



مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف في القانون الليبي

أ.د. مفتاح خليفة عبدالحميد

عبدالله موسى المبروك طاهر

أكاديمية الدراسات العليا - فرع الجبل الأخضر

قسم القانون العام

تاریخ الاستلام: 2025/9/8 - تاریخ المراجعة: 2025/10/2 - تاریخ القبول: 2025/10/14 - تاریخ للنشر: 21/10/2025

الملخص

تناول هذا البحث موضوع مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف في القانون الليبي، ويهدف هذا البحث إلى بيان مفهوم مبدأ الكفاءة، والأساس القانوني لمبدأ الكفاءة، والمبادئ التي يقوم عليها مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة.

ولتحقيق ذلك تم تقسيم هذا البحث إلى مطلبين، وفرعين، نتحدث في المطلب الأول عن مفهوم مبدأ الكفاءة والتعریف به، والأساس القانوني لمبدأ الكفاءة، وفي المطلب الثاني تطرقت إلى المبادئ التي يقوم عليها مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة؛ والمتمثلة في مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص، وذلك من خلال تقسيمه إلى فرعين.

Abstract

This research addresses the principle of meritocracy in public office appointments under Libyan law. Its aim is to clarify the concept of meritocracy, its legal basis, and the principles upon which it rests.

To achieve this, the research is divided into two sections and two subsections. The first section discusses the concept and definition of meritocracy and its legal basis. The second section addresses the principles upon which meritocracy rests in public office appointments, namely the principles of equality and equal opportunity, and is further divided into two subsections

المقدمة:

من أبرز الأسس التي تستند إليها الوظيفة، ويعبر عن المعنى العام بأهمية شغل الوظيفة العامة، والاستقرار فيها يعتمد على معايير الكفاءة، والجدرة بعيداً عن المحسوبية، والواسطة، وهو مبدأ لا يقتصر على الأعمال فقط الدخول - المسار الوظيفي للموظف يطلب بدوره آليات لتحقيقه وتجسيده - تعتمد فعالية المرافق الخدمية في أداء مهامها، وضمان تطورها على مدى كفاءة موظفيها في أداء عملهم؛ وذلك من حيث أنّ الأداء الفعال الوظائف الإدارية لا يعتمد فقط على كفاءة النظم الإدارية الفعالة، بل يعتمد أيضًا على كفاءة الأفراد المكلفين بتنفيذها، فبدون موظف كفاء، تبقى الإدارة غير قادرة على تحقيق أهدافها.

أهمية البحث:

تبعد أهمية مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة، من حيث أنّ الأداء الفعال لوظائف الإدارية لا يعتمد في الحقيقة على كفاءة ما يوضع من نظم إدارية فعالة فحسب، وإنما يعتمد على كفاءة أولئك الذين يُعهد إليهم بتنفيذها؛ لأنّ دون موظف كفاء تظل الإدارة عاجزة عن تحقيق أهدافها.

مشكلة البحث:

يتحقق مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف من خلال الأخذ بأسلوب المساواة، وتكافؤ الفرص بين المرشحين لمنصب الموظف، مع استبعاد الموظفين الغير مؤهلين لعدم كفايتهم، وعليه نطرح الإشكالية التالية:

- ما المقصود بمبدأ الكفاءة وإلى أي مدى أخذ المشرع الليبي بهذا المبدأ في تولي الوظائف.

منهجية البحث:

سوف نتبع في هذا البحث المنهج الوصفي.

خطة البحث:

المطلب الأول: مفهوم مبدأ الكفاءة.

الفرع الأول: تعريف مبدأ الكفاءة.

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة.

المطلب الثاني: المباديء التي يقوم عليها مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف.

الفرع الأول: مبدأ المساواة.

الفرع الثاني: مبدأ تكافؤ الفرص.

المطلب الأول

مفهوم مبدأ الكفاءة

يُعد مبدأ الكفاءة أحد أهم المباديء الأساسية في التوظيف التي أقرّتها النظم القانونية لأغلب الدول، ولم يكن العمل لأول مرة بالصورة العفوية، بل إن ذلك كان نتاج لرحلة طويلة، وشاقة للقضاء على مظاهر ببرورقراطية التوظيف، وخضوعها لأهواء، ورغبات شخصية لا علاقة لها بالقواعد القانونية.

