

المطلب الثاني طرق اختيار الموظف العام

من الطرق المتبعة لاختيار الموظف العام الآتي ذكرها:

أولاً: طريقة الاختيار الحر من قبل الإدارة

في هذه الطريقة يكون لرجال الحكم والإدارة الحرية المطلقة في اختيار من يشاؤون لشغل الوظيفة العامة دون قيد أو شرط، وهذه الطريقة شاع استعمالها في الولايات المتحدة الأمريكية في القرن التاسع عشر، وهو ما كان يعرف بنظام (الغنائم إذ بموجبه يتم تعيين أعضاء الحزب الفائز لشغل الوظائف العامة، كما طبقت في الاتحاد السوفيتي) سابقاً) وفرنسا ومصر حيث كان للأعتبارات السياسية دور مهم في اختيار الموظفين، بيد أن معظم دول العالم عزفت عن استخدام هذه الطريقة بالنسبة للوظائف الاعتيادية، لكنها ظلت متبعة إلى الآن بالنسبة للوظائف العليا أو التي يغلب عليها الطابع السياسي .

ولقد اثبت هذا النظام عدم جدارته بسبب العيوب التي نسبت إليه وأبرزها:

- 1- انتشار الفوضى وعدم الاستقرار لدى الموظفين الذين يعلمون سلفاً أنهم يشغلون الوظيفة لمدة محدودة فيسعون للحصول على أكبر الغنائم منها.
- 2- أنها تتعارض مع مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة.
- 3- انتشار الرشوة والفساد والمحسوبية في العمل الإداري مما يؤدي إلى اختيار الأشخاص غير الأكفاء.

أما في الشريعة الإسلامية فأن أساس أو معيار اختيار الموظف لشغل الوظيفة العامة هو الجدارة والكفاءة، فمن لا يملك المؤهلات اللازمة لا يتم تعيينه في الوظيفة العامة مهما كانت درجة قرابته أو صلته مع الحاكم، ويتضح هذا من عدة حوادت منها أن رسول الله (ﷺ) أمتنع عن تولية أبا ذر الغفاري عندما طلب منه أن يستعمله (يولييه) وقال له (ﷺ): (يا أبا ذر إنك ضعيف، وإنها يوم القيامة خزي وندامة إلا من أخذها بحقها، وأدى الذي عليه فيها))

ثانياً: طريقة الانتخاب

وفقاً لهذه الطريقة يتم اختيار شاغلي الوظيفة العامة عن طريق الانتخاب من قبل المواطنين، وتعد طريقة استثنائية تقتصر على وظائف محددة حيث تكون آراء واتفاقات الناخبين هي المعول عليها في اختيار شخص ما لتولي الوظيفة العامة.

ورغم مميزات هذه الطريقة التي تتمثل في إيجاد صلة مباشرة بين الموظف والجماعة التي سيتولى خدمتها، فضلاً عن القضاء على التحكم والنفوذ الوظيفي، إلا أنه يعاب عليها أن الناخبين قد لا يستطيعون تقدير كفاءة المتقدم للوظيفة وقد يكون اختيارهم خاضعاً لاعتبارات بعيدة عن مستلزمات الوظيفة، كما أنها تجعل الموظف خاضعاً لتأثير ناخبيه إذ يسعى لكسب رضاهم لضمان إعادة

انتخابه مرة أخرى، لذا فإن هذه الطريقة لم تعد متبعة لاختيار الموظفين في دول العالم سوى بعض الحالات المحدودة.

ثالثاً: طريقة المسابقة

تقوم هذه الطريقة على اختيار الموظفين من بين عدد من المرشحين بعد إجراء مسابقات تنافس - اختبارات ذات طبيعة خاصة -بين المتقدمين لشغل الوظيفة تقوم بها هيئة إدارية متخصصة أو الجهة المراد التعيين فيها، لمعرفة قدراتهم وكفاءتهم وانتقاء أفضلهم، ويتم التفاضل على أساس نتيجة الاختبارات التي يجب أن تحقق غرضين هما:

الأول: التحقق من توافر معلومات وخبرات وكفاءات معينة لدى المرشح.

الثاني: الكشف عن مدى قدرة المرشح على تطبيق تلك القدرات والكفاءات واستخدامها في الوظيفة المرشح لها

وتعد طريقة المسابقة الأسلوب الأمثل كونها تعتمد مبدأ الجدارة والاستحقاق أساساً لاختيار من يتولى الوظائف العامة وتحقق تكافؤ الفرص وتبعد شبهة الوساطة والمحسوبية إذا أحسن تطبيقها بدقة وأمانة، وهي الأكثر شيوعاً في الوقت الحاضر لما لها من مزايا إذ تطبق في كل من العراق ومصر وفرنسا والولايات المتحدة الأمريكية .

