



جامعة باتنة 1 _ الحاج لخضر
كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم الحقوق



معيار الجدارة في التوظيف كآلية لتحقيق جودة الخدمة العمومية

مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص قانون إداري:

إشراف الأستاذ الدكتور:

* صدراتي صدراتي

من إعداد الطالبتين:

➤ بلعيد سميرة

➤ بن عقون رشيدة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة في اللجنة
بوهنتالة إبراهيم	استاذ محاضر أ	رئيسا
صدراتي صدراتي	استاذ التعليم العالي	مشرفا و مقرا
زواغي موسى	استاذ مساعد أ	عضوا و مناقشا

دورة جوان 2024

السنة الجامعية : 2024/2023



شكر وعرفان

الحمد لله حمدا كثيرا على كرم عطائه وجزيل فضله الذي وفقنا لإتمام هذه المذكرة

وآمدنا بالعزم على مواصلة المشوار وتوفيقه لنا.

نتقدم بفائق عبارات الشكر والتقدير والاحترام لأستاذنا الفاضل الدكتور **صدراتي صدراتي**

على كل ما قدمه لنا من جهد ضمن هذا العمل، وعلى كل ما قدمه لنا من توجيهات ومعلومات قيمة سهلت لنا خطانا لإكمال مذكرتنا.

كما لا يسعنا إلا أن نتوجه بالشكر الموصول والاحترام والتقدير لأساتذتنا الكرام، أعضاء لجنة المناقشة كل باسمه ومقامه

دون ان ننسى أساتذة وإدارة الكلية وكل من قدم لنا يد المساعدة في انجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.



إهداء

إلى ماسحة الدمع والأحزان وينبوع العطف والحنان.

إلى التي تفرح لفرحنا وتحزن قبل حزننا، إلى التي مهما قلنا ومهما عبرنا لن نوفيها حقها.

إليك وحدك يا أغلى ما في الوجود « والدتينا حفظهما الله ورعاهما ».

إلى من أفنى حياته من أجل سعادتنا وإرضائنا، إلى من كلله الله بالهيبة والوقار.

إلى الذي علمنا العطاء دون انتظار، إلى الذي نحمل اسمه بكل افتخار، إلى الذي لن ننس فضله.

إليك وحدك يا أغلى من الروح " والدينا : حفظ الله من هو على قيد الحياة ورحم من توفاه الله " .

إلى من كانوا دوما سندا لنا في حياتنا وعزوة لنا، إلى من كانوا الكتف الذي نستند عليه في لحظات

ضعفنا، إلى من نفتخر دائما بوجودهم في حياتنا... إلى إخواننا وعائلاتهم كبيرا وصغيرا.

إلى زملاء العمل ننثريهم أيديهم كلمات الشكر والتقدير والاحترام عليها توفي لكل منهم حقه على

ما بذلوه من أجلنا لمساعدتنا على إتمام مسيرتنا الدراسية بتذليل الصعوبات وإزالة العقبات ورفع

للمعنويات.

إلى كل من هم في حياتنا ولم يتمكن قلمنا من ذكرهم.

سميرة ورشيدة

مقدمة



مقدمة:

إن التطور الاقتصادي و الاجتماعي الذي شهده العالم خلال العقود الأخيرة كان له تأثير كبير على مستوى متطلبات وحاجيات المواطنين وعزز من ثقافتهم الاستهلاكية، فأصبحوا أكثر من أي وقت مضى يطالبون بخدمات سريعة وذات جودة ونوعية خاصة الخدمات الأساسية منها كالصحة و التعليم، الإدارة العامة، خدمات النظافة العمومية، خدمات الهاتف و الكهرباء ، الخدمات الثقافية و خدمات الضمان الاجتماعي وغيرها ، فوجدت الحكومات نفسها مجبرة على مجاراة هذا التطور، فذهبت بعضها إلى التخلي عن هذه الخدمات وتحويلها للقطاع الخاص واكتفت بوظيفة الرقابة عليها فقط، في حين فضلت دول أخرى الاحتفاظ بهذه المرافق وانتهاج آليات حديثة من أجل التطوير من أدائها و من طبيعة و نوعية مخرجاتها خاصة المرافق المحلية منها وذلك باعتبارها من أكثر الجهات التي لديها احتكاك مباشر مع المواطن وفي اتصال دائم معه، وكثيرا ما تعول الإدارة المركزية على وحداتها المحلية في خدمة المواطن المحلي من خلال عدة أساليب وآليات وضعت تحت تصرفها.

وإذا كان نجاح أي مؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف أساسا على مدى الاهتمام بالموارد البشرية العاملة بها، فإن هذا الاهتمام يتزايد بالنسبة لاقتصاديات الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وذلك لاعتمادها على خطط تنموية واسعة، تتطلب العناية بالموارد البشري وإيجاد السياسات والبرامج الخاصة بنمط تسييره وتنميته باستمرار، لأن قوة وهيبة الدولة من قوة وهيبة موظفيها بالقطاعات والإدارات العمومية التابعة لها، فالموارد البشري بالنسبة لهذه الدول وخاصة النامية منها على غرار الجزائر يعتبر موردا رئيسيا يجب العناية به والاستثمار فيه كما أن طريقة معاملته من وقت التحاقه بالمؤسسة إلى غاية تركه لها له الأثر الأكبر في رفع الأداء وتحقيق الكفاءة الإنتاجية للجهاز الحكومي وإنجاح مشاريعه التنموية.

و لقد احتل موضوع معيار الجدارة في التوظيف في العديد من المجتمعات مكانة مرموقة وذلك بداية من ثمانينات القرن العشرين ونال هذا الموضوع أهمية بالغة في المحافل الدولية والمؤتمرات العلمية وبالأخص ضمن الجهود المبذولة في تبني أفكار نظرية الحكم الراشد، إذ يستدعي في ظل البيئة العالمية الحديثة أن تأخذ الدول بالتوجه نحو ادماج المواطن والمؤسسات والقطاع الخاص في عملية صنع السياسات والقرارات وتحمل المسؤوليات وتكامل الأدوار من أجل خلق التنمية الشاملة.

*الإشكالية:

تسعى المؤسسات العمومية لتحسين وتطوير الخدمة العمومية تماشياً مع التطور الاقتصادي الاجتماعي والتقني واحتياجات المواطنين، لهذا تحرص على استقطاب و توظيف موارد بشرية ذات كفاءات و مهارات عالية وفق عدة معايير من بينها معيار الجدارة في التوظيف –

ومن هذا المنطلق وفي محاولة منا لتغطية جوانب من هذا الموضوع نطرح الإشكالية التالية:

- كيف يسهم التوظيف وفق معيار الجدارة في تحقيق جودة الخدمة العمومية؟

وللإجابة على هذه الإشكالية كان لابد علينا أن نطرح مجموعة من الأسئلة الفرعية والتي سنحاول من خلالها تبسيط الإشكالية والعمل على حلها ومن بينها:

- ما هو مفهوم التوظيف؟ وكيف يمكننا أن نعرف معيار الجدارة في التوظيف؟

- ما تعريف الخدمة العمومية؟

- كيف يتم التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية؟

- هل لمعيار الجدارة دور في تحسين الخدمة العمومية؟

* أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

يمكن حصر الأهمية النسبية لهذا البحث الذي سنركز فيه على معيار الجدارة في التوظيف باعتباره الية لتحقيق جودة الخدمة العمومية في الأهمية التالية:

- لفت الانتباه إلى أهمية المنظمات العمومية ذات الطابع الإداري باعتبارها وسيلة الدولة في

تنفيذ سياستها، وذلك من أجل الاستفادة منها في مجال الإدارة العامة.

- أهمية الموارد البشرية والتي تمثل ثروة ثمينة يجب استغلالها والاستثمار فيها كونها أهم

عامل من عوامل الإنتاج لكونها المسؤولة عن تحريك العوامل الأخرى المالية أو المادية مما يقتضي

تكثيف الدراسات المتعلقة بها.

- إبراز مدى مساهمة سياسة التوظيف وفق معيار الجدارة بالإدارات العمومية في توفير الموارد

البشرية ذات الكفاءة العالية ودورها في فعالية الهياكل والتنظيمات الإدارية.

- إثراء البحث العلمي والمكتبة الجامعية حتى يصبح هذا الموضوع أو البحث كمرجع وسطي

للطلبة.

ومن الأسباب والدوافع التي أدت بنا إلى اختيار هذا الموضوع ما يلي:

- 1 - الاهتمام المسبق بالموضوع وذلك من خلال محاولة إيجاد علاقة متكاملة بين معيار الجدارة في التوظيف وجودة الخدمة العمومية.
- 2 - الرغبة في اكتساب التجربة والخبرة من خلال الاحتكاك والتعامل مع المختصين في مجال دراستنا وبناءها على أسس علمية منطقية هادفة.

***أهداف البحث:**

- إن الهدف المرجو من هذه الدراسة هو محاولة إبراز واقع سياسة التوظيف في الوظيفة العمومية مركزين على معيار الجدارة كنموذج وفق قانون الوظيفة العامة من خلال:
- التعرف على المصادر الأكثر اعتمادا في عملية استقطاب الموارد البشرية بالمؤسسات العمومية .
 - التعرف على مدى سهر الإدارة الجزائرية على تطبيق النصوص القانونية الخاصة بالتوظيف الواردة في قانون الوظيفة العمومية.
 - الكشف عن الواقع العملي لسياسة التوظيف وفق معيار الجدارة ومساهمتها في تحسين جودة الخدمة العمومية.

***صعوبات الدراسة:**

- لا يخلو أي عمل يقوم به الباحث من الصعوبات والمعوقات ومن أهمها :
- نقص المراجع المتعلقة بموضوع الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة
- عدم إمكانية الاعتماد على المراجع الأجنبية بقدر كبير نظرا للخصوصية التي يتميز بها موضوعنا

***منهج الدراسة**

تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الاستقرائي من خلال تحليل النصوص القانونية التي تخص الموضوع وهذا من أجل الإلمام بكل ما يتعلق به. بالإضافة الى المنهج الوصفي التحليلي ولذلك قمنا بدراسة موضوعنا هذا حسب التقسيم التالي:

الفصل الأول : الاطار المفاهيمي لمعيار الجدارة في التوظيف و الخدمة العمومية

المبحث الأول : مفاهيم وأساسيات حول معيار الجدارة في التوظيف

المبحث الثاني :مدخل إلى الخدمة العمومية

الفصل الثاني : مساهمة معيار الجدارة في التوظيف في تحسين الخدمة العمومية

المبحث الأول: واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية

المبحث الثاني : دور معيار الجدارة في التوظيف في تحسين الخدمة العمومية

الفصل الأول

الاطار المفاهيمي لمعيار الجودة في

التوظيف و الخدمة العمومية



الفصل الأول: الإطار المفاهيمي لمعيار الجدارة في التوظيف و الخدمة العمومية

تمهيد :

مع زيادة الوعي بأهمية المورد البشري الكفاء أصبحت مسألة التوظيف وفق معيار الجدارة تحضى بعناية خاصة من قبل جميع المنظمات، وتبرز الحاجة الى هذه الموارد في الوظيفة العمومية مع ازدياد الطلب عليها خاصة لتحسين جودة الخدمة العمومية، سنتطرق في هذا الفصل الى مفاهيم و أساسيات حول المتغيرات الأساسية لموضوع الدراسة, بحيث سنتطرق لمعيار الجدارة في التوظيف في المبحث الأول والى الخدمة العمومية في المبحث الثاني.

المبحث الأول: مفاهيم وأساسيات حول معيار الجدارة في التوظيف

بالنظر إلى أهمية مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، كونه أصبح اليوم مبدأ عالميا وجب التعرض إلى تعريفه، ثم إلى تأصيله بإبراز النشأة ومساره التاريخي وفق ما يلي:

المطلب الأول: ماهية التوظيف

أولا: مفهوم التوظيف

لقد تعددت وتنوعت التعاريف الخاصة بالتوظيف وستقوم بعرض بعضها

- **التوظيف:** عرف التوظيف لغة في قاموس المنجد في اللغة والاعلام بأنه اسم من فعل وظف، يوظف، توظيفا ويراد به استخدام أو تشغيل شيء أو انسان قصد انشاء قيمة جديدة منه، وهكذا توظف الأموال للحصول على أرباح وفوائد ويستخدم العمال والموظفون قصد إنتاج سلع وخدمات جديدة¹.

اصطلاحا: عرف على أنه مجموعة من الأعمال الضرورية لاختيار المترشح لمنصب معين².

- كما يعرف على أنه الدخول التعاقدى لفرد أو لعدد من الأفراد في مؤسسة معينة ومن بين هذه الشروط العمل في حاجات المؤسسة من الموظفين وذلك من أجل الحفاظ على أهداف كل موظف بالبحث عن المنصب الذي يليق به والكفاءة الفردية مع رؤية قدرات الافراد على التأقلم وتحقيق كفاية مباشرة³.
- يعتبر من الوظائف الهامة والرئيسية في المؤسسة، فهي تمثل نشاطا أساسيا في مجال إدارة الموارد البشرية، كما نقصد بعملية التوظيف تزويد المصالح والورشات والمخازن

¹ 11-المنجد في اللغة والاعلام، دار الشروق، لبنان، 1973، ط24، ص 265.

² -بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر، 2008، ص 10

³ -بن يمينة سعيد ، تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، د ط، ص 60.

بالأفراد اللازمين كما وكيفا لأداء نشاطاتها، بحيث تعتبر هذه الوظيفة ضرورية لتنفيذ برامج المنظمة وتحقيق اهدافها¹.

- هو العملية المستمرة التي تقتضي من المؤسسة تحديد احتياجاتها من القوى العاملة القادرة والمتاحة للعمل، والبحث عن هذه العناصر وترغيبها للعمل في المؤسسة ثم اختيار أفضل العناصر المتقدمين ليكونوا أعضاء لها وإعداد مؤهلات المساهمة في تحقيق أهداف المؤسسة وحثهم وترغيبهم في العمل والاستمرار فيه لضمان توافر عناصر الولاء والتعاون وروح الجماعة².
- هو النشاط الذي يقتضي لإعلان الوظائف الشاغرة وترغيب الأفراد المؤهلين للعمل في المنظمة وذلك بغرض تحقيق الأهداف الموضوعية.

▪ ثانيا: مبادئ التوظيف

إن الالتحاق بالوظيفة تسبقه مبادئ محددة لا بد من أخذها بعين الاعتبار من طرف الجهة المعنية بالقيام بعملية التوظيف وتمثل هذه المبادئ فيما يلي:

1. مبدأ المساواة في التوظيف: يقصد بمبدأ المساواة في التوظيف تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة والتي تتوافق مع متطلبات الوظيفة الشاغرة والمعلن عنها.
 2. مبدأ الديمومة: أي أن التوظيف هو عملية إدارية مستمرة.
 3. مبدأ الجدارة في التوظيف: يقتضي الرفع من مستوى أداء المؤسسة اختيار أفضل الموارد البشرية القادرة على تحمل مسؤولياتها لذا لا بد من وضع نظام يكفل هذا الاختيار ويدعمه فكان مبدأ الجدارة والاستحقاق الأفضل لتحقيق ذلك.
- إن تطبيق هذا المبدأ بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الاداء ويحقق المصلحة العامة وهذا ما يعنيه البعض بقوله:

¹-منصور أحمد منصور ،المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العامة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، د ط، ص 95.

²-منصور أحمد منصور ،المرجع السابق، ص 95.

ان الاداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة اولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها لأنه بدون موظف كفء تظل المؤسسة عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها ويزكي البعض الآخر تلك النظرة بالقول أنه يجب أن يحسن اختيار الموظفين لضمان أعمالهم وإلا باءت كل خطط الدولة بالفشل وانهار بناؤها تبعاً لذلك فمبدأ الجدارة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الاداء الإداري عن طريق الاختيار الأجدر ومن جهة أبعاد المحسوبية في التعيين.

ثالثاً: أهداف التوظيف

مما لا شك فيه أنه من أهداف عملية التوظيف توفير مجموعة كافية من المتقدمين الملائمين لشغل الوظائف وأداؤها باحترافية ومهارة نظراً للخبرة الواسعة التي تتمتع بها الموارد البشرية المختارة من قبل المنظمات المعنية بالارتقاء بمستواها بشكل مستمر ومن أهم أهداف عملية التوظيف نذكر ما يلي:

- محاولة استخدام المهارات التي تحتاج إليها المؤسسة ونعني به أن عملية التوظيف تهدف الى تقدير المؤسسة لاحتياجاتها من الموارد البشرية.
- تأكيد وضمان الفرص لتنمية القدرات الذاتية وكفاءة العاملين.
- تسهم بشكل قوي في تصميم وإعادة تصميم الأعمال المراد إنجازها للمنظمة.
- الوصول إلى درجة الاشباع الأمثل لحاجات ورغبات الأفراد.
- الاعتراف بذاتية الفرد وتشجيعه لتحقيق أهداف المؤسسة وربط الأهداف الشخصية للعاملين بأهداف المؤسسة.
- الوصول إلى الحد الأقصى في مساهمة الفرد لتحقيق أهداف المؤسسة.
- ضمان و تأكيد كفاءة وقدرة وجدارة القيادة.¹

- توفير مستوى عال من الأمان الاقتصادي للفرد العامل، ووضع المترشح في المكان المناسب له والذي يسمح له باستخدام طاقاته وقدراته.
- تلبية حاجات المؤسسة من الموارد البشرية.
- جلب أكبر عدد من المترشحين لكي يتسنى للمؤسسة اختيار أحسنهم².

