



## مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف في القانون الليبي

عبدالله موسى المبروك طاهر أ.د.مفتاح خليفة عبدالحמיד

أكاديمية الدراسات العليا - فرع الجبل الأخضر

قسم القانون العام

تاريخ الاستلام: 2025/9/8 - تاريخ المراجعة: 2025/10/2 - تاريخ القبول: 2025/10/14 - تاريخ النشر: 2025/10/21

## 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 والتعريف 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، ويُعبر عن المعنى العام بأهمية شغل الوظيفة العامة، والاستقرار فيها يعتمد على معايير الكفاءة، والجدارة بعيداً عن المحسوبية، والوساطة، 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 أن الأداء الفعال للوظائف الإدارية لا يعتمد فقط على كفاءة النظم الإدارية الفعالة، بل يعتمد أيضاً على كفاءة الأفراد المكلفين بتنفيذها، فبدون موظف كفء، تبقى الإدارة غير قادرة على تحقيق أهدافها.

## أهمية البحث:

تبرز أهمية مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة، من حيث أن الأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد في الحقيقة على كفاءة ما يُوضع من نظم إدارية فعالة فحسب، وإنما يعتمد على كفاءة أولئك الذين يُعهد إليهم بتنفيذها؛ لأنه دون موظف كفء 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 تطرح 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: المبادئ 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 أمام تقلد الوظائف العامة أحد أهم المبادئ الأساسية في التوظيف التي أقرتها النظم القانونية لأغلب الدول، ولم يكن العمل لأول مرة بالصورة العفوية، بل إنّ ذلك كان نتائج لرحلة طويلة، وشاقة للقضاء على مظاهر بيروقراطية التوظيف، وخضوعها لأهواء، ورغبات شخصية لا علاقة لها بالقواعد القانونية.

إنّ مبدأ الكفاءة في الالتحاق بالوظيفة العمومية يجعلنا نبحث عن تعريف لمبدأ الكفاءة في التوظيف، وخاصةً أنّ هذا المبدأ يعتبر كمبدأ عالمي، لكن النصوص الدولية والوطنية لم تعطي لمبدأ الكفاءة تعريفاً حتى أنه لم يتم تكريس هذا المبدأ صراحةً في النصوص القانونية، إلّا أنّ ذلك لا ينفي أنّ مبدأ الكفاءة من المبادئ العامة لتولي الوظائف العامة، رغم ذلك تمّ الإشارة له ضمناً في جميع القوانين، سواءً كانت وطنية أو دولية، وهذا ما يبين أهميته في جانب التوظيف، فلا يمكن الالتحاق بأي وظيفة عمومية دون الكفاية<sup>(1)</sup>.

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

#### الفرع الأول: تعريف مبدأ الكفاءة:

**التعريف اللغوي:** أهم تعريف يقدمه ابن منصور في "لسان العرب" هو النظر، وهو أيضاً مصدر الكفاءة الذي يعني التنظير والمساواة - هي مجموعه من القواعد، والتعليمات التي تضعها مؤسسة معينة لإدارة شؤون الموظفين، والعاملين فيها، والتي تؤكد أنّ تطوير الموظف، أو ترفيته يعتمد على مستوى الأداء اليومي الذي يقدمه<sup>(2)</sup>.

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

(1) مجانة كنزة، مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة عبدالرحمن ميرة بجاية، 2021م، ص6.

(2) لسان العرب، لابن منظور، حرف الكاف - كفا - الجزء رقم13، د.صبري حلي أحمد عبدالعال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة: دراسة مقارنة، (د.ط)، دار الجامعة الجديدة، طنطا، 2005م، صص83-84.

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<sup>(1)</sup>.

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 المحسوبية- 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 يتعين أيضاً أن يكون بقاء الموظف في منصبه على أكمل وجه، ومع ذلك فإنّ هذا التعريف لم يشترط بشكل صريح مبدأ تكافؤ الفرص عند تولي الوظائف العامة، وهو مبدأ تكافؤ الفرص عند تولي الوظائف العامة، وهو مبدأ الذي يعتبر الآن من المبادئ المعترف بها في دول العالم<sup>(2)</sup>.