إن مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية يجعلنا نبحث عن تعريف لمبدأ الكفاءة في التوظيف، وخاصةً أن هذا المبدأ يعتبر كبداً عالمي، لكن النصوص الدولية والوطنية لم تعطي لمبدأ الكفاءة تعريفاً حتى أنه لم يتم تكريس هذا المبدأ صراحةً في النصوص القانونية، إلا أن ذلك لا ينفي أن مبدأ الكفاءة من المباديء العامة لتولي الوظائف العامة، رغم ذلك تم الإشارة له ضمنياً في جميع القوانين، سواءً كانت وطنية أو دولية، وهذا ما يبيّن أهميته في جانب التوظيف، فلا يمكن الالتحاق بأي وظيفة عمومية دون الكفاءة⁽¹⁾.

وفيما يلي سوف نتناول تعريف مبدأ الكفاءة وأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة من خلال الفروع التالية:

الفرع الأول: تعريف مبدأ الكفاءة:

التعريف اللغوي: أهم تعريف يقدمه ابن منصور في "السان العربي" هو النظير، وهو أيضاً مصدر الكفاءة الذي يعني التناظر والمساواة - هي مجموعة من القواعد، والتعليمات التي تضعها مؤسسة معينة لإدارة شؤون الموظفين، والعاملين فيها، والتي تؤكد أن تطوير الموظف، أو ترقيته يعتمد على مستوى الأداء اليومي الذي يقدمه⁽²⁾.

التعريف الأصطلاхи: ما دام مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية مبدأً دستوريًا، فإن البحث عن تعريف له يستوجب الرجوع أولاً إلى أحكام الدستور، ثم إلى القوانين الأساسية المنظمة للوظيفة العمومية، وقد أخذت القوانين الأساسية في الوظيفة

(1) مجانية كنزة، مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة عبدالرحمن ميرة بجاية، 2021م، ص.6.

(2) لسان العرب، ابن منظور، حرف الكاف - كفأ- الجزء رقم 13؛ د.صبري حبى أحمد عبدالعال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة: دراسة مقارنة، (د.ط)، دار الجامعة الجديدة، طنطا، 2005م، ص ص83-84.

العمومية حذو الدستور، فلم تعطِ هي الأخرى تعريفاً لمبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية، واكتفت بالإشارة إليه في بعض نصوصها.

ونشير بدايةً إلى أنه من الصعوبة إعطاء تعريف جامع مانع لمبدأ الكفاءة في تقلد الوظيفة العمومية؛ لأنّ الكفاءة هي صفة ذاتية في الشخص تتكون من عناصر مركبة⁽¹⁾.

ومع هذا فقد وجدت عدة محاولات لتعريف المبدأ، فقد عرّفه الأستاذ: توزلي دليم بأنه: "ذلك النظام الذي يجعل اختيار الموظفين، والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية، وليس على أساس المحاباة".

مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظائف العامة هو مبدأ دستوري – إنه النظام الذي يعتمد على اختيار الموظفين بناءً على الكفاءة، وليس على المسوبيّة. كمعيار أساسي يجب على السلطة المختصة بالتعيين الالتزام به عند رغبتها في شغل وظيفة معينة، واستبعاد أي أساس آخر للاختيار في الوظائف العامة، وليس هذا فحسب، بل يتطلب أيضاً أن يكونبقاء الموظف في منصبه على أكمل وجه، ومع ذلك فإنّ هذا التعريف لم يستلزم صريحاً تكافؤ الفرص عند تولي الوظائف العامة، وهو مبدأ تكافؤ الفرص عند تولي الوظائف العامة، وهو مبدأ الذي يعتبر الآن من المباديء المعترف بها في دول العالم⁽²⁾.

عرف الدكتور السيد المعاوي مبدأ الكفاءة بأنه: المبدأ الذي يوفر فرصاً متساوية للمواطنين لتولي الوظائف بناءً على الجداره – المحاباة السياسية والاجتماعية، الذي يضمن تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في شغل الوظائف العامة والاحتفاظ بهم، بناءً على الكفاءة فقط، أساس موضوعية تعتمد على الكفاءة بعيداً عن المحاباة والواسطة، وذلك من خلال امتحانات التنافس. ففيما يليه: "ذلك المبدأ الذي يكفل تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، والاحتفاظ بهم على أساس الكفاءة دون غيرها".

