

جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم

كلية الحقوق والعلوم السياسية المرجع:

قسم : القانون العام

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماستر

النظام القانوني لموظفي قطاع الصحة بالجزائر

التخصص: قانون طبي

الشعبة: الحقوق

تحت إشراف الأستاذ(ة):

من إعداد الطالب(ة):

د. بن عودة يوسف

عيسى حزب الله محمد عدنان

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ(ة).....خالد زواتين.....رئيسا

الأستاذ(ة)..... بن عودة يوسف.....مشرفا مقرر

الأستاذ(ة).....بوسحبة الجيالي.....مناقشا

السنة الجامعية: 2022/2021

نوقشت : 2022/06/23

الإهداء

إلى أمي أطال الله في عمرها من علمتي العطاء، وغمرتني بحنانها وكرمها.
إلى أبي الرجل المثالي أطال الله في عمره ليظل عوناً لي
إلى كبير المقام ذو السيرة العطرة جدي و جدتي رحمهما الله تعالى
إلى أخي الخلق من علمني أن الحياة من دون ترابط وحب وتعاون لا تساوي
شيئاً.

إلى جميع أهلي داخل الوطن الغالي وخارجه
إلى جميع الأساتذة الباحثين، وطلبة العلم
إن إنهائي عملي لم يكن ليتم لولا دعمكم، وأتمنى أن ينال رضاكم.

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات والصلاة والسلام على خير خلق الله محمد عليه أفضل الصلاة و السلام.....

إنه لمن دواعي العرفان بالجميل أن أتقدم بالشكر الجزيل وأسمى عبارات التقدير والاحترام إلى كل من ساعدني وشجعني أولاً: الأستاذ الفاضل المشرف الدكتور بن عودة يوسف الذي قبل الإشراف مذكرتي و وجهني لاختيار هذا الموضوع وشجعني على البحث فيه بتوجيهاته القيمة السديدة و الحكيمة وكذلك اشكره على تواضعه و صبره من بداية هذا البحث إلى غاية إتمامه فله مني فائق التقدير والاحترام.

إلى كل الأساتذة الكرام الذين رافقونا وكانوا لنا سندا في المسار الدراسي ، وإلى أعضاء اللجنة العلمية الموقرة والذين سيناقشون موضوع هذا البحث إن شاء الله ، الأستاذ الفاضل خالد زواتين ، و الأستاذ الفاضل بوسحبة الجيلالي إلى جميع من ساعدني من قريب أو من بعيد حتى لو بالدعاء.

مقدمة:

لقد حظيت الوظيفة العمومية باهتمام الكثير من علماء الإدارة والتنظيم الإداري ، فهي أمانة مقدسة وخدمة اجتماعية قوامها الالتزام المخلص والوعي لمصالح الموظفين وحقوقهم وحررياتهم وفقاً للدستور والقانون ، وهي مسؤولية وأمانة أخلاقية ممن يكلفون بتحمل مهامها وهي خدمات وطنية يحكمها ووجه مسارها القانون ، فالموظف وسيلة الدولة في أدائها لدورها وتقديمها للخدمات المطلوبة منها في إقامة وسير المرافق العامة ، حيث أنه يعتبر مركز الموظف العمومي في علاقته بالدولة ، إنما هو مركز تنظيمي تحكمه اللوائح والمراسيم المحددة قانوناً . إن الواجبات المطلوب أدائها من الموظفين على أكمل وجه يقابلها حقوق منصوص عليها في قوانين الوظيفة العمومية بصيغة أمرة تطبق بطريقة موحدة ومجردة وبدون تمييز على كافة الموظفين مهما كانت وضعيتهم أو المكان أو ظروف التي يمارسون فيها مهامهم ، حيث لا يجوز للإدارة الاتفاق على مخالفة نصوص الوظيفة مع أي طرف كان باعتبارها من قواعد النظام العام ، غير وبالنظر لطبيعة المهام التي يمارسها بعض فئات الموظفين يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة بكل سلك على حقوق خاصة بهؤلاء الموظفين . لذا تتمثل النظام القانوني للموظف العمومي عموماً في حقوق مالية وحقوق معنوية ، وحقوق اجتماعية وهي مقررّة أساساً للوظيفة بالنظر إلى طبيعتها وواجباتها ومسؤولياتها على كل فئة من فئات الموظفين ، وهي مقررّة أيضاً لمصالحهم ولمصلحتهم حتى تكفل لهم حياة كريمة تناسب وظائفهم ، وأهم هذه نظام الحقوق على سبيل الذكر مثلاً :

الرواتب ، التعويضات ، العلاوات ، الترقية ، وحقوق معنوية لها أهداف بالغة في الحياة المهنية للموظف العمومي بصفته العنصر الفاعل في تحقيق أهداف وغايات الإدارة وتضمن ديمومة سير المرفق العام وتأخذ هذه نظام الحقوق صور عديدة كنظام الحقوق الاجتماعية ونظام الحقوق السياسية والحماية من أشكال التهديد والاعتداءات وحق الاستقالة والذاتية .

أما عن الصحة فهي متعلقة بالسياسة وتطبيقها معقد والنماذج المفاهيمية يمكنها إن تعرض التدفق من تطور السياسة الصحية إلى السياسة الصحية وبرنامج تطبيقها والنظام الصحي ونتأجه فالسياسة يجب أن تكون مفهومها أكثر من الدستور المحلي أو السياسة الصحية التي تدعم أي برنامج أو تدخل سياسي فالسياسات التشغيلية هي الأنظمة، واللوائح، والمبادئ التوجيهية والمعايير الإدارية التي تستخدمها الحكومات لترجمه القوانين الوطنية والسياسية إلى برامج وخدمات، والعملية السياسية تشمل القرارات المأخوذة على المستوى الوطني واللامركزية (وتشمل قرارات التمويل) التي تؤثر على كيفية تقديم الخدمات لذا، التركيز يجب ان يكون للنظام السياسي الصحي المتعدد السياسات والعمل الإضافي لضمان استمرارية الزيادة البيئة السياسية الداعمة ستسهل الزيادة من التدخلات الصحية ، وهناك الكثير من المواضيع في السياسة وأدله بمقدورها إن تؤثر على قرارات الحكومة وقطاع الأعمال الخاص أو جماعات أخرى متبنيه سياسته معينه فالسياسة القائمة على الأدلة تعتمد على الاستخدام العلمي والصارم للدراسات كتجارب عشوائية محكومته لتحديد البرامج والقدرة على ممارستهم لتطوير النتائج المتعلقة بها.