عرّف الدكتور السيد المعداوي مبدأ الكفاءة بأنه: المبدأ الذي يوفر فرصاً متساوية للمواطنين لتولي الوظائف بناءً على الجدارة – المحاباة السياسية والاجتماعية-، الذي يضمن تحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في شغل الوظائف العامة والاحتفاظ بهم، بناءً على الكفاءة فقط، أسس موضوعية تعتمد على الكفاءة بعيداً عن المحاباة والوساطة، وذلك من خلال امتحانات التنافس. فمبدأ الكفاءة: "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، وتسيير حياتهم الوظيفية، والاحتفاظ بهم على أسس موضوعية قوامها القدرة، والصلاحية بعيداً عن المحاباة والمحسوبية، وذلك عن طريق امتحانات التسابق"<sup>(3)</sup>. 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، فالموظف غير الكفء يكون، ولا ريب سبباً في إعاقة هذا السير، وعاملاً من عوامل تعطيل المرفق عن أداء وظائفه<sup>(4)</sup>. ونرى أنه بالإمكان تعريف مبدأ الكفاءة في التوظيف على أنه: "هو القاعدة التي تقتضي أن يكون شغل الوظائف العلمية للمرشح دون اعتبار للعوامل الشخصية، أو غير الموضوعية، وذلك تحقيقاً لمبدأ المساواة، وتكافؤ الفرص، وضمان لفاعلية الجهاز الإداري".

### خصائص مبدأ الكفاءة في التوظيف:

يقيد مبدأ الكفاءة بمميزات متنوعة يمكن تلخيصها فيما يلي:

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

(1) صبري حليبي أحمد عبدالعال، مرجع سابق، ص 84.

(2) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2014م، ص 28.

(3) شمس الدين بشير الشريف، مرجع سابق، ص 28.

(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 المناسب 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<sup>(1)</sup>.

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

يتضح الأساس القانوني لمبدأ الكفاءة على أنه: "كل المواطنون مساوون 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.

أضف إلى ذلك ما أكدته الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام 1948م على إلزامية توفر مبدأ الكفاءة في تولي المناصب، أو الوظائف العمومية، فلا يمكن أن يلتحق المواطن غير الكفاء بالوظيفة العامة، أو تقلد أي منصب في التوظيف العمومي<sup>(2)</sup>.

#### ثانياً: مبدأ الكفاءة في الدستور:

يعتبر الدستور القانون الأساسي للدولة، ففيه كرّست المبادئ العامة، والهامة التي تقوم، وتسير عليها الدولة، فالدستور ينظم مختلف المجالات، والميادين؛ من بينها: مجال التوظيف، ففي مجال الوظيفة العمومية يسعى المؤسس الدستوري إلى تكريس المبادئ التي يجب أن تقوم عليها الوظيفة العامة؛ من أجل حسن انتقاء الموظفين العموميين<sup>(3)</sup>.

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

#### ثالثاً: مبدأ الكفاءة في قانون الوظيفة العامة:

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

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

(2) مجانة 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 ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، قسم الحقوق، 2015م، ص 18.

أغلب دول العالم على أساس الكفاءة في شغل الوظائف العامة، ومن جهة أخرى فإن اختيار الأصلح يُعدّ واحدًا من أهم مقتضيات مبدأ سير المرافق العامة بانتظام، فالموظف غير الكفء يكون، ولا ريب سببًا في إعاقة هذا السير، وعاملاً من عوامل تعطيل المرفق عن أداء وظائفه.

وبناءً على ذلك، تُعدّ الصلاحية التزامًا 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 يُعدّ من أهم مقتضيات مبدأ سير المرافق العامة بانتظام<sup>(1)</sup>.

## المطلب الثاني

### المبادئ التي يقوم عليها مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف

تتوافق معظم القوانين في نصوصها، تخضع تعيينات الوظائف العامة لمبدأين أساسيين: مبدأ المساواة، ومبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، وهذا ما سوف نتناوله في الفروع التالية:

#### الفرع الأول: مبدأ المساواة:

تنصّ 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 تمّ الطعن عليها أمام القضاء الأخرى"<sup>(2)</sup>.

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

كما نصّت 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<sup>(3)</sup>.

وقد نصّت المادة (6) من الإعلان الدستوري الليبي الصادر في العام 2011م على أن: "الليبيون سواء أمام القانون ومتساوون 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 الجهوي، أو الأسرى"<sup>(4)</sup>.

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 متساوون في الشروط التي ينصّ عليها القانون، وهذا لا يعني المساواة المطلقة في شغل الوظائف العامة.

(1) د. محمد باهي أبو يونس، مرجع سابق، ص 7-8.

(2) د. عبدالقادر محمد القيسي، مبدأ المساواة ودوره في تولي الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المركز القومي 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 تعيين 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<sup>(1)</sup>. 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 لشغلها، إذا كانت الشروط القانونية المطلوبة متوفرة من الشخص الأول، ولم تتوفر في الشخص الثاني الذي تقدم للوظيفة<sup>(2)</sup>. تتبنى 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 مقررًا: "إن المقصود بالمساواة هنا هو المساواة النسبية، وليست 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 يتعين أن تتوافر لهم ذات المكنات، والحقوق في الظروف الواحدة، بلا تمييز بينهم لسبب، أو آخر<sup>(3)</sup>.