ويمكن أيضاً تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف بأنه: "أسلوب اختيار الموظفين العموميين، وتسخير حياتهم الوظيفية، والاحتفاظ بهم على أساس موضوعية قوامها القدرة، والصلاحية بعيداً عن المحاباة والمسوبيّة، وذلك عن طريق امتحانات التسابق"⁽³⁾. وبناءً على ذلك تُعد الصلاحية التزاماً على عاتق هيئة الاختيار تبرره من الناحية القانونية اعتبارات عديدة، فمن ناحية تمثل الصلاحية وجه المصلحة العامة التي تسعى بقواعدها إلى تحقيق القوانين الوظيفية.

ومن جهة أخرى، فإنّ اختيار الأصلح يُعد واحداً من أهم مقتضيات مبدأ سير المرافق العامة بانتظام، فالموظّف غير الكفاء يكون، ولا ريب سبباً في إعاقة هذا السير، وعاملًا من عوامل تعطيل المرفق عن أداء وظائفه⁽⁴⁾.

ونرى أنه بالإمكان تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف على أنه: "هو القاعدة التي تقضي أن يكون شغل الوظائف العلمية للمرشح دون اعتبار للعوامل الشخصية، أو غير الموضوعية، وذلك تحقيقاً لمبدأ المساواة، وتكافؤ الفرص، وضمان لفاعالية الجهاز الإداري".

خصائص مبدأ الكفاءة في التوظيف:

يقيد مبدأ الكفاءة بمميزات متعددة يمكن تلخيصها فيما يلي:

– تحديد التعيين في الوظائف العامة بناءً على الكفاءات، والقدرات الفردية.

(1) صبري حلبي أحمد عبدالعال، مرجع سابق، ص84.

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجداره في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الجزائر ، 2014م، ص28.

(3) شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص28.

(4) د.محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016م، ص.7.

- أساس الولاء أو الانتماء السياسي.
- التعيين في الوظيفة العامة يجب أن يكون بناءً على الكفاءة، وليس كمكافأة على خدمة سياسية، أو حزبية.
- حياد الموظفين المدنيين عن السياسة.
- تكون الترقية بناءً على مستوى الكفاءة.
- هذا المبدأ يعتمد على المسابقات العامة كوسيلة للتوظيف، مما يساهم في تحقيق وقاية شخصية؛ لضمان اختيار الأفراد المؤهلين، والفئة المناسبة لشغل هذه الوظائف.

استناداً إلى ذلك، نجد أن بعض الدول اتبعت وسائل وقائية لضمان الكفاءة في الوظيفة العامة، كما أن هذا المبدأ المرتكز على الكفاءة قد ساهم في تعزيز ولاء الموظفين⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة في شغل الوظائف العامة:

يتضح الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة على أنه: "كل المواطنين متساوون في فرص التوظيف في الوظائف العامة"، والتي سوف نتناولها في الآتي:

أولاً: النصوص الدولية:

تنص المادة السادسة من إعلان حقوق الإنسان، والمواطن لسنة 1789م على أن: كل المواطنين متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة، فكل واحد منهم الحق بالمناصب، والوظائف العامة، لكن حسب كفاءتهم، وقدرتهم، فالكفاءة هي التي تميز بين المواطنين، وعليه فإن الالتحاق بالوظيفة العمومية يجب أن يقوم على مبدأ المساواة، ومبدأ الكفاءة.

أضاف إلى ذلك ما أكدَه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1948م على إلزامية توفر مبدأ الكفاءة في تولي المناصب، أو الوظائف العمومية، فلا يمكن أن يلتحق المواطن غير الكفاءة بالوظيفة العامة، أو تقلد أي منصب في التوظيف العمومي⁽²⁾.

ثانياً: مبدأ الكفاءة في الدستور:

يعتبر الدستور القانون الأساسي للدولة، فيه كرّست المباديء العامة، والهامة التي تقوم، وتسيير عليها الدولة، فالدستور ينظم مختلف المجالات، والميادين؛ من بينها: مجال التوظيف، ففي مجال الوظيفة العمومية يسعى المؤسس الدستوري إلى تكريس المباديء التي يجب أن تقوم عليها الوظيفة العامة؛ من أجل حُسن انتقاء الموظفين العموميين⁽³⁾.

ويمكن القول إن الكفاءة تمثل نقطة ارتكاز أساسية لدستورية شغل الوظائف العامة، وتعُد مفترضاً أولياً للمشروعية الدستورية لاختيار موظفي الدولة⁽⁴⁾.

