

الاجابة النموذجية لامتحان مقياس الوظيفة العامة



يتحدد مفهوم الوظيفة حسب النظام والفلسفة السائدين في دول العالم والتي تقوم على فكرتين أساسيتين تجسد النظم الوظيفية الفكرة الأمريكية (نظام الوظيفة او نظام الوظيفة ذات البنية المفتوحة) والفكرة الأوروبية (نظام السلك الوظيفي الدائم نظام الوظيفة ذات البنية المغلقة) .

حيث يعتبر نظام الوظيفة ذات البنية المفتوحة الوظيفة العمومية بمثابة مهنة لا تختلف عن باقي المهن الأخرى، والمؤسسة العمومية مؤسسة كباقي المؤسسات في القطاع الخاص توظف عمالها وتسير وضعياتهم وفقا للشروط والإجراءات المطبقة في عالم الشغل ، اذ يمكن أن تكون الوظيفة العمومية عبارة عن مشروع مستقل وخاص يوظف عمالا يمتازون بالكفاءة لتنفيذ المهام الموكلة لهم، ويقصد بتعبير البنية المفتوحة قابلية الوظيفة العامة للتدفق المستمر بين القطاعات الشغل، فضلا على المرونة في تسيير المستخدمين، وفي انتقاء أفضل الكفاءات، ولقد عرفت العديد من الدول الانجلوسكسونية النظام الفتح وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية، وذلك لعدة عوامل أهمها نظرة المجتمع الأمريكي السلبية نحو الإدارة التي تشكل خطرا يهدد المبادئ التي ناضلوا من اجلها ، لاسيما مبادئ العدالة والديمقراطية ومحاربة البيروقراطية، وتعلق الأمريكان بالحرية الفردية ،وخشيتهم من إساءة استخدام السلطة، جعلهم يرفضون الاعتراف للإدارة بأي امتيازات لا يقرها القانون في المعاملات الخاصة ، وقد اعتبرت الوظائف العامة طبقا لمبدأ الغنائم للمنتصر وظائف حزبية مؤقتة تخضع لسلطة الحزب الفائز في الانتخابات، ومن أهم خصائص هذا النظام انه يقوم على عنصرين أساسيين هما **النظرة الموضوعية** من خلال التركيز على العمل الذي يقوم به الموظف ، **ومبدأ التخصص** الذي يعتبر الوظيفة عملا متخصصا يقوم به موظف بنفس الكيفية التي يتم بها نفس العمل في المشروعات الخاصة، وعليه لا تعتبر الوظيفة العامة مهنة دائمة

يلتحق لها الموظف ويتفرغ لها ويكرس وقته وجهده لها طيلة مساره المهني ، و إنما عبارة عن عمل يمارسه خلال فترة زمنية حسب حاجته وحاجة العمل ، ثم يتركه وقد يعود اليه في اي وقت تبعا لظروفه وظروف العمل ، دون ان تنشأ علاقة دائمة بينه وبين الوظيفة كما يراعى في عملية اختيار الموظف التخصص الدقيق الذي يرجع الى طبيعة الوظيفة كما يحددها الخبراء، ونظرا لارتباط مصير الموظف بالوظيفة التي يشغلها وعدم انتسابه إلى سلك وظيفي دائم، فإنه لا يعترف بفكرة الترقية في هذا النظام ، كما لا تبذل الإدارة جهدا كبيرا في تكوين الموظفين وتحسن مستواهم لأنهم هم المطالبين بذلك نظرا لشغلهم للوظائف بصفة غير دائمة . ①

إذا أردنا تقييم هذا النظام فمن حيث محاسنه، فإن هذا النظام يعتبر نظام بسيط ومرن يتماشى وحاجيات الإدارة حيث لا تقوم هذه الأخيرة بالتوظيف لأجل التوظيف وإنما لسد حاجيات نوعية معينة ، كما تقوم فيه الإدارة بتحديد معدل عام للأجور يتناسب مع عروض المشاريع الخاصة أي مع متطلبات السوق التجارية أما بالنسبة لمساوئه ، فإنه لا يمكن تطبيق هذا النظام في جميع الدول نظرا لقيامه على فكرة وجدود إدارة غنية بالأخصائين، في حين هناك أعمال لا تستدعي اختصاصات محددة ، كما يفترض هذا النظام وجود نظام تعليمي مزود بتخصصات متنوعة ودقيقة، يعنى الإدارة من تكوين وتأهيل موظفيها.