رابعاً: أسباب التوظيف

هناك العديد من الأسباب التي تدفع باللجوء الى التوظيف وذلك من أجل ملأ المناصب الشاغرة التي غادرها موظفوها أو بسبب استحداث وظائف جديدة وعليه فإن أهم الأسباب التي تلزم اللجوء الى التوظيف هي:

- **التقاعد:** يعتبر التقاعد أهم سبب لشغور المناصب، إذ يحال الموظف إليه بعد استكمال له مدة العمل القانونية تاركا المنصب الذي كان يشغله، مما يستدعي إستخلافه بموظف آخر.
- **الوفاة:** تعتبر وفاة الموظفين إحدى عوامل شغور المنصب الذي يستدعي تعويضه بموظف جديد.
- **الاستقالة:** وهي خروج الموظف من وظيفته اختياراً وبشكل نهائي وبغض النظر عن الأسباب، سيؤدي إلى شغور المنصب الذي كان يشغله ويحتاج إلى موظف جديد.
- **إنهاء الخدمة:** تشترك مع الاستقالة في خروج الموظف من وظيفته إلا أنها تكون بقرار من الإدارة لسبب من الاسباب التي تستدعي فصل الموظف عن عمله وبالتالي يصبح المنصب الذي يشغله شاغراً.
- **الترقية:** هي رفع الموظف إلى وظيفة أعلى من وظيفته وفق السلم الإداري للوظائف وهذا الرفع ينتج عنه إبقاء منصب الموظف السابق شاغراً.

¹ -المهيتي خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ط 1، ص 124.

¹ -المهيتي خالد عبد الرحيم، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ط 1، ص

- **النقل:** ينتج عن نقل الموظفين إلى مناطق خارج المؤسسة شغور للمنصب المشغول من طرف الموظف المنقول.
- **نمو وتوسيع المؤسسة:** يؤدي كبر المؤسسة الى زيادة المسؤوليات والتي تقتضي فتح مناصب جديدة تستدعي شغلها.
- **الاجازة المفتوحة:** وهي دخول الموظف في حالة إجازة مفتوحة لسبب من الأسباب، قد تؤدي إلى عدم قدرته على العودة إلى وظيفته مثل حالة المرض مما يؤدي إلى شغور المنصب وضرورة شغله¹.

المطلب الثاني: تعريف معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

ما دام معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية لا يوجد به نص دستوري واضح يضمنه، فإن البحث عن تعريف له، يستوجب الرجوع أولاً إلى أحكام الدستور، ثم إلى القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية.

لم ينص الدستور الجزائري على معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية صراحة، ولم يعط تعريفاً له، وإنما اكتفى فقط بالنص على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية²، الأمر الذي يؤدي إلى دسترة معيار الجدارة بصفة ضمنية غير مباشرة، حيث أن المساواة المقصودة هي المساواة القانونية، والتي تعني أن لكل المواطنين الحق في تولي الوظائف العمومية، بشرط أن يتوفر فيهم كل ما يتطلبه القانون ضمن شروط ومؤهلات³، وما هذه الشروط والمؤهلات إلا ترجمة لمعيار الجدارة أو الصلاحية في شغل الوظيفة العمومية.

وقد حذت القوانين الأساسية في الوظيفة العمومية حذو الدستور، فلم تعطي هي الأخرى تعريفاً لمعيار الجدارة في تولي الوظائف العمومية، واكتفت فقط بالإشارة إليه في بعض نصوصها. إن عدم وجود تعريف تشريعي للجدارة في تولي الوظائف العمومية أمر طبيعي، لأن مهمة التشريع هي وضع قواعد عامة ومجردة تطبق متى توافرت حالتها، وترك مهمة التعريف لكل من الفقه والقضاء.

1 - علي السلمي، إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ط 2، ص 17.

2 - المادة 63 من الدستور 1996.

3 - طلعت حرب محفوظ، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر 1989، ص 183.

و بالرجوع إلى الفقه الإداري، ونظرا لعدم وجود دراسات متخصصة في الموضوع في الجزائر، تتطرق إلى محاولات الفقه المقارن لتحديد مدلول هذا المعيار وتشير بداية إلى أنه من الصعوبة إعطاء تعريف جامع مانع لمعيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية، لأن الجدارة هي صفة ذاتية في الشخص، تتكون من عناصر مركبة ومع هذا فقد وجدت عدة محاولات لتعريف المعيار، فقد عرفه الأستاذ توربي "بأنه أسلوب اختيار الموظفين العاملين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية أو الجدارة"¹.

- إن ما يعاب على هذا التعريف، أنه لم يقف عند جوهر المبدأ أو مضمونه، ذلك أنه أُرِدَف الجدارة بالجدارة والصلاحية، كما أنه ركز فقط على الشق الإيجابي من المبدأ، وهو أن يتم اختيار الموظفين العموميين على أساس الصلاحية، دون شقه السلبي وهو الابتعاد عن المحاباة والمحسوبية في الاختيار.

وقدم برنارد روزن تعريفا للجدارة بأنها "ذلك النظام الذي يوفر العدالة، والوسيلة المنتظمة في استخدام الأفراد، ودفع رواتبهم وتطويرهم، وترفيعهم، والاحتفاظ بهم في الخدمة وإخضاعهم للمساءلة الإدارية، كل ذلك يتم على أساس القدرة والأداء، وأن الجدارة ما هي إلا النقيض لأي نظام آخر يحمل عناصر التحيز، والمحاباة والتمييز في اختيار الأفراد"².

- ما يلاحظ على هذا التعريف، أنه لم يتطرق إلى الجدارة في الالتحاق بالوظائف العمومية، واكتفى فقط بالإشارة إلى وجوب إخضاع المسار المهني للموظف، وربط بقائه في الخدمة بمعايير القدرة والأداء، كما أنه عرف المبدأ بشقيه الإيجابي وهو خضوع عملية التوظيف لاعتبارات الجدارة، والسلبي وهو الابتعاد عن التميز والمحاباة.

- أما بالنسبة إلى الفقه الإداري العربي، عرف الدكتور أنور أحمد رسلان المعيار بأنه: أداة خارقة وقياسية تفوق المعدلات العادية.

¹ -حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990، ص58.

² - ابراهيم عبد الملحم ومحمد قاسم ضرار، سياسات التوظيف وتطبيقاتها في المملكة، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، السنة الرابعة والعشرون العدد 47 سبتمبر/ أكتوبر 1985، ص 42.

المطلب الثالث: نشأة وتاريخ معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية

يجد معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية أصله ومصدره التاريخي في الحضارات القديمة، وعلى رأسها الحضارة الصينية، حيث طبق من خلال التوظيف عن طريق المسابقة، في عهد الإمبراطور " تانج " سنة 1618¹، و تم الأخذ به من طرف الأنظمة القانونية الوضعية بعد ذلك، غير أن هذا المعيار قد أقرته الشريعة الإسلامية واعتبرته من مبادئها الأساسية في التوظيف قبل 14 قرناً.

أولاً: تأصيل مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في الشريعة الإسلامية

لمعيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة في الشريعة الإسلامية، أسس وأسانيد متعددة تدل على اعتباره معياراً أساسياً في الإدارة وفي التوظيف، وهو ما يعكسه القرآن الكريم وتؤكدته السنة النبوية الشريفة، وعمل الصحابة

1. في القرآن الكريم:

تتأسس الجدارة في الاختيار للوظيفة العمومية على قوله تعالى على لسان ابنة مدين " يا أبت استأجره ، إن خير من استأجرت القوي الأمين " الآية 26 من سورة القصص. إن هذه الآية القرآنية تشير إلى الجدارة أو الصلاحية كأساس لإسناد الأعمال وأصلاً عاماً للاختيار، فهي لا تتوقف على عمل بذاته أو وظيفة بعينها، وإنما تسوي على جميع الأعمال الخاص منها والعام، فتوجه من بيده سلطة الاختيار بأن يقصره على الأجدر، وأن يتجه دائماً إلى الأفضل، وأن يكون مناط التفضيل بين الأشخاص لتولي الأعمال ليس الهوى وإنما القوة والأمانة².

تجد الجدارة في الاختيار أساسها القرآني أيضاً في قوله تعالى: " إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها " الآية 57 من سورة النساء. أما بالنسبة لهذه الآية فهي موجهة إلى الأمراء بأن يؤدوا الأمانة التي واثقهم الله عليها من

1 - إبراهيم بندر شهاب، امتحانات التوظيف في الإسلام ، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، المجلد الأربعون، العدد 2، جويلية 2000، ص351.

2 - محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 1999، ص27.

أمر الرعية، وأبرز ما ائتمنوا عليه هو إسناد المناصب إلى أهلها والجديرين بها، فيمثل بذلك اختيار الأصلح التزاما على عاتق ولاة الأمر¹.

وتتجه إشارات قرآنية كثيرة إلى وجوب اعتماد رأي الخبراء وأهل العلم، كما في قوله تعالى : " فاسأل به خبيرا "..... الآية 59 من سورة الفرقان.

وفي قوله تعالى: " فاسألوا أهل الذكر إن كنتم لا تعلمون "..... الآية 43 من سورة النحل.

2. في السنة النبوية:

أرست السنة النبوية الشريفة مبدأ الاختيار للوظيفة العمومية على أساس الجدارة، حيث يجد هذا المعيار أساسه في قوله صلى الله عليه وسلم: "من ولي من أمر المسلمين شيئا، فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين"، وكذلك قوله "أيما رجل استعمل رجلا على عشرة أنفس، علم أن في العشرة أفضل ممن استعمل، فقد غش الله ورسوله، ومن غش الله ورسوله حرمت عليه الجنة".

- فهذان الحديثان لا يكتفيان بمطلق الصلاحية أو الجدارة وإنما يركزان على أن ينال التوظيف أصلح الموجودين² ، كما تلقين على من بيده سلطة الاختيار مسؤوليتين، أولهما هي الحرص على تقليد الأجدد بالوظيفة العمومية وثانيهما، تحري الجدارة أو الصلاحية قدر المستطاع في الاختيار³، وبالرجوع إلى السنة الفعلية نجد أمثلة كثيرة لمبدأ الاختيار عن طريق الجدارة حيث جعل الرسول صلى الله عليه وسلم عثمان بن أبي العاص أميرا على قبيلة " ثقيف " عندما أسلمت رغم صغر سنه، لأنه كان أحرصهم على التفقه في الإسلام وتعلم القرآن، وجعل - صلى الله عليه وسلم - على رئاسة الجيش أسامة بن زيد بن حارثة، وهو الذي لم يتجاوز العشرين من عمره، وفي حادثة أخرى رفض صلى الله عليه وسلم تولية أحد صحابته المقربين وهو أبو ذر الغفاري، قائلا له: "إنك

1 - المرجع نفسه، ص 29.

2 - حمود حميلي ، المساواة في تولى الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل، تيزي وزو، الجزائر، 2000، ص 383.

3 - محمد باهي أبو يونس، المرجع السابق، ص 30.

ضعيف، وإنها أمانة" وذلك رغم مقام هذا الصحابي في الدين، ليس هذا طعنا من النبي في أبو ذر، فقد وقف النبي يوما ليقول عن أبي ذر ما أقلت الغبراء ولا أظلت الصحراء أصدق لهجة من أبي ذر ، هذه شهادة للنبي في فصاحة وبلاغة أبي ذر الغفاري، ومع ذلك رفض النبي تولية أبي ذر الغفاري الإمارة ، فقد يصلح أبي ذر لأن يكون عالما ، وخطيبا فصيحاً ، ومناظراً بليغاً ، ولكنه كما أجزم النبي لا يصلح للإمارة التي تتطلب الجدارة في تولي هذا المنصب.

وهكذا يكون التوجيه القرآني والسنة النبوية الشريفة، قد أسسوا لمبدأين أساسيين يحكمان شغل الوظائف العمومية هما الجدارة، الذي يؤدي بدوره إلى مبدأ آخر مكمل له هو مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، لأنه كلما اعتمدنا على معايير الجدارة والصلاحية في الاختيار وابتعدنا عن عوامل المحسوبية والمحاباة، كلما حققنا المساواة المقصودة في التوظيف، كما يحقق كفاءة الجهاز الإداري في الدولة، ويقوده نحو تحقيق المصلحة العامة الإدارية.

لقد جعل الدستور الجزائري الإسلام ديناً للدولة¹، كما جعل التشريع مبادئ الشريعة الإسلامية مصدراً له حيث تنص المادة 1 من القانون المدني³⁰ لذلك يتعين التقيد بما ورد فيها من مبادئ في تنظيم الوظيفة العمومية، وعلى رأسها معيار الجدارة، وإلا كان ذلك خروجاً عن الدستورية.

المطلب الرابع : الجدارة الاخلاقية

إذا كان مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، يعني أن يكون اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم في الوظيفة على أساس الصلاحية وبعيدا عن المحاباة و المحسوبية، فإن لهذا المبدأ ثلاثة أنواع يترتب على توافرها ثبوت الصلاحية أو الجدارة الفعلية لطالب الوظيفة وهي الجدارة الأخلاقية، الجدارة الصحية والجدارة المهنية.

لما كان الموظف العام هو ممثل السلطة والحارس الأمين على مصالح الدولة ومواطنيها². فوجب أن يكون صالحاً من الناحية الأخلاقية للقيام بأعباء الوظيفة ، فالأخلاق الحميدة وحسن السمعة شرطان ضروريان لتقلد الوظيفة العمومية والبقاء فيها، حتى يكتسب الموظف ثقة المواطنين واحترامهم

1 - المادة 2 من دستور 1996.

-انظر المادة 01 من القانون المدني

2 - خالد خليل الطاهر، القانون الإداري - دراسة مقارنة -، دار السيرة النشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن،

1990، ص 208.

من جهة، وليكون أهلا للصلاحيات الموكلة إليه من جهة أخرى¹، ويقصد بالصلاحية الأخلاقية مجموعة من الصفات والخصال التي يتحلى بها الشخص، فهي لصيقة بسلوكه وشخصيته².
لكن السؤال المطروح هو ما هي المعايير الواجب توافرها في الشخص لتثبت له الجدارة الأخلاقية في شغل الوظائف العمومية.

لقد استقرت التشريعات الوظيفية على أن توافر الصلاحية الأخلاقية في المرشح للوظيفة، له معيارين، أحدهما إيجابي، يتمثل في حسن السمعة والسيره، والآخر سلبي يتمثل في عدم سبق فصل الموظف من الخدمة تأديبيا، وعدم سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنابة أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة³، وسنتناول كل شرط أو معيار منها وهذا على النحو التالي:

1- حسن السمعة:

يثير هذا الشرط الكثير من المشاكل العملية، كونه شرطا واسعا فضفاضا صعب التحديد من جهة، كما يمنح جهة الإدارة سلطة واسعة لتقييم مدى توافره من جهة أخرى، فهي قد ترفض مرشحا للوظيفة بسبب سوء التقدير الذي قد يصاحب تقييم بعض عقائده وأفكاره الخاصة أو المهنية⁴.

وقد حاول القضاء الإداري المقارن وضع تعريف لحسن السمعة والسيره بالقول : بأنها ما عرف به المرء، أو عرف عنه من صفات حميدة أو غير حميدة تتناقلها الألسن ونقر في الأذهان على أنها صحيحة⁵.

وفي حكم آخر لها، ترى المحكمة الإدارية العليا بمصر : " أن التدايل على سوء السمعة، أو طيب الخصال لا تحتاج إلى وجود دليل قاطع على توافرها، أو توافر أي منهما، وإنما يكفي في هذا المقام

1 - أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية - شرط تولى الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون التنظيمي - دراسة مقارنة-، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، السنة التاسعة والعشرون، العدد 65، يناير 1990، ص217.

2 - حدود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الأردن، 1990، ص 216.

3 - سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 117.

4 - Juan Marte Auby, jean Bernard Auly, Droit de la bunction publique, éme édition, DALLE, 1947, P101

5 - حكم محكمة القضاء الإداري المصرية بتاريخ 15 أبريل 1958، ذكره نواف كلمان، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007، ص53.

وجود دلائل أو شبهات قوية تلقي ضللا من الشك على أي من الصفتين المذكورتين حتى يتسم الموظف بعدم حسن السمعة¹.