بعض المناقشات السياسية تنحصر على سياسات الرعاية الشخصية الصحية، وتشمل الذين يسعون إلى إصلاح تقديم الرعاية الصحية.وعاده فهي تتدرج تحت الفلسفة أو الاقتصاد والمناقشات الفلسفية متركزة حول أسئلة عن الحقوق الفردية الأخلاق وسلطه الحكومة، بينما مواضيع الاقتصاد كانت عن كيفية زيادة فعالية تقديم الرعاية الصحية، وخفض التكلفة، فالمفهوم الحديث للرعاية الصحية تشمل الوصول إلى الأطباء من مختلف المجالات والتكنولوجيا الطبية كالأدوية والمعدات الجراحية وأيضا تشمل القدرة على الوصول إلى احدث المعلومات الأدلة من البحوث، كالأبحاث الطبية والخدمات الصحية في البلدان الأخرى يعتمد الفرد على نفسه للحصول على سلع الرعاية الصحية وخدماتها بالدفع

النقدي كنفقات ضرورية وللعمال في القطاع الخاص في صناعات الأدوية لتطوير البحوث، ويتم تصنيف المشاركين في سوق العمل بين التخطيط والإنتاج في الموارد البشرية. فالدول الأخرى لديها سياسة معينة لدعم مواطنيها وضمان وصولهم إلى البحوث الصحية، والتخطيط لعدد كاف من البحوث وتصنيفها، والاهتمام بجودة العاملين بالصحة، لتغطيه أهداف العناية الصحية فالعديد من الحكومات حول العالم تمتلك بما يسمى بالرعاية الصحية الشاملة والتي تحمل عبئ نفقات الرعاية الصحية من الشركات الخاصة أو الأفراد من خلال جميع المخاطر المالية وهناك العديد من الجدالات المختلفة حول وضد الرعاية الصحية الشاملة والمتعلقة بالسياسة الصحية والرعاية الصحية جزء مهم من نظام الصحة ولذلك فهي تمثل الجزء الأكبر من مناطق الاتفاق لكل من الحكومات والأفراد في العالم. خيارات لسياسة الرعاية الصحية الشخصية: اللاسفة في حق الصحة الفلسفة في الرعاية الصحية فالكثير من الدول وحكوماتها يعتبرون فلسفه حقوق الإنسان في توجيه سياسات العناية الصحية. منظمه الصحة العالمية قالت بان كل دوله في هذا العالم تعتبر جزء على الأقل من ميثاق حقوق الإنسان وعناوين الصحة المتعلقة بالحقوق، تشمل حق الصحة وحقوق أخرى تنطوي تحت الشروط الضرورية لجوده الصحة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التابعة للولايات المتحدة (UDHR) تؤكد بان الحقوق الطبية حق لكل الناس.

بند الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التابعة للولايات المتحدة رقم 25: لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة كاف للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته، ويتضمن ذلك التغذية والملبس والسكن والعناية الطبية وكذلك الخدمات الاجتماعية اللازمة، وله الحق في لضمان في حال البطالة أو المرض والعجز والترمل والشيخوخة وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادته ونبعض السلطات وبين مختلف الأديان وإلى جانب المنظمات فالسياسات الصحية تتأثر بفهم طريقه تؤديه الواجب من قبل الكثير من الديانات المختلفة والذين يعيشون تحت ظروف غير ملائمة وتشمل المرضى والمنظمات غير

الحكومية تعتمد على مبادئ الإنسانية في تحديد سياساتها الصحية، مؤكداً في نفس ينظر التزام و ينص على الحق في الصحة في السنوات الأخيرة ركزت منظمه عالميه لحقوق الإنسان ومنظمه العفو الدولية بشأن الصحة حق كحقوق الإنسان ومعالجه عدم كفاية فرص الحصول على الأدوية فيروس نقص المناعة البشرية والحقوق الجنسية، والإنجابية للمرأة بما ذلك معدلات وفيات الأمهات داخل حول العالم، وقد رحب هذا الاهتمام المتزايد بالصحة كحق أساسي من حقوق الإنسان من قبل دوريه لانسيت الطبية الرائدة وهناك آثاره جدل كبير حول سياسات الشخص الذي سيتحمل دفع تكاليف العناية الطبية لكل الناس وتحت أي ظرف ومثال على ذلك إنفاق الحكومة على العناية الصحية أحيانا يعتبر كمؤشر عالمي من التزام الحكومة لصحة الشعب ويقول أنصار دعه يعمل أن هذا يؤدي إلى تآكل فعالية تكلفة النظام الصحي، وحتى أولئك الذين يستطيعون دفع لاستنزاف الموارد اللازمة خدمات الرعاية الصحية الخاصة من النظام العام. القضية هنا هي ما إذا كانت شركات التأمين الطبي المملوكة للمستثمر أو منظمات المحافظة على الصحة هي في وضع أفضل للعمل في مصلحة عملائها مقارنة مع التنظيم الحكومي والرقابة تركز الكثير من أنواع السياسة الصحية على تمويل خدمات الرعاية الصحية لتغطيه المخاطر الاقتصادية في الاضطرابات الصحية وتشمل هذه الرعاية الصحية الممولة من القطاع العام (من خلال الضرائب أو التأمين، المعروف أيضا باسم أنظمة واحد دافع)، والتأمين الصحي الخاص إلزاميا أو وعيا، والرسملة كاملة من خدمات الرعاية الصحية الشخصية من خلال شركات خاصة، من بين أمور أخرى. إن الجدل الدائر حول أي نوع من النتائج سياسة التمويل الصحي في جودة أفضل أو أسوأ من خدمات الرعاية الصحية المقدمة، وكيفية ضمان الأموال المخصصة تستخدم بفعالية وكفاءة وإنصافا وهناك العديد من الحجج على كلا الجانبين مسألة الجمهور مقابل سياسات التمويل الصحي خاصة.

يدعى أن الرعاية الصحية الممولة من القطاع العام ويحسن نوعية وكفاءة تقديم الرعاية الصحية الشخصي الإنفاق الحكومي على الصحة أمر ضروري لتهيئة إمكانية الوصول واستدامة خدمات الرعاية الصحية والمبرمجين بالنسبة لأولئك الناس الذين كانت ستذهب دون رعاية بسبب نقص الموارد المالية. أي رعاية نوعية تحسنا. و لأن الناس ينظرون إلى الرعاية الصحية الشاملة مجانا كما (إذا لم يكن هناك قسط التأمين أو الدفع المشترك)، هم أكثر عرضة للحصول على الرعاية الوقائية التي قد تقلل من عبء المرض وتكاليف الرعاية الصحية الشاملة على المدى الطويل. وأنظمة واحد دافع تقليل التبذير عن طريق إزالة رجل في منتصف، أي شركات التأمين الخاصة، وبالتالي تقليل كمية من البيروقراطية. وعلى وجه الخصوص، وتقليل كمية من الأوراق أن المهن الطبية تضطر إلى التعامل مع لمعالجة مطالبات التأمين يتيح لهم التركيز أكثر على علاج المرضى .