ثالثاً: مبدأ الكفاءة في قانون الوظيفة العامة:

تكريراً لأحكام الدستور؛ نجد قانون الوظيفة كرس أيضاً مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العمومية، فالالتحاق بالوظيفة العمومية يكون عن طريق المسابقة بشتى أنواعها، أو عن طريق الفحص المهني، فالهدف من إجراء المسابقة هو اختيار الأكفاء، والأجرد للالتحاق بالوظيفة العامة، حتى أن هذه الكفاءة تتعدى التوظيف؛ فهي أيضاً أساس لتقييم الموظفين، وتقديم الوظيفة العامة حالياً في

(1) فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ الحياد في الجزائر، رسالة ماجister، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004م، ص ص14-15.

(2) مجانية كنزة، مرجع سابق، ص.8.

(3) أ.د.مصطفى أبو زيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 1994م، ص 43.

(4) بن زكري إيمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، رسالة ماجister، جامعة محمد خضر - بسكرة، قسم الحقوق، 2015م، ص 18.

أغلب دول العالم على أساس الكفاءة في شغل الوظائف العامة، ومن جهة أخرى فإن اختيار الأصلح يُعد واحداً من أهم مقتضيات مبدأ سير المرافق العامة بانتظام، فالموظف غير الكفاء يكون، ولا ريب سبباً في إعاقة هذا السير، وعانياً من عوامل تعطيل المرفق عن أداء وظائفه.

وبناءً على ذلك، تُعد الصلاحية التزاماً على عاتق هيئة الاختيار تبرره من الناحية القانونية اعتبارات عديدة، فمن ناحية تمثل الصلاحية وجه المصلحة العامة التي تسعى بقواعدها إلى تحقيق القوانين الوظيفية، ومن جهة أخرى فإن اختيار الأصلح يُعد من أهم مقتضيات مبدأ سير المرافق العامة بانتظام⁽¹⁾.

المطلب الثاني

المبادئ التي يقوم عليها مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف

تتوافق معظم القوانين في نصوصها، تخضع تعينات الوظائف العامة لمبدأ المساواة، ومبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، وهذا ما سوف نتناوله في الفروع التالية:

الفرع الأول: مبدأ المساواة:

تنص المادة (2) من قانون علاقات العمل الليبي رقم (10) لسنة 2010م على أنه: "مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ينص على أنه يجب على الإدارة أن تتيح الفرصة لجميع المواطنين، للتقدم للوظائف العامة بناءً على المؤهلات، والكفاءة، دون أي تمييز بين المرشحين، بناءً على العُرف، أو الدين، أو الجنس، أو الانتماء السياسي، وبالتالي تعتبر قرارات التعيين التي تخالف مبدأ المساواة غير مشروعة، ويمكن إلغاؤها إذا تم الطعن عليها أمام القضاء الأخرى"⁽²⁾.

يعتبر هذا تجسيداً لما ورد في مواثيق، وإعلانات حقوق الإنسان، حيث تنص المادة (21) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام 1948م على أن: "لكل فرد الحق في التقدم لوظيفة عامه في بلده".

كما نصت المادة (23) على أنه: "لكل إنسان حق العمل، وحق اختيار نوع العمل بمحض حريته، والحق في أن تكون شروط العمل عادلة ومواتية، وحق الحماية ضد البطالة، ولكل إنسان بلا تمييز الحق في أجر متساوٍ مقابل نفس العمل...".

وقد أكدت دساتير غالبية الدول العربية على ضرورة مراعاة مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة دون تمييز⁽³⁾.

وقد نصت المادة (6) من الإعلان الدستوري الليبي الصادر في العام 2011م على أن: "الليبيون سواء أمام القانون ومتذمرون في التمتع بالحقوق المدنية، والسياسية، وفي تكافؤ الفرص، وفيما عليهم من الواجبات، والمسؤوليات العامة، لا تمييز بينهم؛ بسبب الدين، أو المذهب، أو اللغة، أو الثروة، أو الجنس، أو النسب، أو الآراء السياسية، أو الوضع الاجتماعي، أو الانتماء القبلي، أو الجهوبي، أو الأسرى"⁽⁴⁾.

يتطلب مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة من مؤسسات الدولة عدم التمييز بين المواطنين، ولا يجوز إقامه أي تمييز بينهم فيما يتعلق بقبولهم في الوظائف العامة، والأعمال العامة، طالما أنهم متذمرون في الشروط التي ينص عليها القانون، وهذا لا يعني المساواة المطلقة في شغل الوظائف العامة.

(1) د.محمد باهي أبو يونس، مرجع سابق، ص ص7-8.