إن شرط حسن السمعة، وإن كان لازما للالتحاق بالوظيفة العمومية، فإنه يعد كذلك ضروريا للبقاء فيها، فإذا فقد الموظف حسن سيرته أثناء الوظيفة، فإن ذلك يعد مانعا له من الاستمرار فيها².

- لكن السؤال المطروح في هذا الصدد، هو ما هو المعيار الذي يعول عليه لمعرفة هل أن الشخص حسن السمعة أم لا؟ وما هي السلطة المختصة بتقرير ذلك؟..

- إن الإجابة على هذا السؤال هي من الصعوبة بما كان، لأنه لا يوجد معيار موضوعي³ يسمح بالحكم على حسن سمعة الشخص أو سوءها، لأنها مسألة نسبية تختلف مكانيا، فما يعد من حسن السمعة في مكان ما، قد لا يعد كذلك في مكان آخر، وما يعد من حسن الأخلاق في زمن معين، قد لا يعد كذلك في زمن آخر، كما تختلف بحسب طبيعة الوظيفة، وحجم أعبائها ومسؤولياتها.

وللإدارة سلطة في تقدير مدى توافر هذا الشرط في المترشح للوظيفة من عدمه، وقد جرى التعامل في بعض الوظائف على الإعتماد على تحقيق تجريه مديرية الأمن، يسمى تحقيق الهوية.

إن شرط حسن السمعة، وإن كان لازما لتولي الوظيفة العمومية والاستمرار فيها، فإن جهة الإدارة يجب أن تعتمد على معايير موضوعية في تقديره، وذلك تحت رقابة القضاء الإداري.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية قد أورد هذا الشرط في المادة 02/25 : "، ونفس الشيء بالنسبة للمرسوم رقم

59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية⁴.

أما في ظل الأمر رقم 03/06 فقد تم الاستغناء على هذا الشرط، وتعويضه بشرط عدم وجود تنافي جزائي، بموجب المادة 03/75

1 - حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر بتاريخ 21 أبريل 1962، ذكره أنور أحمد رسلان الصلاحية الأخلاقية شرط تولى الوظيفة العامة بمصر ودول التعاون الخليجي - دراسة مقارنة -، المرجع السابق، ص218.

2 - طارق ..، الإدارة العامة، منشورات العلى الحقوقية، بيروت، لبنان، 2002، ص309.

3 - ... توما منصور، الإلتحاق بالوظائف العامة في العراق، مجلة القانون و الإقتصاد، جامعة القاهرة، السنة التاسعة والثلاثون، العدد 1، مارس 1969، ص13.

4 - أنظر المادة 02/25 من الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

➤ ولعل ما دفع المشرع إلى حذف شرط حسن السيرة والأخلاق، هو صعوبة إثباته من الجهة الإدارية، في حين يسهل إثبات شرط انعدام التنافي الجزائي، من خلال الملاحظات المدونة على صحيفة السوابق القضائية الخاصة بالمترشح للوظيفة.

- ويمكن القول بأن المشرع وإن كان يحسب له إضافة شرط انعدام التنافي الجزائي، فإنه من جهة أخرى، كان أولى به أن لا يحذف شرط حسن السيرة والأخلاق¹، لأنهما شرطان منفصلان، فقد يكون الشخص سيء السمعة والأخلاق، ومع ذلك لا تحمل صحيفة السوابق القضائية أي ملاحظات، بسبب عدم متابعتة جزائيا عن جرائم مخلة بالشرف والأمانة.

ونخلص إلى أن شرط حسن السمعة والأخلاق، وإن لم ينص عليه المشرع صراحة في الأمر رقم 03/06 إلا أنه يعد شرطا ضروريا للالتحاق بالوظيفة العمومية، ولا يوجد ما يمنع الإدارة من إقصاء مترشح ذو أخلاق مشبوهة تتنافى مع الوظيفة المراد شغلها، فالإدارة ليست مؤهلة لأن توظف أشخاصا ذوي اخلاق مشبوهة سوف يزينون بالمعطف الأبيض بسبب انتمائهم للوظيفة العمومية².

2- عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا:

إذا كان موضوع حسن السمعة شرطا لتولي الوظيفة العمومية والاستمرار فيها، فإن شرط عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبيا هو شرط لتولي الوظيفة العمومية فقط ويفترض هذا الشرط أن المترشح للوظيفة قد سبق له أن تولى أيا من الوظائف العمومية ثم فصل منها لأسباب تأديبية، مما يمنعه من الالتحاق بهذه الوظيفة الجديدة³، ما لم تمضي مدة زمنية معينة تختلف باختلاف الأنظمة القانونية على فصلهم.

1 - يلاحظ أن المشرع الجزائري درس الشرطين معا بالنسبة للأعوان المتعاقدين وهذا في المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفايات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجبتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التشريعي المطبق عليهم، وهو ما يشكل في رأينا مفارقة لأن الموظف هو وحده الذي يشغل منصبا دائما في الوظيفة العمومية وليس العون المتعال الذي مهما طال مدة بقائه في الوظيفة فإن ذلك لا يمنحه صفة الموظف ولا الحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

2 - Eimmanuel Aubin, Drait de la fonction publique, Galine Aition, Paris 2001, P66-

3 - أنور أحمد رسلان، الصلاحية الأخلاقية شرط تولى الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون الخليجي - دراسة مقارنة- ، المرجع السابق، ص 228.

إن هذا الحظر هو أمر ضروري ومنطقي، لأن من فصل من الوظيفة لأسباب تأديبية يكون قد ثبت في حقه عدم الجدارة أو الصلاحية في تولي الوظيفة مرة أخرى، ولا يتحقق هذا الأمر إلا بعد مضي مدة زمنية معينة، حيث تعتبر هذه المدة قرينة قانونية على انقضاء هذا المانع.

ويمكن القول أن هذا المعيار الزمني المعتمد وإن كان يشكل قرينة قانونية على انتفاء هذا المانع عدم الجدارة أو الصلاحية الأخلاقية، فإنها قرينة بسيطة قابلة لإثبات العكس من جانب الجهة الإدارية القائمة بالتعيين.

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن الأمر رقم 133/66 قد نص على شرط عدم سبق الفصل من الخدمة تأديبياً في المادة 15/55 التي قررت أن العزل من الوظيفة يمكن أن ينتج عنه المنع من التوظيف في الإدارات العمومية.

أما في ظل الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الساري المفعول، فقد نصت المادة 185 منه على أنه لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

باستقراء نص هذه المادة تجدها لا تفرق بين التسريح الذي يعتبر فصلاً غير تأديبي من الوظيفة، والعزل الذي يعتبر فصلاً من الوظيفة لأسباب تأديبية.

فالتسريح بهذه الصفة لا ينتج عنه عدم التوظيف مرة أخرى لأنه لا يدل على عدم جدارة الشخص بتولي الوظيفة العمومية، أما العزل وباعتباره إنهاء تأديبياً للخدمة، فإنه يؤدي إلى إقصاء الشخص المفصول من دخول الوظيفة العمومية مرة أخرى، وذلك بسبب عدم جدارته أو صلاحيته وهو سبق له أن كان موظفاً عمومياً.

غير أن ما يعاب على نص المادة 185 المذكور أعلاه هو مغالاته في هذا الحظر أو المنع إذ جعله مطلقاً وغير محدد بمدة زمنية معينة كما هو الحال في الأنظمة القانونية المقارنة¹، فالموظف العمومي هو إنسان عادي معرض للصواب والخطأ، فإذا صح عقابه تأديبياً وفصله من الوظيفة، فإنه لا

¹ - في مصر مثلاً تعدد هذه السنة بأربع سنوات من تاريخ صدور قرار تأميني نهائي أنظر : سليمان محمد المشارين ، الوجيز في الإدارة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة ،مصر، 2000، ص 469.

يصح منعه من تولي الوظائف العمومية مطلقاً¹، لذلك كان الأحرى بالمشرع أن يحدد مدة زمنية معقولة، تبدأ من تاريخ سيرورة قرار التأديب نهائياً، يسري فيها الحظر أو المنع.

3- عدم وجود تنافي جزائي:

تنص التشريعات الوظيفية كشرط لثبوت الجدارة الأخلاقية لطالب الوظيفة، ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جنائية أو في جنحة مخلة بالشرف والأمانة، لأنه بهذه الصفة يكون قد ثبت لديه عدم الجدارة من الناحية الأخلاقية لتقلد الوظيفة العمومية.

ولم تحدد الأنظمة والقوانين المقصود بالجريمة المخلة بالشرف والأمانة، بل ترك أمر تحديدها إلى كل من الفقه والقضاء.

ونظراً لعدم وجود معيار دقيق تتحدد بمقتضاه الجرائم المخلة بالشرف والأمانة، فإن أمر تحديدها يرجع للسلطة التقديرية للإدارة تحت رقابة القضاء، ويشترط الحرمان من سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية من شغل الوظيفة، ألا يكون قد أعيد إليه اعتباره بموجب حكم قضائي، لأن ذلك يؤدي إلى زوال الحكم الجنائي، ومحو آثاره بالنسبة للمستقبل، وبذلك يكون هذا المانع من شغل الوظيفة مؤقتاً ومرتباً ببرد الاعتبار للمحكوم عليه من عدمه².

وبالرجوع إلى التشريع الجزائري، نجد أن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966، لم ينص على هذا الشرط ضمن شروط التوظيف و نص فقط على وجوب أن يكون الشخص حسن السيرة والأخلاق³، وفي نفس الإطار سار المرسوم رقم 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985.

¹ - في ظل الأمر رقم 133/66 كان المنع موازياً ولكنه غير مقيد أيضاً بمدة زمنية معينة، حيث شمل المادة 15/55: أما العزل فيمكن أن ينتج عنه ضمن الشروط المحددة بمرسوم المنع من التوظيف في الإدارات والمصالح والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية المشار إليها في المادة الأولى أعلاه.

² - لقد أخذ المشرع الجزائري بمبدأ رد الاعتبار للمحكوم عليه جنائياً في المواد من 677 إلى 693 من قانون الإجراءات الجزائية، وقسمه إلى رد اعتبار بقوة القانون و رد اعتبار قضائي.

³ - المادة 03/25 من الأمر رقم 133/66.

المبحث الثاني : مدخل إلى الخدمة العمومية

سنتطرق في هذا الجزء بالتحليل و المناقشة للخدمة العامة حيث تم توضيح مفهوم الخدمة والخدمة العامة وخصائصها في المطلب الأول، كما تم تناول في المطلب الثاني مبادئ و أهمية الخدمات العمومية، في حين تطرق المطلب الثالث لأنواعها و طرق تمويلها .

المطلب الأول : ماهية الخدمة العمومية

سيتم التركيز في هذا المطلب على استعراض موجز لمفهوم الخدمة وخصائصها بصفة العامة أولاً ليتم التطرق بشيء من التفصيل ثانياً إلى مفهوم الخدمات العامة من مداخل متنوعة .

أولاً : تعريف الخدمة

تباينت الأدبيات في تحديد مفهوم ثابت للخدمة وهذا نتيجة لتعدد الخصائص التي تتميز بها، حيث يتطرق هذا الفرع لتحديد بعض المفاهيم العامة المتعلقة بالخدمة .

يرجع أصل كلمة الخدمة أو (service) إلى اللغة اللاتينية (servicium) والتي تعني العبودية أي كثرة خدمة الأسياد "الملوك"، أما في النشاط الاقتصادي فإن السيد هو المستهلك أو العميل¹ ، من الناحية الاصطلاحية هناك الكثير من التعريفات التي تناولت موضوع الخدمة نذكر منها تعريف kotler الذي عرف الخدمة على أن : " أي عمل أو أداء غير ملموس يقدمه طرف إلى طرف آخر من دون أن ينتج عن ذلك ملكية شيء ما فتقديم الخدمة قد يكون أو لا يكون مرتبطاً بمنتج مادي"². كما عرفت الجمعية الأمريكية للتسويق الخدمة بأنها: " النشاطات أو المنافع التي تعرض للبيع أو التي تعرض لارتباطها بسلعة معينة"³

¹ أولاد حيمودة عبد اللطيف : دور التسويق في رفع الميزة التنافسية في سوق الهاتف النقال في الجزائر، تخصص تسويق خدمات، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011، ص 33.

² زكريا أحمد عزام وآخرون : مبادئ التسويق بين النظرية و التطبيق، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص 259.

³ مرجع نفسه، ص 259.

استنادا للتعريفين السابقين يتضح بأن الخدمة هي: عبارة عن أنشطة غير ملموسة، تهدف إلى إشباع حاجات و طلبات العملاء و إرضائهم ، وعند استهلاك الخدمة أو الانتفاع بها لا ينتج عن ذلك بالضرورة نقل الملكية إلا أنه يتطلب في غالب الأحيان استخدام السلع الملموسة¹.

ثانيا: تطور الخدمة العمومية

إن الخدمات العامة التي توفرها الحكومات الحالية لم تكن نتيجة الصدفة ، بل تطورت من خلال تطور دور الدولة الذي تأثرت بأفكار و مبادئ مختلف المدارس الاقتصادية و المفكرين الاقتصاديين.

الجدول (1،1) : تطور الخدمة العمومية من خلال تطور دور الدولة

الرقم	الدور الرئيسي للدولة	الخدمات العامة الموفرة
1	حراسة النظام الليبرالي التقليدي دون تدخل في النشاطات الصناعية والتجارية المربحة.	لا يلقى على عاتق الدولة إلا الخدمات العامة التي يقتضيها الدفاع الخارجي و حفظ الأمن والقضاء و بعض الأشغال العامة.
2	التدخل في الحياة الاقتصادية بقصد تحقيق التوازن الاقتصادي و الاجتماعي، الذي عجز قانون السوق للنظام الفردي الحر عن تحقيقه تلقائياً.	بالإضافة للخدمات العامة التقليدية ، أصبحت الدولة توفر الخدمات الاجتماعية و كذا الخدمات التي يقتضيها النشاط الاقتصادي.
3	وصول تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية إلى أقصاه حيث تملكت وسائل الإنتاج وحظرت على الأفراد المبادرة في الإنتاج.	بالإضافة للخدمات العامة التقليدية، أصبحت الدولة توفر كافة الخدمات الاجتماعية و كذا الخدمات التي يقتضيها النشاط الاقتصادي بما فيها التجارة و مختلف أنواع الصناعات

¹ سليمان نسرين : تسيير الخدمات العامة المحلية، رسالة دكتوراه، تخصص تسيير مالية عامة ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2018، ص 21.

<p>بالإضافة للخدمات العامة التقليدية والاجتماعية و بعض النشاطات الاقتصادية، ظهرت خدمات عامة جديدة نذكر منها على سبيل - المثال لا الحصر-: حماية البيئة، الحماية الاجتماعية، الخدمات الالكترونية المتنوعة... إلخ.</p>	<p>أفرزت العولمة وضعا جديدا في العلاقات الاقتصادية الدولية (ظهور المنظمات الدولية و شركات متعددة الجنسيات) بشكل تراجعت فيه السيادة القومية للدولة ، كل هذا أدى إلى تحول في وظائف الدولة بالاستغناء عن بعض الوظائف، وظهور وظائف أخرى جديدة.</p>	<p>الدولة في ظل العولمة</p>	<p>4</p>
---	---	-----------------------------	----------

مصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد على :

- احمد محيو: محاضرات في المؤسسات الإدارية، ترجمة محمد عرب صاصيلا، سلسلة العلوم القانونية و الإدارية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط 4 ، 1986، ص 432 .
- سليمان عبد الرحمن اكثم وجيه : تنظيم المرافق العامة " دراسة مقارنة "، مذكرة ماجستير في القانون العام، كلية الدراسات العليا النجاح الوطنية، بلس، فلسطين، 2014، ص 4.
- كلثوم صافي : أثر الانفاق الحكومي و عرض النقود على اتجاهات الواردات - تطبيق على حالة الجزائر في الفترة (1990-2010)
- ، رسالة ماجستير في تخصص اقتصاد دولي، كلية العلوم الاقتصادية و العلوم التجارية و علوم التسيير، جامعة وهران ، 2014/2015، ص ص 6-7.

ثالثا: مفهوم الخدمة العمومية

يوحي مصطلح الخدمة العمومية بتلك الرابطة التي تجمع بين الإدارة العامة الحكومية والمواطنين على مستوى تلبية الرغبات وإشباع الحاجات المختلفة للأفراد من طرف الجهات الإدارية والمنظمات العامة ، بحيث يمكن اعتبار الخدمة التي تقدمها المنظمات الحكومية والعامة على أنها تمثل عمليات ذات طابع تكاملي تنطوي على مدخلات وتشغيل مخرجات¹.

¹ حرشاو مفتاح : تأثير البيروقراطية على تحسين الخدمة في الجزائر، رسالة ماجستير في تخصص إدارة الجماعات المحلية والإقليمية، قسم علوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015-2016 ، ص ص 36-37.