يدعي أن الرعاية الصحية الممولة من القطاع الخاص يؤدي إلى قدر أكبر من الجودة والكفاءة في مجال الرعاية الصحية الشخصية و التصورات التي تمول الرعاية الصحية من القطاع العام هي حره ويمكن أن تؤدي إلى الإفراط في استخدام الخدمات الطبية، وبالتالي رفع التكاليف الإجمالية مقارنة مع التمويل الصحي الخاص التي يمولها الطب القطاع الخاص يؤدي إلى قدر أكبر من الجودة والكفاءة من خلال زيادة فرص الحصول على وتقليل فترات الانتظار لخدمات الرعاية الصحية المتخصصة والتقنيات الحد من تخصيص الأموال العامة للرعاية الصحية الشخصية لا تحد من قدرة المواطنين غير المؤمن عليهم لدفع تكاليف الرعاية الصحية على أنها خارج جيب النفقات. الأموال العامة يمكن ترشيدها بشكل أفضل لتقديم خدمات الرعاية في حالات الطوارئ بغض النظر عن حالة المؤمن عليه أو القدرة على الدفع، مثل مع العلاج الطبي في حالات الطوارئ وقانون العمل النشطة في الولايات المتحدة و يمولها القطاع الخاص وتشغلها الرعاية الصحية فذلك يقلل من الحاجة إلى الحكومات لزيادة الضرائب لتغطية تكاليف الرعاية الصحية .

- مبررات اختيار موضوع البحث

إن من أبرز الأسباب والمبررات الموضوعية العلمية والذاتية التي تم على أساسها اختيار وضبط موضوع الدراسة بعنوان: النظام القانوني لموظف قطاع الصحة بالجزائر ، هي ما يلي :

أولاً : المبررات الموضوعية العلمية

- **الشعبة والتخصص الأكاديمي للطالب :** حيث تتجلى الشعبة في نظام الحقوق ، أما التخصص :

القانون الطبي ، حيث أن موضوع النظام القانوني لموظف قطاع الصحة ، من أهم القضايا والمواضيع الأساسية في قسم نظام الحقوق بصفة عامة ، وتخصص قانون طبي بصفة خاصة ، فأبسط مفهوم نظام الحقوق القانونية لموظف قطاع الصحة هو : (تلك الامتيازات القانونية التي يكتسبها الموظف نتيجة أداء عمله المخول له قانونياً وظيفياً) .

- موضوع المذكرة :

إن موضوع النظام القانوني لموظف قطاع الصحة ، أصبح حديث الساعة ومحور اهتمام خبراء القانون والباحثين والدارس ينفي الجزائر خاصة والمنطقة العربية بصفة عامة ، ذلك لأن محوره الأساسي هو ضمان النظام القانوني للموظف بقطاع الصحة خاصة في ظل الفيروس المستجد الراهن ، ومدى استجابة للحلول عند ظهور مشكلات قانونية وصحية في نظام الحقوق ، ولعل هذا ما تطرحه الساحة العالمية والعربية والإقليمية ، خاصة في ظل السياسة العامة الصحية .

لفائدة العلمية:

إذ يعتبر موضوع المذكرة ذو أهمية وفائدة علمية لما يقدمه من وصف عميق لظاهرة : النظام القانوني لموظف قطاع الصحة في الجزائر ، وكذا لما تقدمه المذكرة من نتائج وصفية ومقترحات مستقبلية للحد وتفاذي ومعالجة المشاكل المتوقعة في النظام الصحي والمنظومة الصحية بالجزائر مستقبلاً ، مما يضمن نظام الحقوق العامة والخاصة لموظفي قطاع الصحة .

ثانياً : المبررات الذاتية :

- يعتبر المبرر الرئيس لاختيارنا لهذا الموضوع ميولنا الشخصي والعلمي الذي ينحصر في الاهتمام بالميدان الصحي سواء على المستوى العام الجزائري أو على المستوى الخاص الوظيفي ، حيث نتابع كل جديد حول تعميق الرؤية الحالية للنظم نظام الحقوقية والنظام الصحي العربي والاستفادة منه في المستقبل ، والحذر من انتهاكات حقوق موظفي قطاع الصحة الجزائري .

- وكذلك ، رغبة منا في فهم حقيقة وواقع النظام القانوني لموظف قطاع الصحة في الجزائر ، وتبيان الدور القانوني لحماية نظام الحقوق الوظيفية في الجزائر وتأثير ذلك على استقرار النظم الإدارية العام ، خاصة في ظل الظروف الصحية العالمية الراهنة من جهة ، وتقديراً للوقوع في فصل من فصول الظلم وانتهاك نظام الحقوق.

-**الدراسات السابقة للمذكرة :** يعتبر استطلاع الأبحاث والدراسات السابقة من مراحل منهجية البحث العلمي ، ويحقق الباحث من هذه المرحلة فوائد عديدة منها التعرف على المساهمات السابقة فيما يتعلق بموضوع بحثه ، والتعرف على المناهج وأدوات جمع البيانات ، ووفقاً لموضوع المذكرة فإن مجالات الدراسات السابقة التي تم الاهتمام والاطلاع عليها تشمل كتاب فردي وكتاب جماعي متخصص ، وسوف يتم استعراض هذه البحوث التي تناولت النظام القانوني لموظف قطاع الصحة بالجزائر ، وهي كما يلي :

الدراسة الأولى :

عبد العزيز السيد الجوهري، حقوق الموظف العام دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، وقد تطرق هذا البحث ما يلي :
حقوق الموظف العام، نماذج حول نظام الحقوق الأساسية للموظف العام، رأي المشرع الجزائري في حقوق الموظف.