(2) د.عبدالقادر محمد القيسى، مبدأ المساواة ودوره في تولي الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المركز القومى للإصدارات القانونية، 2016م، ص 188.

(3) د.محمد محمود سعيد، مبدأ المساواة في التعيين بالوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2019م، ص 79.

(4) الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011م.

باختصار ينبغي على الإدارة أن تترك باب الوظائف العامة مفتوحاً على مصراعيه أمام مواطني الدولة، ويجب أن يتم تعين الأفراد في الوظائف العامة، بناءً على المؤهلات، والكفاءة، دون تمييز بين المرشحين، بناءً على العرق، أو اللغة، أو الدين، أو الجنس. وإذا كان مبدأ المساواة يتطلب من المسؤولين في المناصب العامة عدم التمييز بين المرشحين، بناءً على المعتقدات الدينية، إلا أن هذه القاعدة ليست مطلقة، وتحتوي على استثناءات فيعفي المناصب ذات الطابع الديني يجب أن يشغلها أفراد يعتنقون ديانة معينة⁽¹⁾. مثل هذا الحجز يتعارض مع مبدأ المساواة في تولي المناصب العامة؛ لأن طبيعة هذه المناصب تتطلب مثل هذا الحجز أو الاستبعاد، وبالتالي لا يعتبر انتهاكاً لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة أن يشغل شخص معين وظيفة محددة دون أجر تقدم لشغela، إذا كانت الشروط القانونية المطلوبة متوفرة من الشخص الأول، ولم تتوفر في الشخص الثاني الذي تقدم الوظيفة⁽²⁾.

تبني المحكمة الإدارية في مصر نفس المعنى عندما تقول أن المساواة التي يفرضها مبدأ تكافؤ الفرص ليست مساواة حسابية، وذلك لأن المشرع يمتلك السلطة التقديرية لتحديد الشروط التي تتعلق بالمصلحة العامة، والتي تحدد المراكز القانونية التي يتساوى فيها الأفراد أمام القانون، وبالتالي إذا توفرت هذه الشروط في مجموعة من الأفراد يجب تطبيق مبدأ المساواة بينهم، نظراً لتشابه ظروفهم.

وقد طبق القضاء الإداري المصري هذا المفهوم لمبدأ المساواة مقرراً: "إن المقصود بالمساواة هنا هو المساواة النسبية، وليس المساواة المطلقة بين المصريين جميعاً، وإنما المقصود بها المساواة النسبية بينهم بعض المساواة في الحقوق، والواجبات بين جميع من تتحقق فيهم الشروط اللازم توافرها للتمتع بالحق، أو الالتزام بالواجب".

وهكذا يتضح أن المساواة المقصودة ليست بين من تختلف ظروفهم، وأوضاعهم، ومراكزهم القانونية، بل يتعمّن أن توافر لهم ذات المكانت، والحقوق في الظروف الواحدة، بلا تمييز بينهم لسبب، أو لأخر⁽³⁾.

ونخلص إلى أنه إذا ما طبّقت الإجراءات الإدارية بصورة متساوية على جميع المواطنين الذين يرمون الحصول على وظيفة معينة داخل الوحدات الإدارية، وفق شروط موضوعية عامة يضعها المشرع بقانون كانت تلك الشروط العامة لا تميّز بين شخص، وآخر في تقديمهم لأوليائهم في سبيل الحصول على وظيفة داخل الهيئات الإدارية في الدولة، وتطبيق وسيلة المسابقة، أو الامتحان بين المتقدمين، سواءً كانوا أكبر من عدد الوظائف، أو أقل لها الضمانة الأكيدة، والأساسية في تحقيق المساواة، والعدالة بين المواطنين في سبيل الحصول على وظيفة داخل الدولة، ومن شأن المسابقة، أو إجراء الامتحان أن يكشف عن قدرة، وكفاءة، ومؤهلات المواطنين الذين يسعون للحصول على وظيفة عامة في الدولة، وتضع الشخص المناسب في المكان المناسب، إعمالاً، وتحقيقاً لمبدأ المساواة بين المواطنين من تولي الوظائف العامة⁽⁴⁾.

الفرع الثاني: مبدأ تكافؤ الفرص:

تنص المادة الثالثة من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، على أنه: "يكون شغل الوظائف، والمهن بكافة مواقع العمل، والإنتاج على أساس الكفاءة، والجدار، والمقدرة، والاستحقاق، ويعتمد الاختيار بين المرشحين على النزاهة، والشفافية، والعدالة، وثُجْرم المحاباة، أو التمييز بسبب الانتقام النقابي، أو الأصل الاجتماعي، أو أية روابط تمييزية أخرى"، حيث يعتبر هذا المبدأ مكملاً لمبدأ المساواة، ويعني أنه يجب على الإدارة اختيار أفضل المتقدمين للوظيفة العامة المراد شغلها؛ استناداً لاعتبارات الكفاءة،

⁽¹⁾ د.أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 74-75.

