

الاجابة النموذجية لامتحان مقياس الوظيفة العامة

السنة الثالثة ليسانس قانون عام

الجواب: شرح المفهوم الشخصي للوظيفة العامة، مع ابراز موقف المشرع الجزائري منه؟

ينظر المفهوم الشخصي الى الوظيفة العمومية على انها مهنة يتفرغ لها الموظف كليا، ويخضع لنظام قانوني متميز يوفر له الضمانات اللازمة لاستقرار الوظيفي، كما يركز هذا المفهوم على مؤهلات الموظف وقوة الحياة المهنية، فالموظف يعين في وظيفة يدرج فيها من أدنى السلم الاداري إلى أن يصل إلى أعلاه، ويظل في وظيفته إلى أن تنتهي خدمته بأحد الأسباب القانونية.

حيث تعرف الوظيفة العمومية حسب المفهوم الشخصي بأنها الأشخاص الذين يتفرغون للعمل لفائدة مرفق عمومي، ويتخذونه مهنة لهم يحكمهم نظام قانوني متميز خلال مساهمهم المهني.

يتميز هذا المفهوم بجملة من الخصائص التي من خلالها يمكن تحديد نظام الوظيفة العامة حسب تعريف المفهوم الشخصي وبالتالي سوف نتطرق الى الخصائص ثم النظام المغلق الذي يعتبر امتداد للمفهوم الشخصي.

- * الوظيفة العمومية مهنة يتفرغ لها الموظف ويكرس حياته لها، وتتميز هذه المهنة بالدوام والاستقرار ويتمتع الموظف فيها مزاي وحقوق وضمانات.
- * يقوم المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية على فكرتين أساسيتين: وجود قانون أساسي للموظفين، الاعتراف بالحياة المهنية أو الوظيفية للموظفين.
- * لا يرتبط مصير الموظف بالوظيفة التي يشغلها، فهو حين يعين يلتحق بالإدارة التي يمكنها أن تعينه في أي وظيفة تتلاءم مع قدراته، وإذا ألغيت الوظيفة التي يشغلها ينقل إلى وظيفة أخرى، لأن الوظيفة كجهاز وليس بوظيفة محددة.
- * يعطي المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية أهمية كبيرة للموظف، فهو يستلزم وضع تعريف دقيق له، ونظام قانوني يحكم حياته المهنية من التوظيف إلى نهاية الخدمة.
- * دوام الوظيفة وعدم تأقيتها، والزام الموظف بتسخير كل نشاطه المهني لها، حيث تكون مصدر رزقه، ومنعه من ممارسة نشاط آخر مريح إلا في حدود ضيقة وبشروط محددة بما يسمح به القانون.
- * وجود فكرة التدرج المهني، حيث يرتقي الموظف في السلم الإداري من رتبة إلى رتبة أعلى بطرق محددة في القانون الأساسي الذي يحكمه.
- * لا يشترط أن يتقدم لشغل الوظيفة العامة أن يكون ممن يتوفرون على المؤهلات والاختصاصات الدقيقة وانما يكفي بالتخصص العام كشرط لشغل الوظيفة.

موقف المشرع الجزائري من المفهوم الشخصي لم ينص صراحة على الأخذ بهذا المفهوم إلى أن التأمل في القانون الوظيفة المتمثل في الأمر رقم 03-06 المعدل إلى القول أنه أخذ بالمفهوم الشخصي بشكل أساسي من خلال:

* حدد الأمر رقم 03-06 المعدل في المادة الأولى منه القواعد الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.

* تحديد تعريف للموظف من خلال نص المادة 04 من الأمر رقم 03-06 المعدل.

ثم نتطرق الى موقف المشرع الجزائري من أنظمة الوظيفة العمومية الذي يؤكد على الأخذ بالمفهوم الشخصي للوظيفة العمومية، حيث أخذ القانون الجزائري بالنظام المغلق بشكل أساسي الذي يقوم على أساس المفهوم الشخصي الذي يركز اهتمامه على الموظف وما يحمله من مؤهلات وشهادات وأقدمية بصرف النظر عن العمل الذي يقوم به، وتعتبر الوظيفة العمومية في ظل النظام المغلق مهنة تتميز بالدوام والاستقرار، حيث يكرس لها الموظف حياته من التوظيف حتى تنتهي العلاقة الوظيفية، ويحكمه طوال حياته المهنية نظام قانوني متميز.