وتعني كلمة "عامة" الشمول. فعندما يكون الحديث عن المصلحة العامة لجماعة ما فإن المقصود بتلك المصلحة التي تهتم كافة أفراد الجماعة و ليس جزء منهم أو أحدهم فقط. ومع وجود الدولة كأعلى وأكبر مؤسسة في المجتمع، أصبحت كلمة عامة عادة ما تنصرف إلى كل ما يتعلق بهذه المؤسسة ككل. أي كلمة عامة دلت على إدارة الدولة التي تستهدف الصالح العام¹.

كما أن الخدمة الحكومية هي سلسلة من الأنشطة أو الإجراءات أو العمليات التي توفرها جهة حكومية أو من ينوب عنها في تقديم الخدمة و تهدف إلى تلبية حاجة المتعاملين عبر قنوات تقديم الخدمات المختلفة وتكون مبنية على التفاعل من قبل المتعامل و مقدم الخدمة². كذلك يمكن تعريف الخدمة العامة من خلال محورين هما³:

أولاً: مفهوم الخدمة العمومية كعملية : يمكن اعتبار الخدمة التي تقدمها المؤسسات العامة على أنها تمثل عمليات ذات طابع تكاملي، تنطوي على مدخلات وتشغيل ومخرجات، وبالنسبة للمدخلات فإن هناك ثلاثة أنواع يمكن أن تجري عليها عمليات التشغيل لإنتاج الخدمة هي:

*-الأفراد: يمثل الأفراد طالبي الخدمة أحد أنواع المدخلات في عمليات الخدمة العامة، أي عندما تؤدي هذه العمليات على الفرد بذاته.

*- الموارد: بحيث يمكن أن تصبح مختلف الموارد والأشياء هي أحد أنواع المدخلات في عمليات الخدمة المقدمة في المؤسسات العامة، أي عمليات الخدمة التي يتم إجراؤها على الأشياء، وليس على الأفراد، وتسمى عمليات الأشياء المملوكة.

¹ مريزق بن محمد عدمان : التسيير العمومي بين الاتجاهات الكلاسيكية و الاتجاهات الحديثة، الطبعة الأولى، دار الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2015، ص14.

² الأمانة العامة للمجلس التنفيذي : دليل تعريف الخدمات و توثيق إجراءاتها، الإصدار الثاني، إمارة أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 8. متاح على :

<https://www.ecouncil.ae/ar/Pages/Publication.aspx>

³ زعرور نعيمة : أساليب مثلى لترشيد تكاليف الخدمات العامة، رسالة دكتوراه في تخصص علوم التسيير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة، 2014-2015، ص ص 62-63.

*- المعلومات: تمثل أحد أنواع المدخلات في عمليات الخدمة العامة ويطلق عليها عمليات تشغيل المعلومات، ويعكس هذا النوع الجانب الحديث للخدمة العامة، كمحصلة للتطوير في تكنولوجيا المعلومات والاتصال.

ثانيا: مفهوم الخدمة العمومية كنظام: انطلاقا من مفهوم النظام يمكن النظر إلى الخدمة التي تقدمها المؤسسات العامة كنظام يتكون من أجزاء مختلفة تشمل ما يلي:

*-نظام عمليات تشغيل أو إنتاج الخدمة: وفق هذا النظام تتم عمليات التشغيل على مدخلات الخدمة لإنتاج العناصر الخاصة بالخدمة.

*- نظام تسليم الخدمة: وفق هذا النظام يتم تجميع نهائي لعناصر الخدمة، ثم التسليم النهائي للخدمة وإيصالها للمواطن طالب الخدمة.

ويتضمن مفهوم الخدمة كنظام شكلين هما:

- خدمة عامة مرئية لمستقبل الخدمة أي المواطن.

- خدمة عامة غير مرئية ويطلق عليها جوهر الخدمة الفني.

المطلب الثاني : مبادئ و أهمية الخدمة العمومية

بعد التعرف على مفهوم الخدمة العامة في المطلب الأول، لا بد من تدعيم هذه المعرفة من خلال التعرف على أهم المبادئ التي تقوم عليها الخدمة العامة و توضيح أهميتها من خلال هذا المطلب.

أولا : مبادئ الخدمة العمومية

هناك من يعتبر هذه المبادئ أنها خصائص تميز الخدمة العامة عن غيرها من الخدمات، و قد ينظر إلى هذه المبادئ التي تعتبر تقليدية عند بعض الباحثين وفقا لجانبين ، منها ما يتعلق بالجانب القانوني و الإداري لتقديم الخدمة العامة و منها ما يتعلق بطبيعة المشاريع الهادفة إلى تقديمها ، و يمكن أن نعرض هذه المبادئ بصورة عامة، فيما يلي¹:

¹ سليمان نسرين، المرجع السابق ، ص ص 31-32.

أولاً: الاستمرارية : يجب أن يتسم تقديم الخدمة العمومية بالاستمرارية والانتظام و ذلك بإتاحة الخدمة لأي فرد يحتاجها في ظل ظروف محددة، إلا في حالات يتعذر على هيئات تقديم الخدمة أن تستمر في تقديمها .

ثانياً: المساواة : هي مبدأ أساسي في تقديم الخدمة العامة كما أنه عامل من عوامل الديمقراطية الإدارية ، مضمون هذا المبدأ أنه ينبغي أن يحصل جميع أفراد المجتمع على الخدمة العامة و أن تتشابه الضريبة أو الرسم في المواقع المتشابهة، وأن يدفع الجميع بنفس الطريقة و يحصلوا على جميع الضمانات، هذا المبدأ يتضمن ضرورة توفير الخدمة العامة بدون عوائق و إتاحتها لجميع المواطنين دون استثناء و بصورة عادلة.

ثالثاً : الموائمة : إن المنفعة العامة و من ثم الخدمة العامة تتطور مع مرور الزمن وتطور المجتمعات و من ثم فمن الضروري وفقاً لهذا المبدأ أن تقدم الخدمة بكفاءة، وأن يساير تقديمها تطور حاجات المواطن- الزبون على اعتبار أن هذه الحاجات تتغير و تتطور مع الزمن خاصة وأن المحيط بجميع مجالاته، يتميز بالتغير و عدم الثبات.

على غرار هذه المبادئ نجد أن الخدمة العامة تجمع بين عنصرين أساسيين هما الطابع الخدمي و العمومي واللذان تحكمهما الميزات التالية:

* - علاقة عدم البيع :تتميز الخدمات العامة المقدمة من طرف الهيئات العمومية بالمجانبة عموماً أو بسعر يؤول الربح فيه إلى الصفر فقد يدفع المرتفق مبلغ رمزي في صورة رسم أو ضريبة في أغلب الأحيان، حيث يتم الحصول على الخدمة دون توفر خاص. التبادل المباشر الذي تتميز به النشاطات الاقتصادية الأخرى (كبيع السلع، أو الخدمات المقدمة من طرف القطاع الخاص) أين يتم دفع الثمن بشكل مباشر.

* - المنفعة العامة كهدف أساسي للخدمة العمومية:إن الهدف الأساسي للنشاط الحكومي و من ثم المنظمات المقدمة للخدمة العمومية هو المنفعة العامة.

* - الرقابة العامة :تخضع أنشطة الهيئات العمومية و من ثم الخدمة العامة إلى رقابة متعددة الأطراف منها الوصاية المباشرة، وهيئات الدولة فضلاً عن المجتمع المدني على أساس أنه الممول الأساسي و الفعلي لنشاط هذه المرافق، ومع تعدد هذه الأطراف التي تتميز أهدافها أحياناً

بالتعارض فإنه كثيرا ما تكون هذه الرقابة فعالة أحيانا و فاشلة أحيانا أخرى حسب الهدف منها و حسب مصلحة كل طرف.

ثانيا : أهمية الخدمات العمومية

تكمن أهمية الخدمة العمومية في ما يلي¹:

■ إن الخدمات العمومية هي جوهر الحياة بالنسبة للمواطن ومرتكزات التقدم للمجتمع: فالفرد يحتاج

إلى الصحة، التعليم، الماء، الكهرباء والسكن، محيط نظيف... إلخ لكي يكون إنسان ذو تأثير إيجابي في المجتمع، حيث كلما توفرت هذه الخدمات في المجتمع بالكمية والنوعية المناسبة كلما دل ذلك على مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبشرية حيث تعتبر جوانب حيوية للتنمية الشاملة.

الخدمات العمومية تدعم موقف الحكومة أو القائم على تقديمها إذا كانت تقدم بطريقة ترضي المواطن: حيث أن الحكومات سواء على المستوى المركزي أو المحلي تلتزم ببعض الإنجازات والمشروعات التي تمثل متطلبات المواطنين وكلما جسدت هذه الأخيرة كان هناك وفاء للالتزامات من قبل الحكومة وينعكس ذلك على كسب ثقة الجمهور.

■ تحقيق الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والسياسي: إن الاستقرار بكل أشكاله له تأثير على نمو وتطور المجتمعات فهو يوفر المناخ الملائم للعمل والإنتاج ويسهم في تسريع الإنجاز التنموي في كافة أبعاده، والسلطة في أي مجتمع من خلال فعالية أدوارها الوظيفية هي التي تمسك بالحد الأدنى والمطلوب من الإجراءات لتحقيق هذا الاستقرار وتتجلى أهم محددات الاستقرار في تأمين الخدمات العمومية: العمل، السكن، الرفاه الاجتماعي، الأمن بكل أبعاده، بالإضافة إلى العدالة الاجتماعية والتوزيعية واستمراريتها في تقديمها لعموم المجتمع.

■ مستوى الخدمات العمومية المقدمة هو معيار لمدى التنمية في المجتمع: كانت مؤشرات التنمية الاقتصادية والاجتماعية سابقا ترتكز على مستوى الدخل والنواتج القومييين ومعدل دخل

¹ غنية نزلي : دور الإدارة الالكترونية في ترقية خدمات المرافق العمومية المحلية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي، عدد 12، جانفي 2016، ص ص 182-183.

الفرد، وأصبحت اليوم مؤشرات جديدة هي التي يتم قياس بها مدى تقدم المجتمعات وهي مؤشرات التنمية البشرية من صحة، تعليم، سكن... إلخ. كما أن الحكم النهائي على أي حكومة يكون من خلال فعالية الخدمات التي تقدمها فالدول وهي تصارع لتلبية الطلبات المتزايدة للمجتمع كثيرا ما تجد نفسها عاجزة عن التعاطي مع المهام الراهنة وهو ما أدى إلى البحث عن ترتيبات جديدة للشراكة مع هيئات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية والقطاع الخاص بغية الرفع إلى أقصى حد من مستوى الخدمات المقدمة لمواطنيها.

المطلب الثالث: أنواع الخدمة العمومية

تتعدد أنواع الخدمات العامة، و هو ما سيتم التركيز عليه من خلال هذا المطلب. سيتم عرض أهم تصنيفات الخدمات العامة، اعتمادا على مجموعة من المعايير والأسس المختلفة منها: أ: حسب خصائص الخدمات العمومية: حسب هذا المعيار يمكن تقسيم الخدمات العامة إلى نوعين هما: ¹

*-خدمات عامة اجتماعية: وهي تلك الخدمات التي لا تخضع لخاصية الاستبعاد يجعلها غير قابلة للتسعير أي يتاح بها لجميع أفراد المجتمع بغض النظر عن المقابل، وبالتالي لا يمكن استبعادهم أو حرمانهم من الانتفاع بهذه السلع والخدمات مثل الحاجة للأمن والدفاع، وهذا يزيد من مستوى الرفاهية الاقتصادية للمجتمع كله، إذن خضوع الخدمات العامة الاجتماعية لخاصية عدم الاستبعاد يجعلها غير قابلة للتسعير، وبالتالي فشل نظام السوق تماما في إشباعها الأمر الذي يستلزم ضرورة تدخل الدولة لإنتاج هذه الخدمات وتقديمها لأفراد المجتمع مجانا والبحث عن الوسائل الملائمة لتوفيرها.

*-خدمات عامة جديرة بالإشباع: تسمى كذلك بالحاجات المستحقة وهي تلك الحاجات التي تخضع لمبدأ الاستبعاد حيث أن الكميات التي يستطيع نظام السوق توفيرها أقل بكثير من الكميات المثلى التي تتفق مع التفضيلات والرغبات الحقيقية للأفراد، ونظرا لارتفاع تكلفة إنتاج مثل هذه الخدمات فإن أسعار السوق لها سوف تكون مرتفعة مما قد يحرم أصحاب الدخل المنخفض من الاستفادة بها بالرغم من المنافع الخارجية المصاحبة لتقديم هذه الخدمة. الأمر الذي يتطلب تدخل الدولة كمكملة للقطاع

¹ زعرور نعيمة ، المرجع السابق ، ص 68.

الخاص لتوفير الكميات المثلى التي تتفق مع تفضيلات أفراد المجتمع مثلا: تدخل الدولة في إنشاء المدارس، السكنات، المستشفيات...إلخ.

ب: حسب مدى قابلية الخدمة العمومية للتجزئة: حسب هذا المعيار يمكن التمييز بين نوعين من الخدمات العامة هي¹:

*-خدمات عمومية قابلة للتجزئة: هذا النوع من الخدمات العامة قابلة للقياس حسب مدى انتفاع المستفيد منها ويمكن تقدير ثمنها وبالتالي دفع ثمن مقابل لها، وبحيث نجد أن هذا النوع من الخدمات يشبه الخدمات الخاصة مثل الخدمة التي يقدمها الطبيب للمريض، المحامي لموكله من حيث قابليتها للتجزئة.

*-الخدمات العمومية غير قابلة للتجزئة: وهي الخدمات التي لا يمكن تقسيمها إلى وحدات منفصلة، ولذلك فإنه يتعذر أن تكون قابلة للبيع، ويرجع عدم قابليتها للتجزئة إلى طبيعتها، فبعضها لا يمكن تنظيمها ولا تأديتها إلا لصالح المجتمع ككل مثل الدفاع والأمن، وهذا ما يعبر عنه بأن الخدمة غير قابلة للتجزئة لسبب فني يستلزم أن تكون شاملة وعامة لكل أفراد المجتمع، إلا أن هناك خدمات مثل الاستفادة من الطرق يمكن تجزئتها من الناحية الفنية ولكن لا يمكن تجزئتها من الناحية الاقتصادية.

ج: حسب الهدف من الخدمة العمومية: يمكن تقسيم الخدمات العامة حسب الهدف أو الغرض منها إلى * -خدمات عمومية سيادية: وهي ما تعرف بالخدمات التقليدية للدولة، أي الخدمات التي توجه لتلبية الحاجات العامة في المجالات التقليدية للدولة، وتعتبر خدمات إلزامية للحفاظ على كيان الدولة وإدارتها وتنظيم العلاقة بين أفراد المجتمع مثل خدمات الدفاع، الأمن... إلخ. بحيث لا يمكن التخلي عنها للقطاع الخاص لأنها تعبر عن سيادة الدولة ولهذا سميت الخدمات السيادية.

*-الخدمات العمومية الاجتماعية: ويقصد بها مجموعة السلع والخدمات التي توجه لتلبية الحاجات العامة التي تؤدي إلى التنمية الاجتماعية لأفراد المجتمع، أي تهدف إلى تحقيق الرفاهية الاجتماعية بصورة عامة.

فالإضافة إلى أن هذه الخدمات تؤدي إلى رفع المستوى الثقافي والصحي وزيادة رفاهية المجتمع نجد أيضا أنه ينتج عنها الرفاهية الاقتصادية من خلال زيادة إنتاجيتها لأن الدولة هي التي تتكفل بتوفيرها مثل التعليم، الصحة، السكن.

¹ زعرور نعيمة , المرجع السابق ، ص 69.

*-الخدمات العمومية الاقتصادية: وهي الخدمات التي تقوم الدولة بتقديمها من أجل تحقيق أهداف اقتصادية بصورة أساسية، أي تتميز بضخامة استثماراتها وطول فترة الإعداد لها وتحتاج إلى تخطيط مسبق، ومن أمثلتها: خدمة الإمداد بالمياه، الطرق، الكهرباء...الخ.

د :حسب نوع النشاط الممارس من طرق الدولة :حسب هذا المعيار يمكن تقسيم الخدمات العامة إلى نوعين¹:

*-خدمات عمومية إدارية وتنظيمية: وهي الخدمات التي يتم تقديمها من طرف المؤسسات العمومية الإدارية والتنظيمية وهذه المؤسسات تتولى تقديم هذه الخدمات ولا يمكن للمؤسسات الخاصة أن تقدمها، وذلك لعجزها عن تقديم مثل هذه الخدمات. بالنسبة لهذا النوع من الخدمات نجد نوعين من المؤسسات وهي:

- المؤسسات العمومية الإدارية: وتعني أن المؤسسات التي تدخل في نطاق الوظيفة الإدارية للدولة مثل خدمات الدفاع والأمن.