⁽²⁾ د. علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2003، ص 435-436.

⁽³⁾ مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الثامن، العدد 01 / مارس 2022، ص 394-409، تاريخ النشر : 2022/05/11م.

⁽⁴⁾ د.عبدالقادر محمد القيسي، مرجع سابق، ص 98.

والجدرة، والمؤهل، وهنا يكون التمييز بين المتساين أمرًا جائزًا من الناحية القانونية، وهو ما يسمى بمبدأ تكافؤ الفرص، كما نصت على ذلك أيضًا المادة (182) من قانون علاقات العمل التي جاء فيها: "يقوم مبدأ شغل الوظائف العامة على أساس الأهلية، والاستحقاق والجدرة...."، والحكمة من هذا الشرط تكمن في ضمان قدرة الموظف على ممارسة أعباء العمل الوظيفي، وكذلك قدرته على التغلب على مشاكلها، ومعوقاتها، كما تدل على اكتسابه الخبرة الوظيفية المتخصصة التي تكفل له مستوى متين من أداء العمل، وضمان حُسن سيرة على أكمل وجه، وبذلك تستطيع جهة الإداره أن تختار أفضل العناصر لتولي الوظائف العامة، وتحقيق تكافؤ الفرص بين الأفراد عند إتمام إجراءات التعيين"⁽¹⁾.

ويمكن تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في اللغة كما ورد في "السان العربي" لابن منظور، بأنه النظير، وكذلك مجموعة القواعد التي تضعها مؤسسة ما لإدارة شؤون الموظفين والعاملين، والتي تؤكد أن تطوير الموظف أو ترقيته يعتمد على مستوى الأداء الذي يقدمه المتساواة في تولي الوظائف العامة، تساهم في تحقيق المساواة الفعلية للأفراد في هذا المجال، تكافؤ الفرص؛ بمعناه البسيط يعني التسلوي بين أفراد المجتمع في مجالات مختلفة، مثل: التعليم، والعمل وغيرهما⁽²⁾. وقد زادت المطالبات على الصعيدين الدولي والم المحلي لتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في ظل تحقيق العدالة الاجتماعية، وقد أكدت العديد من الدساتير على أهمية الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص⁽³⁾.

وتأتي أهمية مبدأ تكافؤ الفرص؛ كونه يمثل أحد البوابات الرئيسية؛ لتحقيق العدالة الاجتماعية في الدولة، حيث يرتبط هذا المبدأ بمناهي الحياة المختلفة، بما في ذلك الوظيفة العامة، والتعليم، والسياسة، وتحقيق التنمية، ويسعى إلى تقليل الفجوة بين المواطنين في جميع المجالات - من الوصول إلى الابداع- الموهاب التي تعتبر أساساً لتحقيق التطور، والتقديم، فإن شعور الأفراد بالمساواة مع الآخرين في ظل توفر الفرص المتكافئة، يدفعهم للعمل بجد، والتفكير بشكل واسع لتمييز أنفسهم عن الآخرين، وهذا لا يتحقق إلا عندما يشعر الإنسان بوجود العدالة وأن عمله سيقدر بعيداً عن المسؤولية، والمحاباة في مجال التوظيف، فإن توفير الفرص المتساوية في ظروف مشابهة دون تمييز بين الأفراد، أو تفضيل أحدهم على الآخر، يشجعهم على العمل بجد، والتعلم بشكل واسع، لتمييز أنفسهم عن الآخرين من خلال الأداء المتميز، والمساهمة في تقدم المجتمع، وهذا ينبع من شعور الإنسان بوجود العدالة، وأن عمله سيتم تقييمه بعيداً عن المسؤولية والمحاباة⁽⁴⁾.