الدراسة الثانية :

مجموعة من المتخصصين في علم الإدارة الصحية :الكتاب الطبي الجامعي :الإدارة الصحية ، المكتب الإقليمي لمنظمة الصحة العالمية لشرق الأوسط ، بيروت ، 2007 ، وقد تطرق هذا البحث ما يلي : علم الإدارة الصحية ، المبادئ العامة للحقوق الإدارية الصحية ، إدارة المستشفيات العامة والخاصة . لقد ساعدت الدراسات السابقة في إثراء الرصيد النظري ومنطلقات المذكرة والإحاطة بخصوصية النظام القانوني التي تعنى بموظف قطاع الصحة بالجزائر ، من خلال الكشف واقع ذلك في الجزائر كأنموذج . إشكالية الدراسة وتساؤلات الفرعية : إن الإشكالية العامة التي تدرسها المذكرة وتجيب عنها هي :

- ما هو النظام القانوني الذي يعنى بموظف قطاع الصحة بالجزائر ؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية العامة تساؤلات فرعية تسهم في توسيع مجال الرؤية العلمية ، نحاول تفكيكها والتعمق في ثنايا موضوع هذه المذكرة بأكثر وضوح ، وهي كما يلي :

- أولاً: ماهية النظام القانوني وموظف قطاع الصحة ؟.

ثانياً : ما هو واقع النظام القانوني لموظف قطاع الصحة في الجزائر ؟.

-الأهمية البحثية للمذكرة :

إن هذا البحث له أهمية كبيرة تتمثل في دراسة فعالية هذه نظام الحقوق ومدى تأثيرها على أداء الموظف ، ودراسة العلاقة الوطيدة بين النظام القانوني والأداء الأفضل وجعل ذلك واقعا ملموسا ، كما تتجلى أهمية المذكرة في دراسة الدوافع الإيجابية للحقوق تؤثر على المردود الجيد ومنه ينتج عنه ، تحقيق أهداف المؤسسة والوصول إلى النتائج المرضية . تساعد على الاستقرار الوظيفي وبديل أكبر جهد من طرف العامل ما دامت هناك حقوق مكفولة .

المنهجية العلمية للمذكرة :

لقد استخدم في هذه المذكرة العلمية عدة مناهج تحليلية ، هي كما يلي : المنهج الوصفي التحليلي :

باعتبار أن المنهج الوصفي التحليلي يعتمد على دراسة الظواهر التالية :
النظام القانوني، موظف قطاع الصحة، النظام القانوني الصحي الجزائري، كما توجد في الواقع ويهتم بوصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها تعبيراً كيفياً وكمياً، فمن الضروري استخدامه في هذه المذكرة.

- منهج دراسة حالة:

هذا ما ينطبق على موضوع المذكرة ، حيث ينحصر هذا البحث في مجال النظام الوظيفي الصحي الجزائري ، وذلك بأخذ دولة الجزائر ، كحالة لدراسة نسقها الصحي ككل وتحليل الإجراءات الوظيفية .

- **منهج صنع القرار القانوني** : ينصب اهتمامه في هذه المذكرة العلمية على دراسة أحد أهم جوانب العملية القانونية إلا وهو الجانب الذي يتعلق بدراسة النظام القانوني التي تعنى بموظف قطاع الصحة في الجزائر ، حيث تشير إلى التفاعل بين كافة المشاركين بالإدارة الصحية العامة والخاصة بصفة رسمية .

خطة المذكرة :

وقد شملت هذه المذكرة على : مقدمة ، وفصلين يتضمن كل فصل مبحثين ، أما الفصل الأول تم التطرق فيه إلى الإطار المفاهيمي للنظام القانوني لموظف قطاع الصحة ، أما الفصل الثاني فقد تم فيه التطرق إلى واقع نظام الحقوق المالية والمعنوية والاجتماعية إضافة إلى المسؤولية عن الأخطاء المهنية لموظف قطاع الصحة في الجزائر ، من خلال دراسة وصفية تحليلية ، وفي الأخير ذيلت المذكرة بخاتمة .

الفصل الأول:
الإطار المفاهيمي للنظام القانوني
لموظف قطاع الصحة

الفصل الأول :

الإطار المفاهيمي للنظام القانوني لموظف قطاع الصحة

سنتعرض من خلال هذا الفصل إلى النظام القانوني خلال الفقه والاجتهاد القضائي ثم التطرق إلى مفهوم الموظف من خلال النصوص التشريعية الجزائرية الأساسية منها ثم العادية كونها تتضمن مفهوما واسعا له ومفهوم الموظف من خلال القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة نتناول هذا الفصل في مبحثين .

المبحث الأول :

الإطار المفاهيمي للموظف العمومي

خلال الحياة المهنية للموظف يستفيد من مجموعة من نظام الحقوق و بالمقابل تترتب عليه مجموعة من الواجبات وتعتبر الترقية من أهم نظام الحقوق حيث تعتبر حافزا ماديا ومعنويا والتي تنعكس في الزيادة في الراتب. ولقد نص قانون الوظيفة العمومي على الترقية بصفة عامة إلا أن تفصيلها ورد في القوانين الأساسية الخاصة والتي تكون إما في الدرجة للموارد البشرية التي تركز من خلال المخططات السنوية لتسيير الموارد البشرية والتي تقوم الإدارات بإعدادها بحسب ما تتطلبه مرافقها من جهة أخرى بحسب ما تسمح به ميزانية الدولة بحيث يقوم الموظف العمومي بدور فعال خلال ذلك .

المطلب الأول:

1- مفهوم الموظف العام

المقصود بالموظف هو الشخص الذي يستخدم بصفة نظامية ، ليقوم بواجبات ومسؤوليات وظيفة ما ، مقابل أجر محدد و يتمتع لقاء ذلك بنظام الحقوق والامتيازات المرتبطة بها الموظف العام هو الشخص الذي يعهد إليه بوظيفة دائمة داخلية ضمن كادر الوظائف الخاص بمرفق عام ، ومنها إن الموظف العام هو الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى عن طريق شغله منصبا يد خلفي

التنظيم الإداري لذلك المرفق تنص المادة الأولى من المرسوم 133/66 المتضمن قانون الوظيفة العمومية على انه . يعتبر موظفين عموميين الأشخاص المعنيون في وظيفة دائمة الذين رسموا في درجة من درجات التدرج الوظيفي في الإدارات المركزية التابعة للدولة ، وفي المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات المركزية .

وفي الجماعات المحلية ، وكذلك في المؤسسات والهيئات العامة حسب كفاءات تحدد بمرسوم ويستثنى من ذلك القضاة والقائمين بشعائر الدين ، وأفراد الجيش الشعبي الوطني بحيث لا تسري عليهم أحكام هذا المرسوم ومن خلال المادة المذكورة أعلاه ، ينبغي انه لاكتساب صبغة الموظف العام ، لا بد من توافر العناصر التالية :

دائم الوظيفة العمل في إحدى المصالح الدولة ، صدور قرار تعيين ، ترسيم في إحدى درجات التدرج الوظيفي ، وعلى هذا يمكن القول ان الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية ، فيكون حينئذ في وضعية قانونية و تنظيمية تجاه المؤسسة التي يعمل بها .