- المؤسسات العمومية التنظيمية: وتعني المؤسسات التي يتعلق نشاطها برقابة وتوجيه النشاط المهني مثل النقابات المهنية والغرف التجارية

*-الخدمات العمومية التجارية والصناعية: وهي الخدمات التي تقدمها المؤسسات العامة الاقتصادية ذات النشاط التجاري أو الصناعي تقوم بإنتاج منتجات في شكل سلعي أو خدمي ويصاحب إنتاجها أو استهلاكها منافع خارجية، لتحقيق النفع العام بالإضافة إلى النفع الخاص مثل الكهرباء، الماء...إلخ، لأنها تتعلق برفاهية المجتمع وتتولى الدولة القيام بها أو تركها للقطاع الخاص للقيام بها، ولكن في حدود رقابتها وملكيته.

¹ - زعرور نعيمة , المرجع السابق ، ص ص 70-71.

خلاصة الفصل الأول

بصفة عامة فإن عملية التوظيف والاجراءات المتبعة في ذلك تلعب دورا هاما في دعم برامج التطوير ومساعدة العاملين على التكيف السريع في المؤسسة، وهذا يكون من خلال جهود الاستقطاب التي يبذلها المشرفون والقائمون على هذه المهمة في سبيل ترغيب الموارد البشرية ذات الكفاءات العالية للالتحاق بالمناصب الشاغرة والسعي الى اختيار أكفء الافراد من بين المستقطبين وإخضاعهم لمختلف اختبارات التوظيف ليتم بعدها تعيينهم في الوظيفة.

إن للخدمة العمومية دور هام في أنشطة الإدارة العامة حيث تسعى إلى توفير المتطلبات والخدمات التي يحتاجها الجمهور وفق مبادئ وأسس ملموسة تضمن وتكفل الحق لكل مواطن بسيط في الوصول إليها والاستفادة من خدماتها سواء كانت إدارية او اجتماعية ثقافية أو اقتصادية وتقدم هذه الخدمات على اختلاف أنواعها في مختلف الإدارات والمؤسسات والمنشآت التي تعمل تحت غطاء ما يسمى بالمرفق العام هذا الهيكل الذي تنشؤه الدولة وتحدد له نشاطه وطريقة تسييره وفق قوانين وانظمه تكفل الحد الأدنى من الخدمة التي تقدمها للمواطن قصد الانتفاع بها والعمل بخدماتها عن طريق اعتماد معيار الجدارة في التوظيف كأساس للاختيار الأفضل للموارد البشرية القادرة على النهوض بقطاع العمل.



الفصل الثاني

مساهمة معيار الجودة في

التوظيف في تحسين

الخدمة العمومية



الفصل الثاني: مساهمة معيار الجدارة في التوظيف في تحسين الخدمة

العمومية

تمهيد:

ليست الوظيفة العامة وليدة العصر الحديث، بل وجدت على صور وأشكال شتى منذ القدم حيث أن وجودها يرتبط بأي مجتمع منظم يعترف بوجود حكام ومحكومين يقومون على تأمين خدمة المصلحة العامة، فبرزت الوظيفة العامة في العصر الحديث بشكل قوي. واحتلت مكانة لم تحتلها من قبل خاصة بعد أن تغير موقف الدولة من موقف الحياد إلى موقف التدخل، الأمر الذي زاد من حجم الأعباء الملقاة على عاتقها. وتلقى دراسات الوظيفة العامة اهتماما كبيرا من قبل الباحثين رغم تعقيدها بسبب اختلاف أسسها والقوانين التي تحكمها وتؤثر فيها من دولة لأخرى، غير أن هذا لا يمنع من تقديم بعض المفاهيم الأساسية التي يركز عليها اصطلاح " الوظيفة العامة " باعتباره الإطار العام الذي يحكم سياسات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية. سنتطرق في هذا الفصل الى واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية في المبحث الأول, ثم سنتطرق في المبحث الثاني الى دور معيار الجدارة في التوظيف في تحسين الخدمة العمومية.

المبحث الأول: واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية

المطلب الأول: الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر

لقد عدت مختلف النصوص القانونية العامة منها والخاصة التي تتعلق بتنظيم الوظيفة العمومية في الجزائر الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب بالالتحاق بسلك الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 03-06 والمعمول به حاليا حيث نصت المادة 75 على ذلك⁰¹

وفيما يلي سنتعرض إلى الشروط العامة لتقلد الوظائف العمومية في الجزائر بشق من التفصيل.

1- التمتع بالجنسية الجزائرية:

يحكم الجنسية الجزائرية القانون الصادر بالأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 والمتمم بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005 والذي أخذ برابطة الدم كأساس لاكتساب الجنسية الأصلية، كما جاء في نص المادة 6 منه "يعتبر جزائريا الولد المولود من أب جزائري وأم جزائرية"، كما أنه لم يهمل رابطة الإقليم فيما يخص الجنسية الجزائرية الأصلية حيث نصت المادة 07 منه على: "يعتبر من الجنسية الجزائرية بالولادة في الجزائر"¹

1 -الولد المولود في الجزائر من أبوين مجهولين.

2 -الولد المولود في الجزائر من أب مجهول وأم مسماة في شهادة ميلاده دون بيانات أخرى تمكن من إثبات جنسيتها.²

2- التمتع بالحقوق المدنية وحسن السيرة والخلق:

تشتت الوظيفة العمومية للموظف أن يكون متمتعا بجميع حقوقه المدنية وكذا حسن السيرة والأخلاق والاطلاع على صحيفة السوابق العدلية، ولوحظ أن المشرع الجزائري لم يشير في الأمر رقم 03-06 إلى مسألة حسن السيرة والخلق، حيث اكتفى بالنص على تمتع المترشح بالحقوق المدنية مشيرا إلى وجوبية خلو شهادة سوابقه القضائية من الملاحظات التي تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.³

3- أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية:

إن توضيح وضعية المترشح إزاء الخدمة الوطنية مسألة مهمة بالنسبة للإدارة والمترشح للوظيفة معا، بحيث أنه لا يمكن توظيف أي مترشح ما لم يوضح وضعيته إزاء الخدمة الوطنية، وقبل صدور الأمر 03-06 كان يشترط في المترشح الإعفاء أو أداء الخدمة الوطنية ونظرا للشكاوى من طرف الشباب

¹ - الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 10 ديسمبر 1970 و المتمم بموجب الأمر رقم 05-01 المؤرخ في 27 فيفري 2005.

² - الأمر رقم 05-01، المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970

المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادر في 27 فيفري 2005، ص 15.

³ - الأمر رقم 03-06، المتعلق بالوظيفة العامة

بسبب صعوبات في استخراج الوثائق، أصدر رئيس الحكومة تعليمة تتضمن " إلغاء شرط إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية قصد تسهيل التحاق هؤلاء الشباب بعمل معين وحصولهم على الوثائق التي قد يحتاجونها، غير أنه لطالب العمل الذي يبلغ بين 20 فأكثر أن يثبت وضعيته إزاء الخدمة الوطنية حسب التعليمة التالية " إن كان مستفيدا من التأجيل أو مؤجل التجنيد أو مستثنيا أو معفى"¹.

4- شرط السن :

تتشرط قوانين الوظيفة العمومية في مختلف الدول حدا أدنى لسن المتقدمين لطلب التوظيف في الوظيفة العمومية وقد نص المشرع الجزائري في المادة 78 من الأمر 06-03 وحددها بثمانية عشرة سنة كاملة

5- التمتع باللياقة البدنية لممارسة الوظيفة :

نصت المادة 5/75 من الأمر 06-03 على: " أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها"، كما أشارت المادة 76 على النص التالي "يمكن الإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين "غير أن شرط اللياقة الصحية لا يعني استبعاد فئة ذوي الاحتياجات الخاصة فعلى الإدارات العمومية الالتزام بتخصيص نسبة مئوية من المناصب لهذه الفئة وهي 01 وفقا لما نصت عليه المادة 27 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 08 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترتيبهم.

6- إثبات مستوى التأهيل الذي تتطلبه المناصب الشاغرة :

كما أصدرت المديرية العامة للوظيفة العمومية تعليمة أخرى منحت بموجبها " ترخيصات بصفة استثنائية للتوظيف لمنتوج التكوين المتخصص الذي لا تثبت شرط أداء واجب الخدمة الوطنية بصفة تعاقدية لمدة سنة ويخص هذا الإجراء "خريجي المدرسة الوطنية للإدارة الذين تابعوا دراستهم في ظل نظام المرسوم رقم 66-306² المؤرخ في 04 أكتوبر 1966 والمتعلق بتسيير المدرسة الوطنية

¹ -التعليمة رقم 06 المؤرخة في 6 ماي 2008، تتضمن تعديل التعليمة رقم 02 المؤرخة في 25 جانفي 1997، المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة مسبقة للتوظيف وتسليم بعض الوثائق الإدارية الصادرة من رئيس الحكومة، ص 327.

² تعليمة رقم 26/م ت م / م ف م / 08 المؤرخة في 26 ماي 2008 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص 329

للتوظيف في رتبة متصرف الممارسين المتخصصين المساعدين الخاضعين للمرسوم التنفيذي رقم 106¹-91.

أخذ المشرع الجزائري شرط تحديد مستوى المؤهل ونوعيته بالقوانين الأساسية الخاصة بمختلف الأسلاك والرتب حيث تم التنصيص عليه في المادة 5/75 من الأمر رقم 06-03 السابق ذكرها كما أشار إليه في المادة 79 من نفس الأمر. وبناء على ما سبق:

يمكن القول أنه في ظل توفر جميع هذه الشروط في المترشحين الراغبين في الالتحاق بسلك الوظيفة العمومية أن يتقدموا لإجراء مسابقات التوظيف التي تنظمها المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية التي تعاني نقصا في الموارد البشرية والراغبة في تعبئة المناصب الشاغرة بها.

المطلب الثاني: شروط تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري

وتتمثل هذه الشروط في مجموعة الإجراءات القانونية التي تتم قبل وأثناء وبعد إجراء مسابقات التوظيف هذه الإجراءات لا يمكن الاستغناء عنها لما قد تساهم به في ضمان نجاعة العملية في ظل التنظيم المعمول به والتي نذكر فيما يلي:

الشروط المسبقة:

على المكلف بتسيير الموارد البشرية عند التفكير بالقيام بعملية توظيف جديدة أن يراجع الإجراءات المسبقة والتأكد من وجودها وهي:

أ- تسيير الموارد البشرية: يجب أن يكون مخطط تسيير الموارد البشرية للإدارة الراغبة في فتح المسابقة مصادقا عليه من قبل الأطراف المعنية أي مصالح المديرية العامة للوظيفة العمومية.

ب- تسجيل العملية في مخطط تسيير الموارد البشرية: إلزامية تسجيل العملية بوجود منصب أو مناصب شاغرة في الخانة الخاصة بنمط التوظيف.

ج- وجود فترة زمنية كافية: إن آخر أجل لإعلان نتائج المسابقة من طرف اللجنة المكلفة بذلك هو تاريخ 30 نوفمبر من كل سنة معينة، وبالتالي يجب مراعاة تاريخ افتتاح المسابقة من التأكد من مدى إمكانية احترام المراحل الزمنية للمسابقة المقيدة قانونيا.

¹- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، تخصص تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة امحمد بوقرة بومرداس، 2010 ص 71

د-القرار الوزاري المشترك الذي يضبط الإطار التنظيمي للمسابقات على أساس الشهادات

للامتحانات والاختبارات المهنية:

ويحدد هذا القرار في محتواه بدقة الرتب والأسلاك المعنية بالمسابقة وأنماط التوظيف المخصص لها والمواد ومعامل الاختبار الشفوي للنجاح.

هـ-القرار الوزاري المشترك الذي يضبط قائمة المنظمات العمومية للتكوين المتخصص المؤهلة

لتنظيم المسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات المهنية:

وذلك حسب الرتب والاختصاص، بالنسبة لكل قطاع حيث لا يمكن لأي منظمة تكوينية أن تقوم بتنظيم مسابقة ما لم يدرجها هذا القرار ضمن محتواه.

و-القرار الوزاري المشترك المتضمن برامج المسابقات والاختبارات المهنية للالتحاق بالرتب الخاصة

بكل إدارة عمومية أو قطاع عمومي معين:

يهدف هذا القرار إلى ضبط البرامج المخصصة لكل مادة ولكل رتبة مع المراجعة قبل إجراء الاختبارات¹.

المطلب الثالث: أنواع مسابقات التوظيف و كيفية تنظيمها

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133 والمادة 34 من المرسوم رقم 85-59 وكذا المادة 80 من الأمر رقم 06-03 على مختلف طرق وكيفيات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحددت على النحو التالي:

· مسابقات على أساس الاختبارات.

· مسابقات على أساس الشهادات.

· الفحوص المهنية.

هذا بالإضافة إلى الاعتماد على التوظيف المباشر كأسلوب للتوظيف الخارجي وهذا بالنسبة للمرشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، ونشير إلى أن المرسوم الذي استعنا به على مستوى قطاع الوظيفة العمومية من أجل تنظيم مسابقات التوظيف هو المرسوم التنفيذي رقم 95-293 المؤرخ في 30 سبتمبر 1995 المتعلق بكيفيات تنظيم المسابقات والاختبارات المهنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 04-148 المؤرخ في 19 ماي 2004، وفيما يلي سنتطرق إلى:

· التنظيم الداخلي للتوظيف في ظل الوظيفة العمومية.

¹ تيشات سلوى، المرجع السابق ، ص 74

• أنواع مسابقات التوظيف الخارجي.

1 تنظيم التوظيف الداخلي في ظل الوظيفة العمومية :

يعتبر الموظفون الحاليون بالمنظمة من أهم المصادر التي تعتمد عليها المنظمة في شغل المناصب الشاغرة لديها، مما يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنظمة، حتى يمكن لمن تتوفر فيه إمكانيات شغلها من الموظفين أن يتقدم لها، ويتم الحصول على الأفراد المناسبين داخل المنظمة عن طريق الترقية فضلا عن أنها من حقوق الموظفين فهي تشكل حافزا لتقديم الأحسن من قبلهم والإخلاص في عملهم وتطوير أدائهم الوظيفي وعليه ففي هذا الجزء سنتطرق إلى العناصر التالية:

- مفهوم الترقية وأهميتها.

- الترقية في الدرجة.

- الترقية في الرتبة.

أ- مفهوم الترقية وأهميتها: ¹

لغة: " الترقية هي اسم من فعل رقى، يرقى، ترقية، ويقصد بها رفع شخص أو عدة أشخاص إلى مرتبة أعلى، وقد يمس هذا الرفع عدة جوانب كالجانب الاجتماعي، والجانب الاقتصادي، فترقية شخص أو عدة أشخاص في مكانة أعيان البلدة أو المدينة يدخل في إطار الترقية الاجتماعية، أو اعتبار الشخص ثريا فهنا تكيف ثروته كرافد من روافد الترقية الاقتصادية"².

اصطلاحا: هي انتقال الموظف من وضعية إلى أخرى ذات مستوى أعلى ومرتب أعلى حاليا ومستقبلا، كما قد تصاحب هذه الترقية بزيادة في الامتيازات الوظيفية كالتغيير في طبيعة الأعمال، ودرجة المسؤولية ومجال السلطة..... فالموظف يبدأ حياته المهنية في أدنى درجات السلم الوظيفي، ثم يعلو مركزه ويزداد دخله، والترقية هي أمر مرغوب فيه بالنسبة للفرد داخل المجتمع، وتعتبر جزءا من ثقافة المجتمعات.

تعتبر الترقية من الطرق الأساسية التي تميز وتطور قابليات الأفراد العاملين في المنظمة دون اللجوء إلى ملئ الشواغر من الخارج، ومن المعروف أن المناصب العليا قليلة العدد حصرا مع المستويات الإدارية الوظيفية الأخرى لذلك يكون العرض أكبر من الطلب مما يتطلب استخدام معيار مناسب يتم على أساسه توزيع الفرص المحددة على الأعداد الكبيرة من الأفراد الطالبين لها.

ب- معايير الترقية :

¹ - محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1967، ص 54 .

² - نفس المرجع

توجد ثلاثة معايير تتم من خلالها الترقية وهي:

• الترقية على أساس الأقدمية.

• الترقية على أساس الكفاءة.

• الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة معا.

وفيما يلي شرح مختصر لهذه المعايير:

أولا: الترقية على أساس الأقدمية: تعتبر الأقدمية عن الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة والفترة التي قضاها في خدمة المنظمة بصفة عامة¹.