وقد نصت المادة (8) من الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011م على أن: "تضمن الدولة تكافؤ الفرص، وتعمل على توفير المستوى المعيشي اللائق، وحق العمل، والتعليم، والرعاية الصحية، والضمان الاجتماعي لكل مواطن"⁽⁵⁾. ففي مجال التوظيف فإن توفر الفرص المتساوية ضمن الظروف المشابهة، دون تمييز بين شخص، وآخر، ومن دون المفاضلة بينهم، فإن ذلك يدفعهم إلى العمل بجد، والتعليم بنطاق واسع لتمييز نفسه عن الآخرين بالتميز بالعمل، وتقدم المجتمع، وذلك ينبع من إحساس الإنسان بوجود العدالة، وبأن عمله سيتم تقييمه بعيداً عن المسؤولية، وبعيداً عن المحاباة.

(1) د.فتاح خليفة عبدالحميد، النظام القانوني للموظف العام في القانون الليبي من التعيين إلى نهاية الخدمة، دار الفضيل، الطبعة الأولى، 2023م، ص 50-55.

.51

(2) د.صبري حلمي أحمد، صبري حلمي أحمد عبدالعال، نظام الجدرة في تولي الوظائف العامة: دراسة مقارنة، (د.ط)، دار الجامعة الجديدة، طنطا، 2005م، ص 83-84.

(3) د.هشام عبدالحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 12، السنة الثالثة، الكويت ديسمبر 2015م، ص 177.

(4) مسعود محمد، شليوعة المبروك، مبدأ تكافؤ الفرص في مجال الوظيفة العامة، رسالة ماجستير في القانون العام، 2022م، ص 12.

(5) الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011م، مرجع سابق.

وإنّ من الناس مواهب، واستعدادات لابد من مراعاتها، وتقويم أصحابها على أساسها، ولابد من التمييز بين نوعين من الحقوق، نوع ناشيء عن الخصائص الذاتية للإنسان، مثل: الكسب، والعمل، والجدار، فكل من الناس وحظه في التقدير، ونوع يتساوى فيه الجميع؛ كالحياة، والمواطنة، والتعليم، والصحة⁽¹⁾.

يجدر بالذكر أنّ مبدأ تكافؤ الفرص يتعرض لبعض الاستثناءات فيما يتعلق بالتعيين في الوظائف العامة، حيث تهدف هذه الاستثناءات إلى تقديم رعاية خاصة لأفراد معينين؛ مثل: جرحى الحروب، وأبناء الشهداء، ومنكوبى الكوارث العامة، حيث يتم تخصيص عدد من الوظائف لهم كنوع من تقدير الجميل ورد الجميل لهؤلاء، أو لأسرهم، ويشير البعض إلى أنّ هذا الأمر لا يؤثر على مبدأ المساواة، ولا يمثل فرضًا له، على عكس ما قد يحدث في بعض الدول من استثناءات تتعارض مع جوهر المساواة بسبب طبيعتها الشخصية أو الطبقية.

بينما يعتقد البعض أنّ تخصيص بعض الوظائف العامة لهؤلاء الأشخاص لا يتم لمصلحة المرافق العامة، بل لمصلحتهم الشخصية، وهذا ما يبرر أنّ تنفيذ هذه الفكرة قد أدى إلى نتائج سلبية في إدارة المرافق العامة.

بالإضافة إلى هذا الاستثناء، هناك استثناء آخر أكثر خطورة، وأهمية يتعلق بتعيين أصحاب الدرجات الخاصة، والوظائف القيادية، حيث تمنح معظم القوانين حرية واسعة للإدارة في تقدير تعيين الوظائف، رغم أنه لوحظ في بعض الأحيان إساءة استخدام هذه الحرية، بحيث يتم تأسيسها على انتماء المرشحين لهذه الوظائف، وولاتهم السياسي للسلطة الحاكمة، حتى وإن لم تكن الوظيفة تتطلب ذلك بطبيعتها، بالإضافة إلى أنّ هذه الحرية تمتد إلى الوظائف الصغيرة، أو المتوسطة، أو غير القيادية، مما يؤثر على مبدأ الجدار⁽²⁾.

⁽¹⁾ رضا مطاوع علي يوسف، مفهوم تكافؤ الفرص بين الإسلام والنظم الوضعية، رسالة دكتوراه، المنصورة، مصر، دار اليقين للنشر والتوزيع ، 2009م، ص24-28.

⁽²⁾ د.تغريد محمد قوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه، كلية القانون، جامعة بغداد، ص308-309.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة تستنتج أنَّ مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظائف العامة هو مبدأ دستوري؛ نظرًا لأهميته الكبيرة في تنظيم الوظيفة، حيث يتيح تولي الأفراد الأكفاء الجهاز الإداري، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا تولى الوظائف العامة أفراد يمتلكون مستوى من الكفاءة، ولتحقيق هذا الهدف، يجب تطبيق مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، بحيث لا تكون هناك أفضليات لشخص على حساب آخر، وهذا ما تتبعه الدول المتقدمة، كما أنَّ ليبيا قد عملت على تعزيز هذا المبدأ، وتطبيقه، وهو ما يتضح من خلال المصادر القانونية التي تنظم الوظيفة العامة في البلاد.