1- واجبات الموظف:

يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة و فرض احترامها وفقا للقوانين و التنظيمات المعمول بها، فهي كما يلي: يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة و بدون تحيز. يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة.

كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق و محترم.

يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم ، ولا يمكنهم ممارسة نشاط مريح في إطار خارجي مهما كان نوعه ، غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم ، كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو أدبية أو الفنية .

و في هذه الحالة لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال ، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعيين يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي و الباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين ممارسة نشاط مريح في إطار يوافق تخصصهم .

تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة و تتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة¹ ، حيث تحدد شروط وكفاءات تطبيق المادة الخاصة بهذه الأسلاك عن طريق التنظيم : * يمنع على كل موظف ، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري ، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه ، مباشرة أو بواسطة شخص آخر ، بأية صفة من الصفات ، مصالح من طبيعتها أن تؤثر على استقلاليتها أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة الإدارة ، و ذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في القانون الأساسي .

إذا كان زوج الموظف يمارس بصفة مهنية ، نشاطا خاص مريحا ، و يجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها و تتخذ السلطة المختصة ، إذا اقتضت الضرورة ذلك ، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة ، لعدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه .

لا يعفي الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمؤوسيه .
- يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني ، ويمنع عليه ان يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهما ، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة، لا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة. على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية و على أمنها. * يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية و يتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية . يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه .
- يجب على الموظف ألا يستعمل بأية حال لأغراض شخصية أو لأغراض خارجية عن المصلحة ، المحلات التجهيزات ووسائل الإدارة .
- يجب على الموظف التعامل بأدب و احترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه و مؤوسه .
- يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة ودون مماطلة . يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية ، طلب أو اشتراط أو استلام ، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت ، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر ، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه ¹.

1- سعيد مقدم ، مرجع سابق ، ص 31 .

المطلب الثاني:

1- إجراءات التوظيف للموظف العمومي مفهوم التوظيف

التوظيف هو مجموعة عمليات و إجراءات تتخذها المنظمة لاقتناء الموارد البشري اللازمة التي يوفر فيها شروط الكفاءة و القدرة اللازمة لتولي منصب شاغر ، حرصا على محافظة الوظيفة العمومية لصورتها المثلى في المجتمع فإنه لا يحق لأحد ان يوظف في مؤسسة أو إدارة عمومية إلا إذا توفرت فيه الشروط الآتية :

* أن يكون جزائري الجنسية .

* أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية ، و ذا أخلاق حسنة (أي لا يكون له سوابق عدليه ،

حيث أن القانون يمنع من يحكم عليه بعقوبات جنائية من أن يتولى وظيفة عمومية) .

أن يثبت مستوى التأهيل الذي يتطلبه منصب العمل (ويكون ذلك بالشهادات العلمية) .

أن يتوفر في السن و اللياقة البدنية المطلوبة لممارسة الوظيفة . أن يوضح وضعيته إزاء

الخدمة الوطنية (أي أن يوضح إن كان معفى أو قد أدى الخدمة الوطنية)

2-مصادر التوظيف :

إن المصادر المختلفة للحصول على القوة العاملة يمكن تقسيمها إلى مجموعتين رئيسيتين :

*مصادر داخلية (داخل المؤسسة) مصادر خارجية (من خارج المؤسسة)

1-المصادر الداخلية : يعتبر العاملون بالمؤسسة في الوقت الحاضر من أهم المصادر التي

يعتمد عليها في شغل الوظائف الشاغرة ، و هذا يعني أنه إذا خلت وظيفة معينة في

المؤسسة فإنه يجب الإعلان عنها داخل المنشأة حتى يمكن لمن تتوفر فيه شروط شغلها من

العاملين بها أن يتقدم بطلبه ، و يأخذ شغل المراكز بالأفراد من الداخل أشكالا متعددة ، فقد

يكوم على شكل ترقيات أو على شكل تحويل الأفراد و نقلهم من مركز المؤسسة .

و يعتمد هذا النوع من التوظيف على الإشهار الداخلي و الذي على أساس الإعلام عن

الوظائف الشاغرة بواسطة الملصقات، التعليمات الداخلية و نشرات المؤسسة، و يعتمد أيضا على الاستغلال المباشر للمعلومات المتوفرة عن العمال خاصة عن كفاءتهم و خبرتهم عن متطلبات المنصب حيث تقوم المؤسسة بدراسة تهدف إلى النظر في تطابق منصب شاغر مع مؤهلات المستخدمين. لكن قد يأخذ على العناصر الداخلية عدم كفايتها لشغل المراكز الشاغرة بعناصر ممتازة و وجوب إكمالها بالمصادر الخارجية.

- المصادر الخارجية:

إن ما يهم المنظمة بالدرجة الأولى هو جلب و العناصر ذات عالي من الكفاءة و الخبرة و المهارة لذا و جب عليها و الوصول إلى مصادر هذه الكفاءات كالاتصال بالمعهد العلمية من جامعات و معاهدة و مراكز و بما كنت اليد العاملة كآلات ، و التوظيف الخاصة ، و تعتمد أيضا على الإشهار بواسطة صحف العامة و العجلات المتخصصة و تشتت وجود معلومات عن : مكان العمل - الخبرة المطلوبة المؤسسة المستخدمة - متطلبات المنصب .

3- تطور إجراءات التوظيف و الوظيفة بالجزائر إجراءات التوظيف :

إن نجاح عملية التوظيف تعتمد على إجراءات خاصة تقوم بها عادة مديرية الموارد البشرية :
* **تحديد الاحتياطات :** وهي أول خطوة تقوم بها ذلك تخطيط القوي العاملة بها والذي يسمح

مستقبلا من الحصول على العدد الملائم من الموارد البشرية ويكون مصدره الاحتياج إما استقالة أو تحويله أو تقاعد وهنا تلجأ المؤسسة عما للتوظيف لداخلي أو خارجي وفي كثير من الأحيان إلى كليهما .

* **فرز الترشيح :** يقوم المرشح بالإرسال طلب فيه كافة المعلومات الأساسية التي تساعد في عملية الفرز بما في ذلك : الاسم ، السن ، العنوان ، الخبرة ، الشهادة العلمية ، بعد عميلة الفرز تقوم المؤسسة بإجابة المرشح أما إيجابا أو سلبا.

* **المقابلة :** تعتبر من المقاييس الهامة التي تستخدم في الوقت الحالي للكشف عن مقدرة

نظام الحقيقة كما تسمح له بإعطاء أكبر قدر ممكن من المعلومات حول ماضيه المهني و عن تطلعاته المستقبلية و دراسة جوانب متعددة من شخصية.