وبموجب هذا المعيار تقوم المنظمة بترقية الموظفين الذين يكتسبون سنوات عمل أكبر في المنظمة ويعود تفضيل المنظمات لهذا الأسلوب في الترقية للأسباب التالية:

- تعتقد هذه المنظمات أن هناك ارتباطا مباشرا بين الأقدمية والكفاءة.
 - يعتبر هذا المعيار أكثر موضوعية من غيره خاصة إذا وجد مجال لتحيز الرؤساء وعدم عدالتهم في التقييم مما يعني أن الأخذ بمعيار الأقدمية في الترقية يقضي على كل المعايير الشخصية والاجتماعية والسياسية والوساطة.
 - أن هذا المعيار قد يتماشى مع تقاليد المجتمع وقيمه، حيث يكون لعامل السن تقديره وأهميته، بحيث يفضل الموظف الأكبر سنا للوظائف الأعلى.
 - خلق الولاء والانتماء للمنظمة، حيث أن الترقية على أساس الأقدمية تعتبر بمثابة تقدير من جانب المنظمة للسنوات الأخيرة التي قضاها الموظف في خدمة المنظمة.
 - إن إتباع هذا الأسلوب يجعل الإدارة حريصة ومهتمة بتدريب وتنمية كفاءة الموظفين.
- لكن غالبا ما تكون هذه الدواعي مشكوك في صحة أساسها، ولذلك فإن الاعتماد على الأقدمية لوحدها يؤكد على صفة الجمود على مستوى الجهاز الوظيفي الإداري، وهي لا تقل شأنًا عن الوساطة و المحسوبية لأنها قد تتسبب في عزوف أهل الكفاءة عن العمل بالجهاز الإداري.

ثانيا: الترقية على أساس الكفاءة:

عندما تريد المنظمة أن ترقى الموظفين العاملين لديها لا بد من الأخذ بمبدأ الكفاءة ليتم اتخاذ القرار العادل في الترقية، بحيث يمكن من وضع الشخص المناسب في المكان المناسب وفقا لقدراته ومهاراته،

¹ صلاح الدين محمد عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية، 2000، ص 323.

حيث أن العوائد بما فيها الترقية يجب أن تعمم بهدف تشجيع الموظفين العاملين الذين يبذلون جهودا أكبر من غيرهم ويمتلكون مهارات ومعارف أعلى تؤدي إلى ارتفاع الإنتاجية ومن مزايا هذا الأسلوب:

- اجتذاب أكثر العناصر كفاءة للعمل في المنظمة.
- توفير الحوافز للموظفين ليبذلوا مجهودا أكبر في وظائفهم.
- ضمان استمرار أصحاب الكفاءة في المنظمة وعدم تركهم لها.

ولكن على الرغم من كون هذا الأسلوب أكثر موضوعية من الأسلوب السابق إلا أنه لا يخلو من السلبيات والانتقادات التي ينصب بعضها على الأساليب المستخدمة في قياس كفاءة الأفراد، إذ يصعب وضع معايير لقياس الكفاءة لبعض الوظائف مثل: الوظائف التي تتطلب مهارات ذهنية (وظائف قيادية، ووظائف خدمتية)، كما يصعب التنبؤ بقدرة الموظف على أداء أعباء ومسؤوليات الوظيفة الجديدة.

ثالثا : الترقية على أساس الأقدمية والكفاءة:1

يعتمد هذا المعيار على المزج ما بين أسلوب الترقية على أساس الأقدمية والترقية على أساس الكفاءة بهدف الاستفادة من مزايا كل منهما وتجنب عيوب التطبيق المطلق لكل من أسلوب الأقدمية والكفاءة ومن مزايا هذا المعيار في الترقية أنه يكفل إتاحة الفرصة للكفاءات التي تنطلق دون أن يحدها إطار جامد يتمثل في اعتبارات زمنية مطلقة (الأقدمية)، وفي نفس الوقت سيرا على اعتبار الأقدمية، ومن ثم يكون للموظفين القدامى نصيب من الفرص المتاحة للترقية. ولنجاح نظام الترقية يجب مراعاة النواحي التالية²:

- ضرورة وجود ترصيف دقيق للوظائف يوضح مسؤوليات الوظائف والشروط الواجب توفرها فيمن سيشغلها.
 - ضرورة وضع قواعد واضحة للترقية من وظيفة إلى أخرى، وأن تكون هذه القواعد معروفة لكل الموظفين بالمنظمة.
 - ضرورة وجود برنامج لتدريب وتنمية الموظفين الذين يصلحون للترقية إلى وظائف أخرى.
 - ضرورة تعريف الموظفين بمجالات الترقية المتاحة في المستقبل في المنظمة³.
- * وقد فرق المشرع الجزائري في الأمر 06-03 بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، حيث عرفت المادة 106 ذلك.

1 - تيشات سلوى ، المرجع السابق

2 - نفس المرجع

3 - صلاح الدين محمد عبد الباقي ، المرجع السابق ، ص 323 .

4 - الأمر رقم 03-06 ، المرجع السابق ، ص 12 .

وهناك اختلاف واضح بين التدرج والترقية " فالترقية تتم بقرار انسيابي من السلطة الإدارية المختصة فهي تتم بواسطة السلطة التقديرية للإدارة وليست حتمية أي لا تتم بمجرد مرور الأقدمية المطلوبة كالتدرج، حيث يراعي في منح الترقية في الرتبة، كفاءة الموظف وتميزهم في الأداء ودقة العمل، والانتظام، ودرجة انضباطهم ويعبر عن كفاءة الموظف لاستحقاق الترقية بعلامات لتميز الكفاءة المهنية وتقديرها"¹.

- رابعا : الترقية في الدرجة (التدرج الوظيفي) L'avancement

ويقصد بالترقية في الدرجة صعود الموظف إلى درجة أعلى من الدرجة التي كان يشغلها مباشرة وذلك تبعا لتتقيط السلطة وشرط الأقدمية أو بعد إجراء دورة تكوينية أي أن الدورة التكوينية تؤهل للوصول إلى الأقدمية المطلوبة في الترقية.

لقد نصت جميع النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية على الترقية في الدرجة ومنها الأمر 03-06 الذي نص في المادة 106 على الترقية في الدرجة"².

خامسا : الترقية في الرتبة : (la promotion)

يقصد بالترقية في الرتبة في ظل القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، انتقال الموظف من وظيفة إلى وظيفة بمستوى معين ونظام قانوني معين وحقوق وواجبات معينة إلى وظيفة أخرى ذات رتبة أعلى، بمعنى تقدم الموظف في مسيرته المهنية الذي يوافق تقدمه في السلم الوظيفي ويكون ذلك برتبة معينة وتتميز هذه الأخيرة بارتباطها بواجبات ومسؤوليات أكبر، وكذلك حقوق وتعويضات مالية أعلى تتناسب مع حجم هذه المسؤوليات"³.

* وقد حاول المشرع الجزائري تنظيم وتأطير الترقية في الرتبة، حيث تضمنتها جميع النصوص القانونية التي تنظم الوظيفة العمومية ومنها الأمر رقم 03-06 الذي نص على هذا النوع من الترقية في مادته 107 التي نصت على: " 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:

¹ محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2002 ، ص

² -الأمر رقم 03-06، المرجع السابق ، ص 12 .

³ -بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة و المالية العامة، جامعة الجزائر ، 2003-2004 ، ص 7

- ❖ على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة .
- ❖ بعد تكوين متخصص.
- ❖ عن طريق امتحان مهني.
- ❖ على سبيل الاختبار 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....¹.

2- أنواع مسابقات التوظيف الخارجي :

نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 66-133، والمادة 34 من المرسوم رقم 85-59، وكذا في المادة 80 من الأمر رقم 06-03 على مختلف طرق و كفاءات الالتحاق بالوظائف العمومية باستعمال أسلوب المسابقات وحددت على النحو التالي :

- مسابقة على أساس الاختبارات.
- مسابقة على أساس الشهادات.
- الفحوص المهنية.

هذا بالإضافة إلى الاعتماد على التوظيف المباشر كأسلوب للتوظيف الخارجي وهذا بالنسبة للمترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية. وفيما يلي سنتطرق إلى كل نوع من هذه المسابقات.

أ- التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات :

يتم اختيار وانتقاء أفضل المترشحين على أساس المسابقة الاختيارية من خلال إجراء اختبار مسبق، ويكون النجاح في الامتحان أو الاختبار هو الفيصل النهائي للتعين في الوظيفة العمومية فالإدارة تعلن عن حاجتها لشغل بعض المناصب وتضع المواصفات والشروط المطلوبة ثم تقوم بإجراء امتحان للمتقدمين، وبناء على نتيجة الامتحان يتم تصنيف المترشحين حسب العلامات والنتائج التي تحصلوا عليها وهكذا يتم توظيف العدد المحدد من المترشحين طبقا للاحتياجات المؤسسة المعنية بعملية التوظيف أو بالنظر إلى المناصب الشاغرة و المراد شغلها،

¹ - الأمر رقم 06-03 ، المرجع السابق ، ص 11 - 12 .

ب- التوظيف عن طريق مسابقة على أساس الشهادات:

في هذا النوع من المسابقات يكون للمؤهل أو الشهادة التي حصل عليها المترشح دورا في التعيين فالمؤسسة أو الإدارة العمومية تقوم بالإعلان عن حاجتها لشغل بعض المناصب الشاغرة بالطريقة الأولى، ولكن التعيين لا يعتمد فقط على نتيجة امتحان المسابقة بل تجمع المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بين درجات الشخص في المؤهل الحاصل عليه، والدرجات التي حصل عليها في امتحان المسابقة، ويعتمد هذا النوع من التوظيف على خمسة معايير لانتقاء المترشحين حددتها المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 95-293 وتتمثل هذه المعايير في :

- 1 -"ملائمة مؤهلات تكوين المترشح مع متطلبات السلك أو الرتبة المطلوبين في المسابقة.
- 2 -تكوين مستوى أعلى من الشهادة المطلوبة للمشاركة في المسابقة.
- 3 -الأعمال والدراسات المنجزة عند الاقتضاء.
- 4 -الخبرة المهنية.
- 5 -نتائج المسابقة مع لجنة الاختيار.¹

ولكون أن المادة الأولى الخاصة بعملية التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الاختبارات، والتي تم التطرق إليها في العنصر الأول فلا داعي لتكرارها. تقوم اللجنة بمقابلة المترشحين بعد استدعائهم من قبل الإدارة المعنية ويتم تقييمهم بين صفر (0) وأربعة (4) وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضاءها ويرسل إلى مسؤول الإدارة الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة.

- بعد الانتهاء من عملية إجراء المحادثة يقوم مسؤول المؤسسة باستدعاء اللجنة المكلفة بالإعلان عن النتائج النهائية لنقوم بدراسة ملفات المترشحين المقبولين وتنقيطها للمسابقة على أساس الشهادة ويتم جمع النقاط التي حصل عليها كل مترشح في المعايير الخمسة المشار إليها سابقا، وبعدها يتم تدوين أشغال اللجنة المكلفة بإعلان النتائج النهائية في محضر، وتحضر قائمة الناجحين حسب درجة الاستحقاق وفي حدود المناصب المالية صفر (0) وأربعة (4) على الأكثر، وتدون أشغال اللجنة في محضر موقع من طرف أعضائها ويرسل إلى مسؤول الإدارة الذي يقوم بإدراجه في ملف المسابقة.

كما تحضر قائمة احتياطية للمترشحين ويتم توقيع هذا المحضر من قبل أعضاء اللجنة وتسلم نسخة منه إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل أقصاه 08 أيام من تاريخ إمضاء المحضر وبعدها يجب

¹ -المرسوم التنفيذي رقم 95-293، المرجع السابق ، ص08 .

على المترشح أن يلتحق بمنصب عمله في ظرف شهر على الأكثر وإلا تم استبداله بمترشح من القائمة الاحتياطية حسب درجة الاستحقاق.

ج- التوظيف على أساس الفحوص المهنية :

يعتبر التوظيف على أساس الفحوص المهنية احد أنماط التوظيف التي نصت عليه بعض النصوص القانونية الأساسية الخاصة، ولا يختلف هذا النمط من التوظيف كثيرا عن الكيفية التي يتميز بها التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات تجرى الفحوص المهنية للتوظيف الخارجي للعمال المهنيين وسائقي السيارات والحجاب على مستوى مراكز التكوين المهني والتي تقوم بالتكوين في الاختصاص المعني يتم فتح وتنظيم الفحص المهني في حدود ثلاثة أشهر.

يتم الإشهار عن الفحوص المهنية عن طريق إصاق الإعلانات لهذا النمط من التوظيف على مستوى وكالة التشغيل وعلى مستوى المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، وكذا مركز أو مراكز الامتحان.

د- التوظيف على أساس الشهادات (توظيف مباشر):¹

يدخل هذا النمط من التوظيف ضمن التوظيف المباشر، أي دون الحاجة إلى إجراء مسابقة، حيث تكون الشهادة هي الأساس في هذا النوع من التوظيف، وقد نصت عليه المادة 34 من المرسوم "....التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية لدى مؤسسات التكوين المؤهلة"² قانونا. يخص هذا النوع من التوظيف الأشخاص الذين تابعوا دراستهم في المدرسة الوطنية للإدارة (ENA) أو المدرسة العليا للأساتذة (ENS)³.

إن الرتب التي تتبع فيها طريقة التوظيف على أساس الشهادة والتي تنص عليها القوانين الأساسية لم تكن تخضع لإجراءات ما عدا الشروط العامة الواجب توفرها في المترشح وشغور المنصب، وبالتالي بإمكان صاحب السلطة التي لها صلاحية التعيين للقيام بالتوظيف متى أصبح المنصب المعني بهذا النمط شاغرا دون إخضاعه للإشهار أو أي إجراء آخر، مما قد يدفع إلى التوظيف على أساس المحسوبية والمحابة، والتي قد يتسبب في الحياد عن مبدأ المساواة و الجدارة في تولي الوظائف العمومية، وهذا ما اضطر مصالح الوظائف العمومية إلى اتخاذ التدابير الكفيلة لتجسيد هذين المبدئين

¹ الأمر رقم 06-03 المرعج السابق ، ص 09 .

² نفس المرعج .

³ تيشات سلوى ، المرعج السابق

من خلال إصدار منشور بتاريخ 06 أوت 2003، والذي حدد كفاءات التوظيف الخاصة بهذا النمط من التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات.

وأخيرا يمكن القول أن توفير الموارد البشرية التي تحتاجها المؤسسات أو الإدارات العمومية الجزائرية يعتمد على المصدر الخارجي من خلال تنظيم مسابقات التوظيف، غير أن هذا المصدر الخارجي ليس هو المنبع الوحيد لتلبية احتياجات المؤسسات من الموارد البشرية، بل يمكنها سد حاجاتها من مصادرها الداخلية، من خلال قيامها بترقية من هم أهل لتولي المناصب الشاغرة بها.

المبحث الثاني: دور معيار الجدارة في التوظيف في تحسين الخدمة العمومية

المطلب الأول: الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية

يجد مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية أساسه القانوني عن المستوى الدولي، من خلال ما تضمنته بعض المواثيق الدولية، وقد تم تناولها باعتبارها تشكل مصدرا للقانون الداخلي الجزائري وفق شروط وأحكام المادة 132 من دستور 1996، كما يجد سنده القانوني على المستوى الداخلي من خلال ما تضمنته أحكام الدستور ونصوص القوانين المنظمة للوظيفة العمومية، فما هي المكانة التي أولتها المنظومة القانونية الوطنية لهذا المبدأ؟.

1) الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية على المستوى الدولي

ظهر مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية على المستوى القانوني لأول مرة غداة الثورة الفرنسية، حيث كان التوظيف قبلها قائما على المحاباة السياسية والعائلية¹، مما دفع برجال الثورة إلى إنهاء الفوارق بين المواطنين في الوصول إلى الوظائف العمومية، وإخضاعها لاعتبارات الجدارة والكفاءة، وهذا ما نصت عليه المادة 06 من إعلان الحقوق العام 1789 ، هذا الإعلان الذي شكل جزء من القانون الوضعي الفرنسي بمقتضى دستور 1958²،

إن هذه المادة تنص صراحة على مبدئين أساسيين يحكمان عملية التوظيف، هما مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة، حيث أن الاختيار لشغل الوظائف العمومية يجب أن يخضع إلى مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المترشحين إلا لاعتبارات الجدارة والاستحقاق، وإن كان نص المادة قد استعمل مصطلحي القدرات والمواهب وهي مصطلحات فنية أكثر منها قانونية، لكنها تفيد في معناها، معنى الجدارة والاستحقاق.

ثم عم هذا المبدأ ليشمل أغلب المواثيق الدولية، منها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948، وهذا في نص المادة 21 منه

يعتبر هذا النص بمثابة السند القانوني الذي تستند عليه كافة التشريعات الوضعية في وضع نظمها الوظيفية والمبادئ التي تحكمها³، ومنها مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية.

1 - مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر 1981، ص 86.