نتائج الدراسة:

بعد تحليلنا لمختلف جوانب الموضوع، توصلنا إلى الإجابة عن الإشكالية المطلوبة للدراسة، حيث تمثلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

1. أنَّ المُشروع لم ينص صراحةً على مبدأ الكفاءة في التوظيف العمومية في أحکام الدستور، أو أشار إليها ضمنيًّا عندما نصَّ على مبدأ آخر مكمل له؛ هو مبدأ المساواة في التوظيف، وجعل الكفاءة معيارًا للتمييز بين المواطنين في شغل الوظائف العامة.
2. إنَّ تطبيق مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة له أهمية كبيرة في تقليل الفجوة بين طبقات المجتمع.
3. إنَّ السبب المباشر للنخاع، وسوء الخدمات يمكنُ في عدم تطبيق مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة عند اختيار الموظفين العموميين، واعتماد معايير المحسوبية، والواسطة الحزبية أو الشخصية أو القبلية... الخ.
4. إنَّ اعتماد مبدأ الكفاءة في اختيار الموظفين له آثار مباشرة على حقوق الإنسان وهو يمثل ضمانة مهمة من ضمانات حقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلانات والمواثيق الدولية.

التوصيات:

1. تعديل قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م بما يضمن النص الصريح على أولوية الكفاءة كمعيار أساسي لشغل الوظائف العامة.
2. النص على بطلان أي قرار تعين يخالف مبدأ الكفاءة، أو يقوم على أساس شخصية، أو جهوية.
3. إلزام الجهات الإدارية بنشر إعلانات التوظيف العامة إلكترونيًّا تحقيقًا لمبدأ العلانية، والمساواة في الفرص.

قائمة المراجع
أولاً: الكتب:

1. أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2011م.
2. تغريد محمد قدوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه، كلية القانون، جامعة بغداد، (د.ت).
3. شمس الدين بشير الشريف، الجدارنة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2014م.
4. صبري حلمي أحمد، صبري حلبى أحمد عبدالعال، نظام الجدارنة في تولي الوظائف العامة: دراسة مقارنة، (د.ط)، دار الجامعة الجديدة، طنطا، 2005م.
5. عبد القادر محمد القيسي، مبدأ المساواة ودوره في تولي الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المركز القومى للإصدارات القانونية، 2016م.
6. علي خطار شطناوى، الوجيز في القانون الإداري، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، 2003م.
7. محمد باهي أبو يونس، الاختيار على أساس الصلاحية للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016م.
8. محمد محمود سعيد، مبدأ المساواة في التعيين بالوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2019م.
9. مصطفى أبو زيد فهمي، وسائل الإدارة العامة، الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، 1994م.
10. مفتاح خليفة عبدالحميد، النظام القانوني للموظف العام في القانون الليبي من التعيين إلى نهاية الخدمة، دار الفضيل، الطبعة الأولى، 2023م.

ثانياً: الرسائل العلمية:
أ - رسائل الدكتوراه:

1. رضا مطاوع علي يوسف، مفهوم تكافؤ الفرض بين الإسلام والنظم الوضعية، رسالة دكتوراه، المنصورة، مصر، دار اليقين للنشر والتوزيع، 2009م.
2. بن زكري إيمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خضر - بسكرة، قسم الحقوق، 2015م.
3. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ الحياد في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2004-2003م.
4. مجانية كنزة، مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة عبدالرحمن ميرة بجاية، 2021م.
5. مسعود محمد، شليوعة المبروك، مبدأ تكافؤ الفرص في مجال الوظيفة العامة، رسالة ماجستير في القانون العام، 2022م.

ثالثاً: المجلات العلمية:

1. مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد الثامن، العدد 01/ مارس 2022م، ص 394-409، تاريخ النشر: 11/05/2022م.
2. هشام عبدالحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 12، السنة الثالثة، الكويت ديسمبر 2015م.

رابعاً: القوانين والأحكام:

1. الإعلان الدستوري الليبي لسنة 2011م.
2. القانون رقم (12) لسنة 2010م؛ بشأن علاقات العمل.