* **الاختيارات :** نتمكن عن طريقه الاختبارات من الكشف عن مدى تلاؤم الفرد مع المنصب الذي سيشغله تطابق الخصائص المعرفية و العقلية و الحركية للمرشح للتعين : بعد إن يمر الفرد على كمال المراحل التي سبق ذكرها يصبح مؤهلا للحصول على المنصب الذي كان معروض فيتم تعيينه .

* **المرحلة التجريبية :** بعد استلام الموظف الجديد عمله يمر على مرحلة تجريبه حيث يوضع تحت الملاحظة في فترة تدريبية قصد التأكد من مدى كفاءته و قدرته على القيام بالعمل الموكل إليه ، كما يسمح له بالتعريف على ظروف العمل محيطه التثبيت : بعد نهاية المدة التجريبية بنتيجة ايجابية يتم تثبيت لموظف على أساس انه يتمتع بكل المؤهلات العلمية و العملية بعدها يصبح الموظف متمتعا بكل نظام الحقوق بما في ذلك تلك التي كانت مجمدة في الفترة التجريبية.

4- تطورات الوظيفة العمومية في الجزائر :

يعد القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 أول نوفمبر للوظيفة العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية، أعقبه بعد ذلك قانون 1959. بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات و تقاديا لتعطيل ، و تجميد الحياة الاقتصادية و لاجتماعية في انتظار وضع قوانين و التنظيمات القانونية ، بادرت الدولة في الأشهر الأولى لاستقلال إلى إصدار قانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما ترفض مع السيادة الوطنية وفي سنة 1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية في 02 جوان 1966 ممثلا في الأمر 66-133 و الذي يبين المبادئ التي تسير الإدارة العمومية في الجزائر و العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص

حتى يعتبر موظفا عموميا و التي هي : ان تعين في وظيفة يشغلها بصفة دائمة
* أن يرسم في إحدى درجات التسلسل إداري.

-أن يباشر وظيفته في مرافق عمومي تديره الدولة¹.

كما يحدد كيفية الدخول الى الوظيفة العمومية ، حقوق وواجبات الموظف و كيفية الخروج
من الوظيفة ، و في سنة 1978 ظهر القانون الأساسي العام للعامل (SGT) و هو
القانون الذي يحمل رقم 78 -12 المؤرخ في 05 أوت 1978 ، والذي جاء بأحكام عامة
لجميع العمال في مختلف القطاعات ، ففي هذه المرحلة رأى المشرع الجزائري مبدأ الشمولية
في تطبيق قانون العمل بما في ذلك عمال و موظفي الإدارة العمومية على اختلاف
مستويات حيث ورد في المادة الأولى منه .

5- طبيعة العلاقة التي تربطه بالإدارة :

حقوق الموظف العامة خلال مساره المهني الموظف العام هو العامل الذي يثبت في منصب
عمله بعد انتهاء المدة التجريبية، فيكون حينئذ في وضعية قانونية و تنظيمية تجاه المؤسسة
التي يعمل بها ، و يمكن نكر حقوق و واجبات الموظف العام حسب قانون الوظيفة العامة
كما يلي:

* حرية الرأي مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه لا يجوز التمييز بين
الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو
الاجتماعية. لا يمكن أن يترتب على الانتماء الى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على
الحياة المهنية للموظف .

1- طالب السعي ، مرجع سابق ، ص 66 .

أولاً : حقوق الموظف العام :

مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به .
لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية . لا يمكن بأي حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية ، بالأراء التي يعبر عنها من قبل أو أثناء تلك العهدة . يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء ، من أي طبيعة كانت ، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها ، و يجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضر الذي قد يلحق به ، وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال¹ .

كما تملك الدولة ، لنفس الغرض ، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة

* إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير ، بسبب خطأ في الخدمة ، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة له .

* للموظف نظام الحق ، بعد أداء الخدمة ، في راتب .

* للموظف نظام الحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد في إطار التشريع المعمول به .

يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطار التشريع المعمول به .

* يمارس الموظف نظام الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به .

* يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع و التنظيم المعمول و بهما للموظف

1- اسعيد مقدم ، المرجع السابق ، ص 95 .

2-وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، وثائق من الصندوق الوطني للتقاعد، الجريدة الرسمية.

نظام الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والسلامة البدنية والمعنوية
* للموظف نظام الحق في التكوين و تحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته
المهنية.

* للموظف نظام الحق في العطل المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية حقوق
الموظف في قانون الوظيفة العامة:

بموجب قانون الوظيفة العامة ، تتمثل هذه نظام الحقوق في الأمور التالية :

أولاً : تقاضي الأجر (الراتب) - الترقية - المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة - نظام
الحق النقابي - الراحة و العطل - الحماية تقاضي الأجر (الراتب) بكل عناصره الوسيلة
الرئيسة لعيش الموظف ، و يكون استحقاقه بعد أداء الخدمة في نهاية كل شهر (هذه القاعدة
العامة) .

ثانياً : الترقية :

يخضع كل موظف أثناء مساره المهني إلى التقييم الدوري و المستمر الذي يهدف إلى تقدير
مؤهلاته المهنية كذلك منح الأوسمة الشرفية و مكافئات . و تعتبر الترقية من الضمانات
الأساسية للموظف أين يكون للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء دور هام في ذلك خاصة
فيما يخص تحديد مناهج التقييم التي تتلاءم مع طبيعة نشاطات المصالح المعنية بحيث لا
يجب أن تقل خبرة الموظف على سنتين و بعدها يبدأ الحساب بالنقاط¹ . وتعرف الترقية
على أنها قرارات إدارية ينتظرها الموظف باهتمام كبير فهي تعني الوصول إلى وظيفة أكبر
و أهم و درجة مالية أعلى فتزداد سلطتهم الأدبية والإشرافية فتعني بذلك الصعود في المركز
القانوني للموظف من وظيفة إلى وظيفة أعلى درجة² .

1- سهيلة محمد عباس ، إدارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، دار للنشر و التوزيع ، الطبع الأولى ، 2003 ، 125

2- كمال براربر ، إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي ، لبنان ، المؤسسة الجامعية للدراسات و النشر و التوزيع
2000 ، ص 79 .