2 - Jean Marie Auby, Droit de la fonction publique, lime édition, DALLOZ, 1997, pp93,94.

3 - طارق حسين الربيات، عربية الرأي لدى الموظف العام - دراسة مقارنة - ، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر،

1998، ص 148.

ورغم أن هذا الإعلان يفتقد إلى القوة القانونية الملزمة للدول، إلا أن له قيمة أدبية أو معنوية تحمل على احترامه والاسترشاد بما ورد فيه، وعلى نفس النهج سار العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966¹، حيث نص في المادة السابعة منه على أن: **تقر الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بحق كل فرد في المجتمع بشروط عمل صالحة وعادلة تكفل بشكل خاص:**

- فرص متساوية لكل فرد بالنسبة لترقيته في عمله إلى مستوى أعلى مناسب دون الخضوع في ذلك لأي اعتبار، سوى اعتبارات الترقية والكفاءة فهذه المادة تنص صراحة على أن الترقية يجب أن تخضع لاعتبارات الجدارة والكفاءة.

- يتبين أن هذه النصوص الدولية قد أقرت وكرست مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية سواء بصفة مباشرة أو غير مباشرة مما يفرض على الدول إدماج هذا المبدأ في تشريعاتها الوظيفية. وفي هذا الإطار، جعل الدستور الجزائري المعاهدات المصادق عليها من طرف رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور تسمو على القانون²، ومن ثم فالجزائر ملزمة بما ورد في هذه النصوص الدولية، كونها تشكل جزء من المنظومة القانونية الوطنية.

(2) الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية على المستوى الداخلي:

لقد أولت المنظومة القانونية الوطنية مكانة هامة لمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، وإن كانت هذه المكانة تختلف من حيث الأهمية من فترة لأخرى، ومن تشريع وظيفي لآخر، إلا أنها بشكل عام قد نصت عليه، سواء بصفة صريحة مباشرة أو غير مباشرة.

*- في الدستور:

يشكل النص الدستوري هرم النصوص القانونية في الدولة من حيث القيمة والقوة القانونية لذلك يحرص المشرع على تضمينه المبادئ العامة والهامة التي تسيّر عليها الدولة، وتوجهاتها في مختلف الميادين، وفي مجال التوظيف، فقد نصت عليه الدساتير الجزائرية المتعاقبة، واعتبرته حقا لكل مواطن جزائري ضمن الشروط التي يحددها القانون.

¹ - المرسوم الرئاسي رقم 76/09 المؤرخ في 16 ماي 1989، والمتضمن الإنضمام للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الخاص بالحقوق المدنية و السياسية

² - المادة 132 من دستور 1996

وفيما يتعلق بمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، فلم يتم النص عليه في دستور 1963، لا صراحة ولا ضمناً، ولعل السبب في ذلك راجع إلى نقص التجربة في صياغة وإعداد النصوص القانونية في تلك الفترة، وكذلك إلى الفلسفة الثورية التي كانت راسخة في ضمير الأمة آنذاك.

أما دستور 1976، فقد نهج منهاجاً مغايراً حيث نص صراحة على المبدأ في المادة 41 منه.

حيث كرس هذا النص الدستوري صراحة مبدئين أساسيين في التوظيف هما مبدأ المساواة و مبدأ الجدارة، وقد تم التعرض لهما في نص واحد بحكم العلاقة الوثيقة بينهما، فالمساواة المقصودة في التوظيف هي المساواة القانونية، وهي لا تتأتى إلا بتطبيق معايير الجدارة والاستحقاق كأساس للتمييز بين المواطنين في شغل الوظائف العمومية.

وفي نفس الإطار جاء دستور 1989، الذي انصب تركيزه على الحريات الفردية والحقوق السياسية، نظراً لكونه جاء في ظرف أرادت فيه الحكومة إزالة الاتجاه الاشتراكي للدولة، وتبني النظام الرأسمالي الذي ينعش الحقوق السياسية والحريات الفردية، وفي مجال التوظيف، بنص المادة 48¹.

- لقد أشارت هذه المادة صراحة إلى مبدأ المساواة في التوظيف، وضمناً إلى مبدأ الجدارة، لأنها قيدت مبدأ المساواة في شغل الوظائف العمومية بتوافر الشروط المحددة قانوناً، وهذه الشروط لا تعني في جوهرها إلا شروط الجدارة والاستحقاق.

- ما يمكن ملاحظته على دستور 1989 هو تكريسه لمبدأ الجدارة دون ذكره صراحة، كما حصل في دستور 1976، وتم الإشارة إليه من خلال الشروط المحددة قانوناً لتولي الوظيفة العمومية.

- وبالرجوع إلى دستور 1996 نجده قد أكد على هذا المبدأ من خلال المادة 51 منه، والتي جاءت موافقة لنص المادة 48 من دستور 1989، كذلك منع مؤسسات الدولة من أن تقوم بالممارسات الإقطاعية والجهوية والمحسوبية²، فمصطلح المحسوبية جاء على عمومه، وبالتالي فهو يعني الابتعاد عن المحسوبية والمحاباة سواء في عملية التوظيف أو في علاقة الإدارة بجمهور المنتفعين من خدمات المرافق العامة

1 - نص المادة 41 من دستور 1976، والمادة 40 من دستور 1990، نجد أن هذا الأخيرة جاءت أكثر عمومية

فيما يتعلق بالشروط الواجبة للدخول إلى الوظيفة العمومية حيث قصرها دستور 1976 على شرطي الإستحقاق والأهلية، بينما وسع فيها دستور 1999، واعتبرها جميع الشروط التي يحددها القانون، وترك أمر قضيتها للنصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية.

2 - تيشات سلوى، المرجع السابق

ويبدو أن المشرع قد تبنى مبدأ آخر في ظل هذا الدستور وهو مبدأ حياد الإدارة المنصوص عليه في المادة 23 منه ، وقد اعتبر هذا المبدأ مكملاً لمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية وذو علاقة مباشرة معه.

مما سبق يتبين أن مبدأ الجدارة أصبح اليوم مبدأ دستوريا في كافة الأنظمة القانونية الوضعية، سواء بشكل مباشر وصريح أو غير مباشر، وقد نصت عليه الدساتير الجزائرية المتعاقبة، إما بصفة صريحة كما هو الحال بالنسبة لدستور 1976، أو بصفة ضمنية كما هو الحال بالنسبة لدستور 1989 ودستور 1996، مما يحمل على احترامه، وتكريسه في مختلف النصوص القانونية المنظمة.

المطلب الثاني: عناصر تطوير الخدمة العمومية وأهدافها

يختلف مفهوم الخدمات العامة الجديدة عن منهجيات الخدمات العامة التقليدية من حيث تركيزها على المواطن وتعزيز الصالح العام من خلال تصميم الخدمات وتوفيرها بصورة شاملة، ويغدو التركيز على كفاءة الخدمات وخدمة المتعاملين و الابتكار معيارا مقبولا في العالم العربي. بهدف توفير الخدمات والخدمة الأفضل. وبات المواطن يلقي تقديرا أكبر بصورة متزايدة، باعتباره المتعامل الذي يعد رضاه و ملاحظاته أمرا جوهريا لعمل الحكومة، لقد ابتعد مفهوم الخدمات العامة الجديدة عن الخدمات المركزة ذات العمليات البيروقراطية البطيئة إلى الخدمات المبسطة والسريعة، يمكن بسهولة الوصول إليها. لقد فتحت هذه المنهجيات الجديدة في الإدارة العامة، منذ وقت قريب، الطريق أمام الكثير من أساليب الحكومة في الحقبة الرقمية في توفير الخدمات العامة، بصورة أولية في استخدام ابتكارات تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات لتوفير خدمات أكثر كفاءة و شمولا و أقل تكلفة¹. و لتطوير الخدمة العامة لا بد من تطوير كل عنصر من العناصر التالية²:

أ- مقدم الخدمة : حيث تتأثر جودة الخدمات الحكومية المقدمة للجمهور بدرجة كبيرة بأداء العنصر البشري ومدى تفاعله مع المستفيد من الخدمة ومستوى المهارات الفنية و السلوكية المتوفرة لديه لهذا

¹ مريزق بن محمد عدمان، المرجع السابق ، ص 26.

² صفوت نحاس، هند عرنوس : آليات الإصلاح الإداري و تطوير الخدمة، دار دالتا للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى، مصر، 2016، ص ص21-23.

ينبغي اختيار العاملين من العناصر الأكثر قدرة على التعامل مع الجماهير، مع توفير ظروف عمل مناسبة لهم ووضع نظم ملائمة لتحفيزهم على العمل.

ب- أسلوب أداء الخدمة : فالمنظمات الحكومية تقدم خدماتها وفقا لقواعد و إجراءات محددة في إطار عام من القواعد القانونية التي تكفل المساواة بين المواطنين في الانتفاع بالخدمات العامة، وتلعب تطبيقات تكنولوجيا المعلومات دورا في دعم الجودة الشاملة للخدمات من خلال بناء العلاقة بين المستهلك و المورد ،والرقابة على العمليات، وبناء فرق العمل، وتداول المعلومات، وتحسين تصميم العمليات و تعزيز المهارات ،وتطبيق الرقابة الوقائية.

ج- الأدوات المستخدمة لأداء الخدمة: و يقصد بها الأبنية -المعدات- الأجهزة، ويراعى فيها مناسبتها لأداء الخدمات المقدمة بدرجة جودة عالية، وبما يحقق رضا العملاء، وتوافر منافذ تقديم الخدمة وإنشاء فروع جديدة وفقا ل (معيار الكثافة السكانية/ المساحة الجغرافية/ الكثافة مع توافر اللوحات الإرشادية المعلقة).

د- العملاء طالبي الخدمات : وتحديد من هم جمهور العملاء وحاجاتهم الحالية و المرتقبة وذلك لإنتاج الخدمات المناسبة لاحتياجات المواطنين في الوقت المناسب، بالشكل المناسب، بالتكلفة المناسبة مع دراسة ردود الفعل عن درجة الإشباع المحقق لدى العميل من خلال المعلومات سواء من شكاوى العملاء بأجهزة الخدمات أو ما تنشره أجهزة الإعلام من الخدمات المؤداة و الرد عليها ، وينتج عن تطوير الخدمات الحصول على التدعيم التشريعي من خلال حصولها على رضا ممثلي الشعب و أعضاء هيئة البرلمان وهذا يؤدي بدوره لحصولها على الدعم المادي بمساندة السلطة التشريعية.

ه- التشريعات المنظمة للعمل : ويتناول التطور في هذا المجال إجراء مسح شامل لكافة التشريعات المنظمة لأداء الخدمات واقتراح التعديلات اللازمة التي تكفل إزالة الثغرات و الغموض في النصوص التشريعية.

يهدف تطوير الخدمة العمومية إلى ما يلي¹ :

¹ - صفوت نحاس، هند عرنوس، المرجع السابق ، ص ص 24-25.

- تطوير منظومة خدمات حكومية فعالة بهدف إرضاء متلقي الخدمة و مؤديها، وفصل مقدم الخدمة عن متلقي الخدمة
 - توصيل الخدمات الحكومية بسهولة وبكفاءة للمواطنين، عن طريق تبسيط الحصول على تلك الخدمات، لتعزيز كفاءة وفعالية الجهات الحكومية بهدف تحقيق رضاء المواطن و تأكيد مبادئ الشفافية و النزاهة.
 - تقديم الخدمات للمواطنين في شكل قياسي (أسرع/أدق/أفضل/أقل وقتاً) مع ضمان استمراره و تطويره، حيث أن:
- تكنولوجيا متقدمة في الأداء = أداء جيد خالي من الأخطاء + سرعة في تقديم الخدمة وتبسيط الإجراءات
- كما يهدف تطوير الخدمات الالكترونية إلى إضافة خصائص جديدة للبوابة مثل إتاحة خاصية التوقيع الالكتروني، وذلك بهدف ضمان استمرارية تشغيلها بكفاءة وفعالية، وتحقيق رضا أكبر عدد من المستخدمين من مواطنين و أجانب، وتلبية للطلب المتنامي على الخدمات الحكومية الالكترونية.
 - تحقيق الشفافية في الإدارة ومكافحة الجرائم الوظيفية و الفساد الإداري.

المطلب الثالث: التوظيف وفق معيار الجدارة كآلية لتحسين جودة الخدمة العمومية

تتبنى سياسة التوظيف وفق معيار الجدارة من الاستراتيجية العامة لتنمية المورد البشري في المؤسسة، وإيجاد نمط جيد لاستغلال هذا المورد أضحي الآن رهانا استراتيجيا للمؤسسة لذلك تم وضع نظام لتثمين كفاءات الأفراد كأداة لتحسين الأداء وكذلك توضيح علاقة عملية معيار الجدارة في التوظيف بمختلف نشاطات إدارة الموارد البشرية من أجل تحقيق التحسن الدائم في أداء الموارد البشرية لديها.

نظام تثمين كفاءات الأفراد: تحتل عملية تنمية كفاءات الأفراد لدى الموارد البشرية أهمية كبيرة، حيث تعتمد هذه الأخيرة على برامج تدريبية مكثفة لأغلب الأفراد، حيث يدخل هذا النظام في إطار الإدارة التكاملية للموارد البشرية ويساهم وضعه في دعم الاستراتيجية التنموية للمؤسسة، إن اعتماد هذا النظام يهدف إلى¹:

¹ - عبد المعطي عساف، تدريب و تنمية الموارد البشرية: الأسس و العمليات، دار زهران، دون طبعة، عمان، الأردن ن، 2000، ص61.

- عقلنة القرارات الخاصة بتنمية المسارات المهنية للأفراد عن طريق ربطها بتقييم موضوعي للأداء لضمان عدم الانحياز الشخصي الذاتي في تقييم الأداء؛
- تتمين الطاقات الكامنة للأفراد، عن طريق استغلال القدرات الكامنة وتفجيرها؛
- الأخذ في الاعتبار:

- احتياجات وإمكانيات المؤسسة الحالية والمستقبلية.

- تطلعات وطموحات الأفراد الحالية والمستقبلية.

- تحديد احتياجات التدريب لتهيئة الأفراد لتحقيق أهداف المؤسسة.

1- علاقة معيار الجدارة في التوظيف بتخطيط الموارد البشرية: أمام التحديات التي تواجه المؤسسة

عموما وإدارة الموارد البشرية خصوصا، فقد أصبح مفروضا على هذه الأخيرة - في ظل تناقص اليد العاملة المؤهلة في سوق العمل - أن تسعى لسد النقص والاحتياجات المتزايدة لمواردها البشرية عن طريق اعتماد مخططات تعنى بهذه العملية وأخذها في الحسبان، حيث أصبحت من الأولويات التي توليها إدارة الموارد البشرية أهمية أثناء هيكلتها لنشاطات التدريب والتنمية.

2- علاقة معيار الجدارة في التوظيف بتحليل المناصب و تقييم المردودية: تكمن العلاقة بين تحليل

المناصب وتقييم المردودية وبين تنمية كفاءات الأفراد، في أن الأولى تساهم في تحديد حجم النقص الذي يعانيه الأفراد- لسد ذلك النقص بتنمية كفاءاتهم-، فهي تثير الطريق نحو معرفة أفضل الثغرات الموجودة لدى الأفراد من جهة وتساعد في اكتشاف وجود يد عاملة متعددة الكفاءات من جهة أخرى خاصة عند تقييم المردودية، مما يسمح بإعادة توزيع المهام وحتى توجيه الأفراد نحو مناصب مختلفة عن تلك التي كانوا يعملون بها لتكون ملائمة لهم.