أما بالنسبة لنظام السلك الوظيفي الدائم فتعتبر الإدارة في هذا النظام بمثابة كيان قائم بذاته مستقل عن باقي الهيئات متميز بخصائص ومزود بموظفين يكرسون حياتهم المهنية لمصلحته، وتتميز الوظيفة فيه بالديموم والاستقرار ، حيث يكرس الموظف كل حياته لها منذ توظيفه الى غاية تقاعده ، وتعرف معظم دول أوروبا الغربية هذا النظام، الى جانب عدد كبير من الدول العربية، وتعتبر ألمانيا أول دولة ظهر فيها هذا النظام، إلا انه شهد تطورا ملحوظا في فرنسا، حيث ساهم مجلس الدولة الفرنسي في بلورة القواعد العامة للوظيفة العمومية وتحديد معالمها، ويتميز نظام الوظيفة العامة بفكرتين أساسيتين تتمثلان في القانون الأساسي للموظفين والسلك الوظيفي أو الحياة المهنية، ومن أهم خصائصه أن الموظف حينما يلتحق بالوظيفة وبشكل دائم فإن مصيره لا يرتبط بوظيفة معينة، حيث في حالة إلغاء الوظيفة يمكن للإدارة العامة الاستفادة من خدماته في وظيفة أخرى مناسبة ، كما تعتبر الترقية حقا للموظف متى توفرت فيه الشروط

وفي هذا النظام تختلط شخصية الموظف بشخصية الدولة حيث يتمتع الموظف بما تتمتع به الدولة من امتياز السلطة العامة وحماية، وفي المقابل تفرض عليه التزامات أكثر مما هي في القطاع الخاص. إذا أردنا تقييم هذا النظام فمن حيث محاسنه فان هذا الاخير يضمن الاستقرار داخل الإدارة، ويزيد من كفاءة الموظفين وخبرتهم بسبب الممارسة الطويلة للوظيفة، ويعطي أهمية للشخص الموظف أكثر من الأهمية المعطاة للوظيفة او المنصب، ومن مساوئه انه معقد يفرض وضع نظام قانوني دقيق يضمن تحقيق التوازن بين حقوق والتزامات الموظف، كما ان الادارة في هذا النظام يقع على عاتقها مهمة تكوين الموظفين بشكل مستمر وما يترتب على ذلك من نفقات على عاتق الدولة ، بالإضافة إلى التأثير السلبي لطول المدة التي يقضيها الموظف في الإدارة العمومية على مردودية العمل، وشعوره بعدم إمكانية عزله بالإضافة إلى نقشي ظاهرة البيروقراطية والروتين .

بالنسبة للمشرع الجزائري أكد على تبني نظام السلك الوظيفي الدائم في جميع النصوص القانونية المتعلقة الوظيفة العامة منذ الاستقلال انطلاقاً من الأمر رقم 66-133 الى غاية الامر 06-03 ، مع الأخذ في إطار محدود بنظام الوظيفة، حيث نصت المادة 04 من الامر 06-03 على انه يعتبر موظفاً كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري ، في حين نصت المادة 07 منه على ان يكون الموظف تجاه الادارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية، وهذا ما يوضح تبني المشرع الجزائري لنظام السلك الوظيفي الدائم ، مع تطبيق نظام الوظيفة بشكل محدود من خلال تبني أسلوب التعاقد كوسيلة للتعيين لسجل وظيفة عامة، مع خضوع صيغ التوظيف التعاقدية إلى القانون العام وفق ما جاء في الفصل الرابع من الامر 06-03 تحت عنوان الأنظمة القانونية الأخرى للعمل 1.

ويعود سبب تبني المشرع الجزائري لهذا النظام لأنه لم يكن بالإمكان تبني نظام الوظيفة ذات البنية المفتوحة لكونه لا يصلح لدولة مثل الجزائر التي تسعى لتحقيق لاستقرار الوظيفة، وضمان استمرار الخدمة العمومية مما يستدعي تفرغ الموظف لها . 1