كذلك تعرف بمعناها التنظيمي السليم نقل الموظفين من وظيفة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى ، و تكون بالمعنى الصحيح هي التنقل من وظيفة معينة إلى وظيفة ذات مستوى أعلى في السلم الإداري ، وتعتبر حق من حقوق الموظف الذي يخضع لشروط معينة و أهم ما يميزها هي أنها نظام شرع للموظفين العموميين لتحقيق إغراض عديدة فهي تحفزها على الإجابة في العمل لحصول الإدارة على موظفين ذوي كفاءة¹ ، حيث تعتبر الترقية مهمة للموظف اذا بواسطتها يصل إلى اعلي المناصب ، و تتم هذه بأحد معايير هما :

التقدمية، الاختبار أو المعايير معا في بعض الحالات، و الترقية عمرها بترتيب عليها زيادة في الأجر.

ثالثا:التقاعد:

التقاعد هي النقطة التي يتفوق الشخص فيها عن العمل تماما ، يتم إحالة العديد من الناس إلى التقاعد عندما يصبحون غير مؤهلين للعمل بسبب كبر السن و يحصل في اغلب الدول على نفس الراتب الذي كان يأخذه إثناء العمل ، وكانت ألمانيا هي أول دولة تدخل نظام التقاعد في 1880 ، في الوقت الحاضر معظم البلدان المتقدمة لديها أنظمة لتوفير معاشات التقاعد ، و التي قد يكون برعاية من قبل أرباب العمل أو الدولة في العديد من الدول الغربية مذكور هذا نظام الحق في الدساتير ، يحوز لأي شخص مهما كان ان يطلب التقاعد يختلف النظام في كل دولة.

الإحالة على التقاعد : و هذه الحالة تتخذ من طرف الإدارة ضد الموظف الذي يرتكب خطأ معيناً ، أو لا يستطيع ممارسة وظيفته.و الإحالة على التقاعد هذه ، لا تتقرر إلا بعد اتخاذ الإجراءات و التأديبية المنصوص عليها ، (وهو ما يعرف بالتقاعد الإجباري) و في غر هذه الحالة ، فان الإحالة على التقاعد قد تتم بناء على طلب الموظف ، أو تلقائياً من الإدارة إذا بلغ الموظف السن القانونية للتقاعد (ستون سنة أنواع التقاعد : إن شروط التقاعد تكون على النحو التالي :

1 - محمد على شهاب ، السلوك الانساني في التنظيم ، دار الفكر العرب ، القاهرة الطبعة الثانية 1986 ، ص 102.

* التقاعد حسب السن الشرعي:

الشرط الأول: يبلغ السن العامل 60 سنة،
والشرط الثاني : 15 سنة اشتراك على أقل ، فيما يخص هذا النوع يمكن للمستخدم أن يحيل العامل بدون إذن أو طلب من هذا الأخير الذي تتوفر فيه بشرطين المذكورين بعدما يكون قد طلب المستخدم من العامل استكمال الملف 6 أشهر من قبل ، ونقصد هنا باستكمال الملف : ربما يكون العامل قد عمل في مؤسسة أخرى و عليه أن يضيف شهادات عمل في الملف الخاص بالتقاعد الموجود لدى المستخدم .

* التقاعد بدون شرط السن : كل عامل قام بالاشتراك لدى الصندوق الوطني للتقاعد

CNR لمدة 32 سنة كاملة يمكنه أن يتقدم يطلب الإحالة على التقاعد المذكور هنا يسقط شرط السن بمعنى حتى لو كانت للعامل اقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد ، لا يمكن للمستخدم في هذه الحالة أن يحيل العامل إجباريا على التقاعد ما دام لم يبلغ بعد 60 سنة التقاعد النسبي.

يمكن للعامل أن يستفيد من هذا التقاعد بطلب منه طبعاً إذا استوفي الشرطين:
أولا يبلغ 50 سنة على أقل.

ثانيا : قام بالاشتراك لمدة 20 سنة على الأقل.

التقاعد المسبق:

هذا النوع من التقاعد خاص نوعا ما لأنه لا يمس كل القطاعات بل يمس إلا القطاع الاقتصادي هناك بعض المؤسسات الاقتصادية قد تلجأ إلى تقليص عدد العمال ، حيث تحل هذه المؤسسات قانونيا و يحالون عمال هذه المؤسسات على الصندوق الوطني للضمان عن البطالة ، لكن قبل اتخاذ هذا الإجراء هناك إجراءات أخرى لا بد من القيام بها تسم الجانب الاجتماعي ، من بين هذه الإجراءات إحالة العمال على التقاعد المسبق اللذين تتوفر فيهم الشروط التالية :

- أن يبلغ العامل المعني بهذا الإجراء 50 سنة و عمل لمدة 20 سنة أو قام بالاشتراك لمدة 10 سنوات على اقل بالنسبة لنساء العاملات تحذف 5 سنوات من عدد السنين المذكورة في الشروط .

رابعا : المشاركة في تنظيم الوظيفة العامة :

تطبيقا لمبدأ ديمقراطية الإدارة ، وحق الموظفين أمورهم و شؤونهم والمشاركة في اقر المشرع أشكال و صور لهذه المشاركة تتمثل في :

اللجان المتساوية الأعضاء :

و هذه اللجان تهتم بالمسائل الفردية للموظف العام من الترقية ، و النقل ، و إجراءات التأديب ، و يكون تدخلها أحيانا استشاريا ، و في أحيان أخرى يكون إلزاما ، تتشكل من عود متساو من ممثلين منتخبين عن الموظفين ، و ممثلين عن إدارة و ذلك لمدة ثلاث سنوات ، و عمال أعضاء هذه اللجان يكون مجانيا ، إلا بعض التعويضات كبديل الانتقال ، و إقامة و وفقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما .

و هذه تختص بتنظيم المصالح و سيرها خاصة المسائل الفنية و التدابير الرامية إلى تحديد الطرق التقنية للعمل ، وكيفية تحسينه . نظام الحق في الحماية : يقصد بها حماية الموظف من كل أشكال الإهانة و التهديد و الضغط و الاعتداء عليه من طرف أية جهة كانت ، كما ان قانون العقوبات يتضمن نصوصا خاصة بحماية الموظف من أفعال الاعتداء عليه ، سواء أثناء تأدية وظيفته ، أو بمناسبتها .

المطلب الثالث : مراتب الموظف العمومي :

تشير المادة 127 : يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية :

1- القيام بالخدمة

2- الانتداب

3- خارج الإطار

4- الإحالة على الاستيداع

5- الخدمة الوطنية تحدد القوانين الأساسية الخاصة بنسب الموظفين الذين يمكن وضعهم ، بناء على طلبهم في الوضعيات المنصوص عليها في الحالات 2 و 3 و 4 أعلاه¹.
وضعية القيام بالخدمة:

القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارسه فعليا في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها ، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغله ، من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و 15.