ونخلص إلى أنه إذا ما طبقت 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 تميز بين شخص، وآخر في تقديمهم لأوليائهم في سبيل الحصول على وظيفة داخل الهيئات الإدارية في الدولة، وتطبيق وسيلة المسابقة، أو الامتحان بين المتقدمين، سواء كانوا أكبر من عدد الوظائف، أو أقل فهو 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<sup>(4)</sup>.

#### 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، والجدارة، والمقدرة، والاستحقاق، ويعتمد الاختيار بين المرشحين على النزاهة، والشفافية، والعدالة، وتُجرم المحاباة، أو التمييز بسبب الانتماء النقابي، أو الأصل الاجتماعي، أو أية روابط تمييزية أخرى"، حيث يعتبر هذا المبدأ مكماً 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، 2011م، ص 74-75.

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

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

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

والجدارة، والمؤهل، وهنا يكون التمييز بين المتسابقين أمراً جانزاً من الناحية القانونية، وهو ما يسمى بمبدأ تكافؤ الفرص، كما نصّت على ذلك أيضاً المادة (182) من قانون علاقات العمل التي جاء فيها: "يقوم مبدأ شغل الوظائف العامة على أساس الأهلية، والاستحقاق والجدارة...."، والحكمة من هذا الشرط تكمن في ضمان قدرة الموظف على ممارسة أعباء العمل الوظيفي، وكذلك قدرته على التغلب على مشاكلها، ومعوقاتها، كما تدلّ على اكتسابه الخبرة الوظيفية المتخصصة التي تكفل له مستوى متميز من أداء العمل، وضمان حسن سيرة على أكمل وجه، وبذلك تستطيع جهة الإدارة أن تختار أفضل العناصر لتولي الوظائف العامة، وتحقيق تكافؤ الفرص بين الأفراد عند إتمام إجراءات التعيين<sup>(1)</sup>.

ويمكن تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في اللغة كما ورد في "لسان العرب" لابن منظور، بأنه النظر، وكذلك مجموعة القواعد التي تضعها مؤسسة ما لإدارة شؤون الموظفين والعاملين، والتي تؤكد أن تطوير الموظف أو ترقّيته يعتمد على مستوى الأداء الذي يقدمه المساواة في تولي الوظائف العامة، تساهم في تحقيق المساواة الفعلية للأفراد في هذا المجال، تكافؤ الفرص؛ بمعناه البسيط يعني التساوي بين أفراد المجتمع في مجالات مختلفة، مثل: التعليم، والعمل وغيرها<sup>(2)</sup>.

وقد زادت المطالبات على الصعيدين الدولي والمحلي لتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في ظل تحقيق العدالة الاجتماعية، وقد أكّدت العديد من الدساتير على أهمية الالتزام بمبدأ تكافؤ الفرص<sup>(3)</sup>.

وتأتي أهمية مبدأ تكافؤ الفرص؛ كونه يمثل أحد البوابات الرئيسية؛ لتحقيق العدالة الاجتماعية في الدولة، حيث يرتبط هذا المبدأ بمناحي الحياة المختلفة، بما في ذلك الوظيفة العامة، والتعليم، والسياسية، وتحقيق التنمية، ويسعى إلى تقليل الفجوة بين المواطنين في جميع المجالات - من الوصول إلى الابداع- المواهب التي تعتبر أساساً لتحقيق التطور، والتقدم، فإنّ 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 وأنّ عمله سيقدر بعيداً عن المحسوبية، والمحابة في مجال التوظيف، فإنّ توفير الفرص المتساوية في ظروف مشابهة ودون 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، وأنّ عمله سيتم تقييمه بعيداً عن المحسوبية والمحابة<sup>(4)</sup>.

وقد نصّت 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"<sup>(5)</sup>.  
ففي مجال التوظيف فإنّ توفير الفرص المتساوية ضمن الظروف المتشابهة، ودون تمييز بين شخص، وآخر، ومن دون المفاضلة بينهم، فإنّ ذلك يدفعهم إلى العمل بجد، والتعليم بنطاق واسع لتمييز نفسه عن الآخرين بالتمييز بالعمل، وتقدم المجتمع، وذلك ينبع من إحساس الإنسان بوجود العدالة، وبأنّ عمله سيتم تقييمه بعيداً عن المحسوبية، وبعيداً عن المحابة.

(1) د.مفتاح خليفة عبدالحمد، النظام القانوني للموظف العام في القانون الليبي من التعيين إلى نهاية الخدمة، دار الفضيل، الطبعة الأولى، 2023م، ص50-51.

