



أنواع التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية بالجزائر

اعداد الباحث حسوني محمد عبد الغني

أنواع التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في قانون الوظيفة العمومية بالجزائر

إعداد: الباحث حسوني محمد عبد الغني

الملخص

يضبط القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر طرق الالتحاق بالوظائف العمومية على أساس مبدأ تكافؤ الفرص والاستحقاق، ويحدد في المقابل الحالات التي تنقضي بها العلاقة الوظيفية وتنتهي معها صفة الموظف نهائياً. يقدم هذا المقال عرضاً مركزاً لأنماط التوظيف المعتمدة (المسابقة والاختبارات والانتقاء على أساس الشهادة والاختبار المهني وغيرها ضمن ما يقرره التنظيم)، ثم يوضح أهم صور إنهاء العلاقة الوظيفية مثل الاستقالة والعزل والتسريح والتقاعد والوفاء، مع إبراز فكرة أساسية مفادها أن التوظيف والإنهاء كلاهما إجراءات مقيدة بنصوص شكلية وموضوعية لحماية المرفق العام وضمان حقوق الموظف.

مقدمة

تقوم الوظيفة العمومية في الجزائر على علاقة نظامية مصدرها القانون، وليست مجرد علاقة تعاقدية بالمعنى الشائع في القطاع الخاص. ولهذا السبب شدّد المشرّع على أن الالتحاق بالوظيفة العمومية يتم عبر طرق محددة قانوناً، وأن الخروج منها أو فقدان صفة الموظف لا يكون إلا لأسباب محصورة وبإجراءات مضبوطة. ويُعدّ الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجع المركزي في هذا الباب.

من زاوية التوظيف، يثبت الإطار العام أن الأصل هو الانتقاء على أساس الجدارة، وهو ما يظهر عملياً عبر “المسابقة” بوصفها الطريق الأكثر شيوعاً للالتحاق بالرتب الإدارية. وتأتي المسابقة بأشكالها المختلفة (على أساس الاختبارات أو على أساس الشهادة) ضمن كفايات تنظيمية فصلها المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المتعلق بتنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجراءاتها.

كما يندرج “الاختبار المهني” ضمن آليات الانتقاء في بعض المناصب التي تتطلب قياساً عملياً للكفاءة، فضلاً عن أن بعض حالات الالتحاق قد ترتبط بتكوين متخصص أو شروط منصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك، وهو ما يجعل الطالب مطالباً دائماً بالرجوع إلى النص العام (06-03) ثم النصوص التنظيمية والنصوص الخاصة بالقطاع المعني.

وبعد النجاح في التوظيف، تبرز مرحلة التربص باعتبارها مرحلة قانونية فاصلة في تثبيت الموظف. فالتعيين غالباً يكون بصفة “متربص”، ثم يتم التثبيت لاحقاً إذا ثبتت الكفاءة وتحققت شروط الانضباط والملاءمة، وهو منطق يوازن بين حماية الإدارة (حسن سير المرفق العام) وحقوق الموظف (وضوح المسار المهني ومعاييرها) وفق ما يقرره القانون الأساسي العام وتطبيقاته.

أما من زاوية إنهاء العلاقة الوظيفية، فالمبدأ أن صفة الموظف لا تزول إلا في حالات محددة مثل: الاستقالة المقبولة قانوناً، العزل كجزء نهائي في بعض الحالات التأديبية، التسريح وفق الشروط المقررة، الإحالة على التقاعد، الوفاة، وكذا حالات مرتبطة بفقدان شرط جوهري من شروط الالتحاق أو الاستمرار (كفقدان الجنسية أو الحقوق المدنية بحسب ما تنظمه النصوص).

وتُعد الاستقالة مثالاً واضحاً على تقييد الإرادة الفردية بمصلحة المرفق العام: فهي لا تكون صحيحة عملياً إلا ضمن مسار إداري يراعي قبول الإدارة وتاريخ النفاذ وفق الآجال والإجراءات التي تضبطها النصوص. وبالمثل، فإن العزل أو التسريح لا يُفهمان كقرارات “تقديرية مطلقة”، بل كقرارات يجب أن تقوم على سبب قانوني صحيح وأن تُتخذ ضمن ضمانات إجرائية، لأن أي إخلال بالشكل أو السبب يفتح باب الطعن أمام القضاء الإداري.

وعليه، يمكن القول إن أهم ما يميز قانون الوظيفة العمومية في موضوع التوظيف والإنهاء هو “الطابع الإجرائي المقيد”: لا توظيف خارج الطرق المحددة، ولا إنهاء خارج الحالات المحصورة. وهذا ما يجعل دراسة الموضوع في الجامعة لا تكتفي بسرد الأنواع، بل تركز على ربط كل نوع من التوظيف أو الإنهاء بقاعدته القانونية (الأمر 06-03) وبنصوصه التنظيمية التطبيقية (مثل المرسوم 12-194) ثم بالنصوص الخاصة بكل قطاع عند الاقتضاء، لأن التفاصيل الإجرائية (اللجان، آجال الإعلانات، معايير الانتقاء، حالات التسريح، كفايات الامتحانات المهنية...) غالباً ما تُفصل في التنظيم.

خاتمة:

إن تنظيم التوظيف وإنهاء العلاقة الوظيفية في الجزائر يقوم على تحقيق معادلة دقيقة: ضمان تكافؤ الفرص والشفافية عند الالتحاق بالوظائف العمومية، وحماية استقرار المرفق العام عند إنهاء الخدمة، مع مراعاة حقوق الموظف وضماناته الإجرائية. ومن ثمّ، فإن الإحاطة بالموضوع تتطلب قراءة متدرجة: النص العام أولاً، ثم النصوص التنظيمية، ثم القانون الأساسي الخاص بالسلك المعني.

المصادر :

الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الجريدة الرسمية).

المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 (منشور في الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 2012)، المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

اعداد الباحث حسوني محمد عبد الغني