رابعاً: الإعداد الفني المسبق

وفقاً لهذا الأسلوب تقوم الإدارة بإعداد المرشحين لشغل الوظائف العامة إعداداً خاصاً عن طريق مدارس أو معاهد أو كليات فنية متخصصة على أعمال الوظيفة التي سيشغلونها، وذلك مقابل التزام هؤلاء بالعمل لديها بعد التخرج وتلتزم الإدارة بتعيينهم.

ويعد هذا الأسلوب من أفضل أساليب اختيار الموظفين لكونه يحدد عدد الأشخاص الذين يؤهلهم فنياً بما يتناسب مع الوظائف الشاغرة، ويساعد على إكساب الموظف الثقة في نفسه لما يكتسبه من خبرة، كما يساعد الإدارة على التأكد من صلاحية الأشخاص للوظائف التي سيشغلونها، بيد أنه يؤخذ على هذا الأسلوب أنه يكلف الدولة نفقات كبيرة وباهظة، لذا فإنه لا يعتمد إلا لبعض الوظائف كضباط الجيش والشرطة ومعاهد التمريض وغيرها.

المطلب الثالث

اختيار الموظفين في التشريع العراقي

يعد قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 الشريعة العامة للقواعد التي تحكم الوظيفة العامة في العراق، وقد أناط قانون الخدمة المدنية مهمة اختيار الموظفين وتنظيم الإجراءات المتعلقة بالاختيار بمجلس الخدمة العامة، وبين الإجراءات التي يعتمدها المجلس بشأن اختيار الموظفين والتأكد من

كفاءتهم ومؤهلاتهم، وذلك من خلال اختبار مؤهلات الأشخاص المراد تعيينهم أو إعادة تعيينهم بالمقابلة أو بالامتحان التحريري أو بهما معا للوقوف على صفاتهم ولياقتهم).

إلا أن مجلس الخدمة العامة واجه بعض الإخفاقات في مهمة اختيار الموظفين، لجملة أسباب أهمها:

1- عجز المجلس عن رقد دوائر الدولة والقطاع العام بالعناصر ذات الكفاءة، لاتجاه تلك العناصر إلى الجهات الأخرى التي تمنح مزايا مالية أفضل أو إلى القطاع الخاص.

2- ضعف وعدم دقة إجراءات المجلس في اختيار أكفأ المتقدمين لإشغال الوظائف، إذ كانت الأختبارات التي يجريها شكلية لا تصلح للثبوت من أهلية المرشح للوظيفة.

وفي ضوء هذا الحال صدر قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم 996 في 2/8/1979

الذي ألغى مجلس الخدمة العامة وخول الوزراء المختصين سلطات المجلس في التعيين وإعادة التعيين، وقد حددت وزارة المالية أسس وضوابط إشغال الوظائف عند التعيين من قبل لجان تشكل بأمر الوزير المختص، ومن هذه الأسس :

1- الإعلان عن الوظائف الشاغرة في صحيفة يومية، وفي لوحة إعلانات الوزارة أو الدائرة المختصة على أن يتضمن الإعلان تفاصيل وافية عن الوظيفة الشاغرة .

2- تقديم طلب لشغل الوظيفة المعلن عنها وفق نموذج استمارة طلب الدخول للخدمة المدنية.

3- اختبار ومقابلة المتقدمين لإشغال الوظائف بعد انتهاء مدة تقديم الطلبات وذلك في حالتين:

أ- إذا كان عدد المتقدمين أكثر من عدد الوظائف الشاغرة، فعلى اللجنة إجراء اختبار المتقدمين بالمقابلة أو بالامتحان.

ب- إذا كان من ضمن المؤهلات المطلوبة لشغل الوظائف الشاغرة إجادة مهنة معينة، فيجري اختبار تحريري للغرض المذكور، وبعد ذلك يتم الترشيح للتعين من بين الناجحين على وفق معدل النجاح في الاختبار.

4- تعلن لجنة التعيينات في لوحة الإعلانات أسماء المتقدمين للتعين وفقا لجدول يتضمن أسماء المتقدمين للتعين ومؤهلاتهم الدراسية وسنة التخرج ومعدلهم الدراسي والدرجة التي حصلوا عليها في الاختبار، وذلك بالنسبة للوظائف التي تشغل بعد إجراء الاختبار للمتقدمين، أما المتقدمون الذين لم يدركهم الدور في التعيين فيبقون احتياطاً لوظائف مماثلة.

وقد صدر حديثاً القانون رقم 4 لسنة 2009 الذي أقر تأسيس مجلس الخدمة العامة الاتحادي وجعل من مهامه تعيين الموظفين، يتكون المجلس من رئيس ونائب للرئيس وسبعة أعضاء متفرغين ممن يحمل شهادة جامعية أولية في الأقل، على أن يكون (٢) اثنان منهم في القانون، و(٢) اثنان منهم في الإدارة والاقتصاد، وواحد في كل من الطب والهندسة والزراعة، وتم تشكيل هذا المجلس والتصويت عليه من قبل مجلس النواب العراقي سنة 2019.