(2) د.صبري حلمي أحمد، صبري حليبي أحمد عبدالعال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة: دراسة مقارنة، (د.ط)، دار الجامعة الجديدة، طنطا، 2005م، ص83-84.

(3) د.هشام عبدالحمد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد 12، السنة الثالثة، الكويت ديسمبر 2015م، ص177.

(4) مسعود محمد، شليووعة المبروك، مبدأ تكافؤ الفرص في مجال الوظيفة العامة، رسالة ماجستير في القانون العام، 2022م، ص12.

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



وإنّ من الناس مواهب، واستعدادات لا بد من مراعاتها، وتقويم أصحابها على أساسها، ولا بد من التمييز بين نوعين من الحقوق، نوع ناشيء عن الخصائص الذاتية للإنسان، مثل: الكسب، والعمل، والجدارة، فكل من الناس وحظه في التقدير، ونوع يتساوى فيه الجميع؛ كالحياة، والمواطنة، والتعليم، والصحة<sup>(1)</sup>.

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، ومنكوبي الكوارث العامة، حيث يتم تخصيص عدد من الوظائف لهم كنوع من تقدير الجميل ورد الجميل لهؤلاء، أو لأسرهم، ويُشير البعض إلى أنّ هذا الأمر لا يؤثر على مبدأ المساواة، ولا يمثل فرضاً 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 أدّى 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، وولائهم 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، ممّا يؤثر على مبدأ الجدارة<sup>(2)</sup>.

(1) رضا مطاوع علي يوسف، مفهوم تكافؤ الفرص بين الإسلام والنظم الوضعية، رسالة دكتوراه، المنصورة، مصر، دار اليقين للنشر والتوزيع، 2009م، ص 24-28.

(2) د. تغريد محمد قدوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه، كلية القانون، جامعة بغداد، ص 308-309.



## الخاتمة

في ختام هذه الدراسة تستنتج أنّ مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظائف العامة هو مبدأ دستوري؛ نظراً لأهميته الكبيرة في تنظيم الوظيفة، حيث يتيح تولي الأفراد الأكفاء الجهاز الإداري، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا إذا تولّى 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 تتبّعه الدول المتقدمة، كما أنّ 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 علن الإشكالية المطلوبة للدراسة، حيث تمثّلت أهم نتائج الدراسة فيما يلي:

1. أنّ المُشرّع لم ينص صراحةً على مبدأ الكفاءة في التوظيف في الوظيفة العمومية في أحكام الدستور، أو أشار إليها ضمناً عندما نصّ على مبدأ آخر مكمل له؛ هو مبدأ المساواة في التوظيف، وجعل الكفاءة معياراً للتمييز بين المواطنين في شغل الوظائف العامة.
2. إنّ تطبيق مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة له أهمية كبيرة في تقليل الفجوة بين طبقات المجتمع.
3. إنّ السبب المباشر للتخلف، وسوء الخدمات يكمن في عدم تطبيق مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة عند اختيار الموظفين العموميين، واعتماد معايير المحسوبية، والوساطة الحزبية أو الشخصية أو القبلية...الخ.
4. إنّ اعتماد مبدأ الكفاءة في اختيار الموظفين له آثار مباشرة على حقوق الإنسان وهو يمثل ضماناً 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 تعيين يخالف مبدأ الكفاءة، أو يقوم على أسس شخصية، أو جهوية.
3. إلزام الجهات الإدارية بنشر إعلانات التوظيف العامة إلكترونياً تحقيقاً 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 دوري، 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، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2014م.
4. صبري حلمي أحمد، صبري حلمي أحمد عبدالعال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة: دراسة مقارنة، (د.ط)، دار الجامعة الجديدة، طنطا، 2005م.
5. عبدالقادر محمد القيسي، مبدأ المساواة ودوره في تولي الوظيفة العامة، الطبعة الأولى، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2016م.
6. علي خطر شطناوي، 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.

#### ب- رسائل الماجستير:

1. بن زكري إيمان، مبدأ الكفاءة في التوظيف آلية لتحسين الخدمة العمومية، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة، قسم الحقوق، 2015م.
2. فيرم فاطمة الزهراء، الموظف العمومي ومبدأ الحياد في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004م.
3. مجانة كنزة، مبدأ الكفاءة في التوظيف في القانون الجزائري، رسالة ماجستير في الحقوق، جامعة عبدالرحمن ميرة بجاية، 2021م.
4. مسعود محمد، شليوغة 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، ص394-409، تاريخ النشر: 2022/05/11م.
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.