3- علاقة معيار الجدارة في التوظيف بالتوظيف والاختيار¹: تكمن العلاقة في شقين فعندما تحتاج

المؤسسة إلى كفاءات جديدة فإن لديها خياران الأول أن تقوم بعملية التوظيف من خارج المؤسسة لأفراد ذوي كفاءات جيدة، والثاني أن تقوم بتنمية كفاءات الأفراد الحاليين لاكتساب الكفاءات المطلوبة، فالخيار الأول يؤثر على الأفراد الحاليين بحرمانهم من فرص الترقية وبالمقابل فقد يكون بمثابة تحفيز

1 - فاطمة الزهراء قوادي، أثر تنمية كفاءات الأفراد على الأداء الفردي في منظمات الأعمال، مذكرة ماستر غير منشورة،

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8ماي 1945، قالمة، الجزائر، 2011¹

لهم لإبراز كفاءاتهم وتميمتها ذاتيا وتجدر الإشارة فيما يخص هذا الخيار بأنه يحمل المؤسسة نفقات جديدة ويعتبر مكلفا في بعض الأحيان. أما الخيار الثاني والذي تلجأ إليه معظم المؤسسات فهو تنمية كفاءات الأفراد الحاليين، فهي بذلك تساهم في¹¹:

- توفير مجال أكبر لفرص الترقية.
 - تقليص الوقت اللازم لتدريب الأفراد الجدد خاصة جانب الثقافة التنظيمية.
 - إيجاد جو من المنافسة الإيجابية بين الأفراد .
 - المرونة في العمل خاصة إذا كان الأفراد يتمتعون بكفاءات متعددة وكذلك بسرعة الانتقال من وظيفة لأخرى والتعامل متعدد الأبعاد مع المشاكل.
- 4- **علاقة معيار الجدارة في التوظيف بإدارة المسار المهني:** تساهم عملية تنمية كفاءات الأفراد مساهمة فاعلة في إثراء المسار المهني للأفراد فهي وعن طريق تحقيقها لأهدافها تساعد في تخفيض معدل دوران العمال وبالتالي يصبح هؤلاء قادرين على اكتساب مهارات جديدة تعطيهم الفرصة للنمو والتطور.
- وإضافة إلى مساهمتها الأولى لإدارة المسار المهني تعتبر جزء متكامل من إدارة التنبؤ بالمناصب والكفاءات، فهي تساهم بطريقة مباشرة في عملية البحث عن التوازن بين احتياجاتها وطموحات أفرادها حيث تمدها بالمعلومات الخاصة بمسار الأفراد المهني والتي عن طريقها تضع إدارة المسار المهني مخططات لكل من الكفاءات المتوفرة والمطلوبة.
- 5- **علاقة معيار الجدارة في التوظيف بالمكافأة:** يعتبر عنصر المكافأة بمثابة العامل المحفز للأفراد كي يهتموا أكثر بتحسين مردوديتهم وليس هذا فحسب بل تلعب دورا هاما ليس فقط لضمان مشاركة الأفراد في برامج معيار الجدارة في التوظيف، بل حتى في أن تحتفظ بالأفراد الأكفاء من انتقالهم الى المنافسين تحت تأثير نفس العامل وهو المكافأة.

1 -فاطمة الزهراء قوادري ، المرجع السابق

خاتمة الفصل الثاني:

بناء على ما جاء في هذا الفصل يعتبر معيار الجدارة في التوظيف الركيزة الأساسية التي تبنى عليها المؤسسات العمومية لتحسين جودة مخرجاتها، ويعني معيار الجدارة في التوظيف عملية مخططة لتزويد المؤسسة بالموارد البشرية ذات الكفاءات، لتمكينها من الاستجابة لمتطلبات الوظائف المتغيرة باستمرار، ومنه تحقيق المصلحة المشتركة بين المؤسسة العمومية ومواردها البشرية والمواطنين من خلال جودة الخدمة العمومية في آن واحد، ومن هذا المنطلق صار معيار الجدارة في التوظيف ضرورة حتمية بالنسبة للمؤسسات العمومية والخاصة، نظرا لأهميته البالغة في ظل محيط اقتصادي يفرض العديد من التحديات.

الخاتمة



إن الاهتمام بعملية التوظيف وفق معيار الجدارة وانتقاء موارد بشرية ذات كفاءة عالية يعود الى المؤسسات بالفائدة، بحيث نرى أن جميع المنظمات الناجحة أعطت أهمية كبيرة لطرق اختيار العنصر البشري، وذلك لما له من دور فعال فيها، مستخدمة في ذلك طرق وأساليب تمكنها من اختيار أحسن كفاءة والذي بدوره يمكن المؤسسة من تحقيق أهدافها، كما يعتبر هذا المعيار من المبادئ النبيلة المطبقة في التوظيف نظرا لما يتيح من تكافؤ الفرص وأن تتوفر في هؤلاء الموظفين الجدارة والاستحقاق للقيام بأعباء الوظيفة.

لم ينص المشرع على مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية صراحة في أحكام الدستور وأشار إليه ضمنا عندما نص على مبدأ المساواة في التوظيف، وأخذ المشرع الجزائري بنظام المسابقات كأسلوب يعتمد عليه في تعبئة المناصب الشاغرة على مستوى الإدارات العمومية، وفي هذا الإطار تجسيد لمبدأ الجدارة والاستحقاق في تولي الوظائف العمومية بهدف تحسين جودة الخدمة العمومية.

الاقتراحات:

1. على المشرع الجزائري التوجه نحو تبني النظام المفتوح بشكل واسع.
2. العمل على مواصلة الاصلاحات في قطاع الوظيفة العمومية من أجل الرقي بهذا القطاع.
3. محاولة تطبيق أوسع لمبدأ الجدارة على جميع المناصب المتوافرة في قطاع التوظيف العمومي.
4. العمل على حسن اختيار المكلفين بتطبيق مبدأ الجدارة في الوظيفة العمومية وذلك أثناء اجراء المسابقات والامتحانات أي الاشخاص المشرفين على هاته المسابقات
- 5- محاولة تطبيق مبدأ الجدارة على جميع الوظائف المتاحة في قطاع الوظيفة العمومية
- 6-فتح المجال للإلتحاق ببعض الوظائف العليا عن طريق المسابقة ممن تتوفر فيهم شروط الإلتحاق بها
- 7-تفعيل آليات مكافحة الفساد على مختلف المستويات والعمل على إعادة المصلحة الفعلية من خلال التدريب في مختلف مراحل حياة الموارد البشرية وذلك من أجل التطبيق الأفضل و الأمثل لمبدأ الجدارة في التوظيف .

قائمة المصادر و المراجع



- القرآن الكريم .
- المنجد في اللغة والاعلام، دار الشروق، لبنان، 1973، ط24.
- حدود القيسي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، الأردن، 1990.
- بن يمينة سعيد ، تنمية الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2015، د ط.
- حكم محكمة القضاء الإداري المصرية بتاريخ 15 أبريل 1958، ذكره نواف كلمان، القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2007.
- حمدي أمين عبد الهادي، إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها وأساليبها وإصلاحها، الطبعة الثالثة، دار الفكر العربي، القاهرة، 1990.
- حمود حميلي ، المساواة في تولى الوظائف العامة في القوانين الوضعية والشريعة الإسلامية، دار الأمل، تيزي وزو، الجزائر، 2000.
- خالد خليل الطاهر، القانون الإداري - دراسة مقارنة - دار السيرة النشر والتوزيع والطباعة، عمان، الأردن، 1990.
- زكريا أحمد عزام وآخرون : مبادئ التسويق بين النظرية و التطبيق، الطبعة الثانية، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- صفوت نحاس، هد عرنوس : آليات الإصلاح الإداري و تطوير الخدمة، دار دالتا للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى، مصر ، 2016،
- صلاح الدين محمد عبدالباقي، إدارة الموارد البشرية (من الناحية العلمية والعملية)، الدار الجامعية للنشر والتوزيع الإسكندرية، 2000.
- طارق، الإدارة العامة، منشورات العلى الحقوقية، بيروت، لبنان، 2002 .
- طارق حسين الربيات، عربية الرأي لدى الموظف العام - دراسة مقارنة - ، الطبعة الثانية، القاهرة، مصر، 1998،.
- طلعت حرب محفوظ، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، مصر 1989.

قائمة المصادر والمراجع

- عبد المعطي عساف ،تدريب و تنمية الموارد البشرية: الأسس و العمليات، دار زهران، دون طبعة، عمان، الأردن ن، 2000.
- علي السلمي ،إدارة الموارد البشرية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة ،1998، ط 2.
- محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 1999.
- محمد رفعت عبد الوهاب ، مبادئ و أحكام القانون الإداري ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت ، 2002 .
- محمد فؤاد مهنا، سياسة الوظائف العامة وتطبيقها في مبادئ التنظيم، دار المعارف، القاهرة، 1967
- مريزق بن محمد عدمان : التسيير العمومي بين الاتجاهات الكلاسيكية و الاتجاهات الحديثة، الطبعة الأولى، دار الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر ،2015
- مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع ،الجزائر 1981،ص 86.
- منصور أحمد منصور ،المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العامة، وكالة المطبوعات، الكويت، 1975، د.ط.
- المهيتي خالد عبد الرحيم ،إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان ،2003، ط 1.
- أولاد حيمودة عبد اللطيف : دور التسويق في رفع الميزة التنافسية في سوق الهاتف النقال في الجزائر، تخصص تسويق خدمات، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان ،2010-2011.
- بن أحمد عبد المنعم، علاقة العمل بين السلطة و الحرية في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، فرع الإدارة و المالية العامة، جامعة الجزائر ، 2003-2004
- بوراس شافية، سياسة التوظيف في ظل الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، جامعة الجزائر ، 2008.

- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية ،رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص تسيير المنظمات ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة امحمد بوقرة بومرداس ،2010 ص 71
- حرشاو مفتاح : تأثير البيروقراطية على تحسين الخدمة في الجزائر، رسالة ماجستير في تخصص إدارة الجماعات المحلية والإقليمية، قسم علوم السياسية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة،2015-2016 ،
- زعرور نعيمة : أساليب مثلى لترشيد تكاليف الخدمات العامة، رسالة دكتوراه في تخصص علوم التسيير، قسم علوم التسيير ،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة محمد خيضر ، بسكرة،2014-2015
- سليمان نسرين : تسيير الخدمات العامة المحلية، رسالة دكتوراه، تخصص تسيير مالية عامة ،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير و العلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان،2018.
- فاطمة الزهراء قوادري ، أثر تنمية كفاءات الأفراد على الأداء الفردي في منظمات الأعمال، مذكرة ماستر غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة 8ماي 1945، قالمة، الجزائر،2011.
- ليندة فريحة، استراتيجية تطوير كفاءات الموارد البشرية في إطار تأهيل المؤسسة الاقتصادية، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر 2014.
- ... توما منصور، الالتحاق بالوظائف العامة في العراق، مجلة القانون و الاقتصاد، جامعة القاهرة، السنة التسعة والثلاثون، العدد 1، مارس 1969
- إبراهيم بندر شهاب، امتحانات التوظيف في الإسلام ، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، المجلد الأربعون، العدد 2 ،جويلية 2000.
- ابراهيم عبد الملحم ومحمد قاسم ضرار، سياسات التوظيف وتطبيقاتها في المملكة، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، السنة الرابعة والعشرون العدد 47 سبتمبر/ أكتوبر 1985.

قائمة المصادر والمراجع

- أنور أحمد رسلان ،الصلاحيية الأخلاقية شرط تولى الوظيفة العامة بمصر ودول مجلس التعاون التنظيمي- دراسة مقارنة-، مجلة الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية ،السنة التاسعة والعشرون، العدد 65، يناير 1990.
- حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر بتاريخ 21 أبريل 1962، ذكره أنور أحمد رسلان الصلاحيية الأخلاقية شرط تولى الوظيفة العامة بمصر ودول التعاون الخليجي - دراسة مقارنة
- غنية نزلي : دور الإدارة الالكترونية في ترقية خدمات المرافق العمومية المحلية، مجلة العلوم القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة الشهيد حمة لخضر ، الوادي عدد 12، جانفي 2016.
- دستور 1963
- دستور 1976
- دستور 1989
- دستور 1996 المعدل بالقانون رقم 08-19 المؤرخ في 15-11-2008
- الأمر رقم 66/133 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 02 جوان 1966
- الأمر رقم 05-01، المؤرخ في 27 فيفري 2005 يعدل ويتمم الأمر رقم 70-86 المؤرخ في 15 ديسمبر 1970 المتضمن قانون الجنسية الجزائرية، الجريدة الرسمية، العدد 15، الصادر في 27 فيفري 2005.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15-07-2006 المتعلق القانون الأساسي العام للوظيفة العامة
- المرسوم رقم 85/59 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية العمومية المؤرخ في 23 مارس 1985.
- المرسوم الرئاسي رقم 76/09 المؤرخ في 16 ماي 1989، والمتضمن الانضمام للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الخاص بالحقوق المدنية و السياسية

قائمة المصادر والمراجع

- المرسوم الرئاسي رقم 308/07 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 الذي يحدد كفاءات توظيف الأعوان المتعاقدين وحقوقهم وواجبتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التشريعي المطبق عليهم
- التعليمية الوزارية المشتركة رقم 08، المؤرخة في 26 ماي 2008، تعدل وتتمم التعليمية المشتركة رقم 08 المؤرخة في 16 أكتوبر 2004، المتعلقة بكيفية تنظيم وإجراء المسابقات، الامتحانات والاختبارات المهنية.
- <https://www.lebarmy.gov.lb/ar/> ، تم الاطلاع على الموقع يوم 2024/04/17 على الساعة 21 سا و 34 د.
- الأمانة العامة للمجلس التنفيذي : دليل تعريف الخدمات و توثيق إجراءاتها، الإصدار الثاني، إمارة أبو ظبي، الإمارات العربية المتحدة، 2016، ص 8. متاح على : <https://www.ecouncil.ae/ar/Pages/Publication.aspx>
- Eimanuel Aubin, Droit de la fonction publique, Galine Aition, Paris – 2001, P66
- Jean Marie Auby, Droit de la fonction publique, lime édition, – DALLOZ, 1997, pp93,94
- Juan Marte Auby, jean Bernard Auly, Droit de la bunction publique, éme édition, DALLE, 1947

فهمنا
المحتويات



أ	مقدمة:.....
2	الفصل الأول: الاطار المفاهيمي لمعيار الجدارة في التوظيف و الخدمة العمومية
2	تمهيد :
3	المبحث الأول: مفاهيم وأساسيات حول معيار الجدارة في التوظيف
3	المطلب الأول: ماهية التوظيف.....
7	• المطلب الثاني: تعريف معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية
9	• المطلب الثالث: نشأة وتاريخ معيار الجدارة في الالتحاق بالوظيفة العمومية..
11	• المطلب الرابع : الجدارة الاخلاقية.....
17	المبحث الثاني : مدخل إلى الخدمة العمومية.....
17	• المطلب الأول : ماهية الخدمة العمومية.....
21	• المطلب الثاني : مبادئ و أهمية الخدمة العمومية.....
24	• المطلب الثالث: أنواع الخدمة العمومية.....
27	• خاتمة الفصل الأول:
29	الفصل الثاني: مساهمة معيار الجدارة في التوظيف في تحسين الخدمة العمومية
29	تمهيد:
30	المبحث الأول: واقع التوظيف في المؤسسات العمومية الجزائرية.....
30	• المطلب الأول: الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر
32	• المطلب الثاني: شروط تنظيم مسابقات التوظيف في النظام الجزائري
33	• المطلب الثالث: أنواع مسابقات التوظيف و كيفية تنظيمها
42	المبحث الثاني: دور معيار الجدارة في التوظيف في تحسين الخدمة العمومية.....

42	• المطلب الأول: الأساس القانوني لمبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية...
45	المطلب الثاني: عناصر تطوير الخدمة العمومية وأهدافها
47	المطلب الثالث: التوظيف وفق معيار الجدارة كآلية لتحسين جودة الخدمة العمومية.....
50	خاتمة الفصل الثاني
52	الخاتمة
54	قائمة المصادر و المراجع

الملخص

المخلص:

يتميز معيار الجدارة في الالتحاق بالوظائف العامة بالأصالة والعراقة، وقد تم تبنيه وتطبيقه في الشريعة الإسلامية والأنظمة القانونية الوضعية. لم يحد المشرع الجزائري عن استخدام هذا المعيار في القوانين والتشريعات الوطنية المتعلقة بالوظيفة العمومية، ولكنه ضمنه ضمناً في الدستور والقوانين المختلفة. يتضمن هذا المعيار العناصر الأخلاقية والصحية والمهنية، وقد أصبحت هذه العناصر أساسية لتولي الوظائف العمومية. يترابط معيار الجدارة مع المبادئ الأخرى المرتبطة بالوظيفة العمومية مثل المساواة والحياد ودائمة الوظيفة. ويتم تطبيق مبدأ المسابقة في إجراءات تولي الوظائف العمومية لتحقيق الشفافية واختيار الأجدر للوظيفة. هناك استثناءات محددة في قوانين الوظيفة تعتبر ضيقة ومبررة بناءً على عوامل إنسانية واجتماعية للوظائف المحجوزة وعوامل سياسية للوظائف العليا. بالإضافة إلى ذلك، يتم تطبيق معيار الجدارة في المسار الوظيفي المهني وتقييم مدى استحقاق الفرد لهذا المعيار.

Summary:

The criterion of merit in joining public jobs is characterized by originality and tradition,

and has been adopted and applied in Islamic law and statutory legal systems.

The Algerian legislator did not limit the use of this standard in national laws and legislation related to public employment, but it implicitly included it in the constitution and various laws.

This standard includes ethical, health and professional elements, and these elements have become essential for assuming public office.

The merit criterion is interconnected with other principles associated with public employment, such as equality, neutrality, and permanence of employment. The principle of competition is applied in the procedures for assuming public positions to achieve transparency and select the most qualified person for the job.

There are specific exceptions in job laws that are narrow and justified based on human and social factors for reserved jobs and political factors for senior jobs.

In addition, the merit criterion is applied in the professional career path and the extent to which the individual deserves this criterion is evaluated.