يقصد بمصطلح النظام المغلق تفرغ الموظف لخدمة الدولة، وعدم السماح له بالانفتاح المهني على باقي النشاطات الأخرى إلا في نطاق ضيق من خدمات المرافق العامة ويسمى هذا النظام أيضا بنظام المهنة، نظام احترافية الوظيفة العمومية، ونظام السلك الوظيفي.

يتميز النظام المغلق بعدة مزايا كما لو عدة عيوب، فالمزايا تتمثل أساسا فيما يلي:

- * توفير الاستقرار الوظيفي للموظف بسبب دوام الوظيفة ووجود نظام قانوني خاص به.
- * ضمان مبدأ سير المرفق العام بانتظام بسبب طول خدمة الموظف والتنظيم شؤون الوظيفة العامة.
- * ترسيخ ولاء الموظف للوظيفة العمومية لطول خدمته فيها.
- * التكوين المستمر للموظف للرفع من كفاءته بما ينسجم مع متطلبات المرفق العام.

أما العيوب تتمثل في:

- * التعقيد، حيث يتطلب تسيير الوظيفة العمومية وضع الكثير من النصوص القانونية وموردا بشريا مؤهلا للتحكم في مختلف الأسلاك والمسارات المهنية.
- * بروز طبقة من الموظفين منغلقة على نفسها قد يؤدي استقرارها الوظيفي ومركزها الاجتماعي إلى ظهور بعض الظواهر السلبية كالروتين الإداري ومقاومة الإصلاح والتغيير.
- * تقييد حرية الإدارة في الحصول والاستغناء على الموارد البشرية بسبب القيود التي يفرضها هذا النظام.
- * ضعف الاهتمام بالتخصص والاكتفاء بالكفاءة العامة قد يؤدي إلى الحصول على موارد بشرية غير مؤهلة تدفع الإدارة تكلفة باهظة لتكوينها وتأهيلها.

من مظاهر الأخذ بالمفهوم الشخصي يجب التطرق إلى العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة والتي تتمثل في نظرية العلاقة التنظيمية التي تقوم هذه النظرية على أساس أن علاقة الموظف بالإدارة ليست علاقة تعاقدية، وإنما هي علاقة تنظيمية بمعنى رابطة تحكمها القوانين والتنظيمات، وعملية تعيين الموظف ليست تعاقد بين الموظف والإدارة، وإنما هي إسناد مركز قانوني عام يتصرف انفرادي أي من حق الدولة أن تعدل بحرية في أي وقت القوانين الوظيفية العامة حسب ما تقتضيه المصلحة العامة دون الرجوع أو الموافقة من قِبل الموظفين ولا يمكن الاحتجاج بالحقوق المكتسبة بمعنى أن المركز القانوني العام لم ينشئ خصيصا لشخص بعينه، فكل من تتوافر فيه الشروط القانونية يمكن أن يشغله. وتخضع هذه العلاقة وفق هذه النظرية للقوانين والتنظيمات المعدة مسبقا من قبل السلطة المختصة في الدولة تتضمن جملة من الواجبات مقابل التمتع ببعض الحقوق والامتيازات.

يسود المفهوم الشخصي للوظيفة العمومية في الدول الأوروبية كفرنسا وبريطانيا، ولهذا يطلق عليه المفهوم الأوروبي للوظيفة العمومية سواء من حيث النظام المطبق أو من حيث طبيعة العلاقة بين الموظف والإدارة، وبالرجوع إلى المشرع الجزائري نجده أخذ بالنظرية التنظيمية اللانحائية في علاقة الموظف بالإدارة كعلاقة أساسية من خلال نص المادة السابعة من الأمر رقم 06-03 المعدل التي نصت كالاتي "يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية".