

# الإطار القانوني للتعيين في الوظائف العام

Legal Foundation for appointment in the Public Sector

---

• القانون الأساسي الفلسطيني Basic Law

• قانون الخدمة المدنية المعدل لسنة 2005

The Civil Service Law, as amended

• اللائحة التنفيذية لسنة 2005. By-law of

نطاق الدراسة  
Scope of Law

---

\* الاستقطاب إلى الوظيفة العامة. Recruitment

\* الترقية Promotion

• الترتيبات التعاقدية Contractual arrangements

منهجية الدراسة  
study methodology

---

- دراسة التعيين والترقية والترتيبات التعاقدية في ضوء القانون الفلسطيني.
- دراسة الواقع العملي.
- تحليل للتشريعات في ضوء الممارسة العملية.
- مقارنة القانون الفلسطيني مع تجارب بلدان أخرى.

# أهم المشاكل

---

- سكوت القانون عن تحديد القواعد العامة للتعين والترقية. إيراد هذه القواعد هام، منها:
- الشرعية.
- الشفافية والعلنية.
- المحاسبة.
- الفعالية والنفاز.
- الحيادية السياسية.
- بنود القانون بخصوص التعيين والترقية وإجراءاته لم يعكس تلك القواعد العامة

# أهم المشاكل: أي نظام خدمة مدنية لفلسطين

---

الاحتراف التعيين في الوظيفة العامة يكون مقيدا في مستويات وظيفية محددة، تكون غالبا تلك المستويات الدنيا مما يتيح للموظف الترقى في الوظيفة العامة للوصول إلى مستويات عليا.

نظام المناصب التعيين يكون بناء على مسابقة مفتوحة للمرشحين من داخل الجهاز أو من خارجه على حد سواء. يضمن هذا النظام الترقية عن طريق الانتقال من منصب إلى آخر أعلى عن طريق اكتساب الخبرة والمهارات الشخصية والأداء.

النظام المختلط يتم التعيين في وظائف معينة عن طريق مسابقة مفتوحة (من داخل الجهاز أو من خارجه)، ووظائف أخرى يتم تعيئتها عن طريق ترفيع وترقية داخلية.

# أهم المشاكل:

## مبدأ الجدارة غير مشبع في القانون

---

- يمكن للجهة المعنية بالتعيين تقرير فيما إذا كان هناك امتحان من الأساس أم لا، وإذا كان هناك امتحان بالفعل، تستطيع الجهة تقرير فيما إذا كان كتابيا أو شفويا بدون بيان أي معيار أو تبرير محدد لكيفية اتخاذ مثل هذا القرار.
- الإجراءات الخاصة بعملية الاختيار غير واضحة. على سبيل المثال من غير الواضح من يطور ويحضر نماذج الامتحانات، وعلى أية أسس يتم احتساب النقاط وتقييم المتقدم لشغل الوظيفة (الامتحان، المقابلة، المؤهلات العلمية، الخبرة، الشخصية...).
- عدم خضوع الفئة العليا للإجراءات الواردة في القانون أو اللائحة. وسكت القانون عن ذكر أية إجراءات بديلة يمكن إتباعها في تعيين هذه الفئة العليا. والسؤال كيف يمكن ضمان قاعدة الجدارة في التعيين لهذه الفئة بعيدا عن المحسوبية والمحاباة السياسية.

## أهم المشاكل الترتيبات المؤسسية

---

- غياب جهات للرقابة والمحاسبة والتظلم.
- ديوان الموظفين العام لا يعقل أن يكون مستقبلا جهة الرقابة والمحاسبة والتظلم بالإضافة إلى دوره في التعيين والترقية.
- لجنة وزارية تقوم بالتعيين والترقية للفئات العليا.
- لا يوجد لجنة محايدة.

## أهم المشاكل الترقية

---

- عدم وضوح إجراءات الترقية بالنسبة على الفئة الأولى والفئات العليا.
- القانون لم ينص على مسابقة مفتوحة من داخل جهاز الخدمة المدنية وخارجه للتعيين في مناصب عليا محددة.

## أهم المشاكل الترتيبات التعاقدية

---

- مدة التجربة، هي مدة طويلة (سنة).
- القانون لا ينص على توقيع عقود وظيفية. أو يحدد أطراف العلاقة.
- القانون لا ينظم العقود الخاصة.
- قانون العمل غير ويطبق على موظفي الخدمة المدنية.

# أهم المسائل التي بحاجة إلى دراسة مستقبلية في ضوء أي تعديل لنظام الخدمة المدنية في فلسطين

---

- (1) إعادة تنظيم إجراءات التعيين، وتبسيطها في كل من القانون واللائحة، بحيث:
  - بناء إجراءات التعيين والترقية على أسس الجدارة، وتكافؤ الفرص وعدم التمييز.
  - النص على ضرورة إجراء مسابقة مفتوحة للتعيين والترقية سواء من داخل الجهاز للفئات من غير العليا، ومن داخل الخدمة المدنية وخارجها للفئات العليا أو على الأقل لبعض المناصب العليا على وجه التحديد.
  - إعادة تعريف وتنظيم المسابقة بحيث لا تخضع للسلطة التقديرية للمسؤول المباشر للجهة المعنية بالتعيين. يمكن وضع معايير، حسب نوع الوظيفة، فيما إذا سوف يكون هناك امتحان، وتحديد طبيعته. كما يجب تحديد كيفية احتساب علامات المسابقة في لائحة مفصلة. يمكن الاستفادة من تجربة وزارة التربية والتعليم في كيفية إجراء المسابقات ومعايير احتساب العلامات أو النقاط.
  - إعادة النظر في تشكيل لجان الاختيار، خاصة بالنسبة إلى وظائف الفئة العليا من قبل لجنة محايدة ومستقلة وممثلة من أشخاص من خارج الخدمة المدنية.

## أهم المسائل التي بحاجة إلى دراسة مستقبلية في ضوء أي تعديل لنظام الخدمة المدنية في فلسطين

---

1) إعادة تنظيم إجراءات الترقية، وتبسيطها في كل من القانون  
واللائحة، بحيث:

- اعتماد المنافسة والمسابقة المفتوحة من داخل الجهاز ومن خارجه لملء المناصب العليا على وجه التحديد. وهذا هو الاتجاه الحديث في الترقية.
- أن يتم تنظيم قواعد وإجراءات الترقية بحيث تشمل كافة فئات الموظفين.

## أهم المسائل التي بحاجة إلى دراسة مستقبلية في ضوء أي تعديل لنظام الخدمة المدنية في فلسطين

---

الترتيبات المؤسسية بخصوص التعيين والترقية. يجب أن يحدد القانون جهة الرقابة والمساءلة والمحاسبة والتظلم. إن منح جهة واحدة كافة هذه الصلاحيات، مضافا إليها صلاحيات معينة بخصوص التعيين والترقية والترتيبات التعاقدية، لا يؤدي إلى تحقيق الشفافية ولا يطور الخدمة المدنية في فلسطين. نذكر أن المقابلات التي أجريت، وورش العمل التي عقدت، وصلت إلى نتيجة مفادها أن غياب جهات الرقابة والمساءلة والتظلم، أو وضعها جميعها مع ديوان الموظفين، أحد عوائق تطور الخدمة المدنية في فلسطين.

## أهم المسائل التي بحاجة إلى دراسة مستقبلية في ضوء أي تعديل لنظام الخدمة المدنية في فلسطين

---

### 4. الترتيبات التعاقدية.

- إعادة النظر في فترة التجربة عن طريق تقليصها بحيث يكون الحد الأقصى لها ستة أشهر.
- إن تسري فترة التجربة، وعلى قدم المساواة، على جميع فئات الموظفين.
- أن يتضمن القانون بندا بخصوص العقد الوظيفي وطبيعته وأطرافه، على أن تنظم لأئحة مضمونه.
- أن ينظم القانون عقودا مؤقتة لبعض المناصب العليا، ووضع القواعد التي تنظم شروط وطبيعتها.
- دراسة إمكانية تطبيق قوانين العمل على موظفي الخدمة المدنية، خاصة فيما يتعلق بالحقوق والواجبات.

أهم المسائل التي بحاجة إلى دراسة مستقبلية في ضوء أي تعديل لنظام الخدمة المدنية في فلسطين

---

## • توصية:

نرى ضرورة تشكيل لجنة لمراجعة إجراءات التعيين والترقية والترتيبات التعاقدية في كل من القانون وللأحة، وذلك في ضوء النقاش أعلاه. يحبذ أن يعتمد صائغي قانون جديد للخدمة المدنية أسلوباً مبنياً على قواعد صياغة تشريعية سليمة بحيث لا يتضمن تفاصيل غير ضرورية. فالتفاصيل تترك إلى لوائح توضع بعناية.