المادة 128 أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المادة 129 : و يعد في وضعية الخدمة أيضا ، الموظف : الموجود في عطلة سنوية الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني الموظفة الموجودة في عطلة أمومة المستفيد من رخصة غياب هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و 215 من هذا الأمر الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطار الاحتياط الذي لا يخضع لاحكام هذا الأمر القضاء و المستخدمون

1- يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات و الإدارات العمومية يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية ، المؤسسات العمومية ، و الإدارات المركزية في الدولة و المصالح غير المركزية التابعة لها الجماعات الإقليمية و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري ، و المؤسسات ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني و المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي و كل مؤسسة عمومية يمكن أن تخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي .

العسكريين و المدنيين للدفاع الوطني و مستخدمو البرلمان ، تقول المادة 3 : يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم غير انه ، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسية و القنصلين و أساتذة التعليم العالي و الباحثين و المستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني و الحرس البلدي و إدارة الغابات و الحماية المدنية و المواصلات و السلكية و اللاسلكية الوطنية و امن الاتصالات السلكية و اللاسلكية و إدارة السجون و إدارة الجمارك و كذا المستخدمين التابعين للأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية و الأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية ، ويمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق و الواجبات و سير الحياة المهنية و الانضباط العام من هذا الأمر .

استدعي في إطار الاحتياط الذي تم قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى المادة 130 : يمكن الموظفين التابعين الرتب في حالة لقيام بالخدمة لدى مؤسسة أو الإدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط و الكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة . المادة 131 : يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية متعرف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة (02) سنتين قابلة لتجديد مرة واحدة . يجب أن يتمتع الموظفون الذين يوضعون تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية يمارس هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سيطرة¹

مسؤول الجمعية تحت تصرفها و يستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو إدارتهم الأصلية المادة 132 : تحدد شروط و كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق².

1- المادة 10 : زيادة على وظائف المناسبة لرتب الموظفين ، تنشأ مناصب عليا ، هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلية او وظيفي و تسمح التكفل بتأطير النشاطات الإدارية و التقنية في المؤسسات و الإدارات العمومية
2- أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادي الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومي.

وضعية الانتداب: يعبر الانتداب عن وضعية نماط بالنسبة للعامل الموسم (المثبت) في منصب عمله إلى ممارسة وظائف أو نشاط في هيئة أو مؤسسة غير مؤسسة غير مؤسسته المستخدمة، و يستمر هذا العامل في الاستفادة ضمن مؤسسة السابقة من حقوقه في التقديمية في رتبته الأخيرة و في الترقية و في التقاعد ، يقرر الانتداب بناء على طلب من العامل و بعد موافقة المؤسسة المستخدمة الأصلية لمدة أقصاها خمس سنوات ، يمكن إن تقرر هذا الانتداب تلقائيا إذا اقتضته ضرورة ملحة للخدمة العامة بعد اخذ رأي لجنة الموظفين المادة 133 : الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في التقديمية وفي التربية في الدرجات و في التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي و ينتمي إليها .

الانتداب قابل للإلغاء المادة 134: يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة: - وظيفة عضو في الحكومة .

-عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية.

-وظيفة عليا للدولة أو منصب عال في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها.

-عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به .

-متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة . تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية -متابعة تكوين أو دراسات ، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها .

المادة 135 : يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة :

-نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و / أو في رتبة غير رتبته الأصلية

- وظائف تطاير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه .

-مهمة إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية .

المادة 136 : يكرس الانتداب بفرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة لمدة دنيا

قدرها ستة (06) أشهر ومدة قصوى قدرها خمسة (05) سنوات ، غير إن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 143 أعلاه تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم لانتداب من اجلها.

- المادة 137: يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه. يتم تقييم الموظف المنتدب يتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها . غير انه يمكن الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات إن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المادة 138 : يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي ، عند انقضاء مدة انتدابه " بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد ، والمادة 139 : تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم . يجوز للعامل الاستفادة من الانتداب :

1 - لممارسة وظائف أو نشاطات إما لدى إدارة بلد أجنبي في التعاون التقني أو لدى منظمة دولية و إما لدى إدارة عمومية أو مجموعة محلية أو مؤسسة عمومية أو هيئة أو مؤسسة وطنية أو شركة ذات اقتصاد مشترك¹.

2 لمتابعة دورة تكوينية تتجاوز مدتها ستة (06) أشهر تم على يد المؤسسة المستخدمة أو تصادق عليها .

3 - يستفيد العامل من الانتداب لأداء المدة القانونية تكفل المؤسسة أو الهيئة اجر العامل المنتدب لديها وتتحمل مساهمات . صاحب العمل المتعلقة بالامتيازات الاجتماعية . يستمر العمال المدعون لأداء الخدمة الوطنية في الاستفادة من نظام الحقوق المنصوص عليها في الفقرة أعلاه وهي : ' حقوقه في التقدمية في رتبته الأخيرة و في الترقية وفي التقاعد . بعد الانتداب حقا بالنسبة للعامل :

1- امر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للموظف العمومي .

- ممارسة وظائف أو نشاط في منظمات جماهيرية لممارسة انتدابية نقابية
- لأداء فترات تجديد الكفاءة في إطار الاحتياط (التكوين العسكري).

العامل المنتدب لممارسة إحدى هذه المهام المذكورة أعلاه من الاحتفاظ باجره وبالمزايا المرتبطة بمنصبه .

يمكن للانتداب أن يكون قابلا للإلغاء . ويمكن ان تتجاوز مدته المدة المذكورة أعلاه وهي خمس سنوات ألا يمكن تجديده لفترة متساوية عندما تطلبه صراحة المؤسسة أو الهيئات العمومية التي ينتدب إليها أو لضرورة ملحة من اجل الصالح العام وذلك بعد اخذ رأي لجنة الموظفين أو عندما ينتدب العامل إلى منظمة دولية أو لدى إدارة بلد أجنبي ، يتحصل العامل المنتدب علي اجر النشاط المناسب لمنصب عمله للعامل عند نهاية انتدابه أما أن يدمج المؤسسة المستخدمة التي كان منتدبا لديها بعد موافقه مؤسسته المستخدمة الأصلية عندما يستوفي الشروط التي يفرضها قانونها الأساسي .

و إما أن يعاد بالأولية إلى منصب عمله الأصلي أو إلى منصب مماثل حتى ولو صار زائدا على العدد. يبقى حق العامل المدعويين لأداء الخدمة الوطنية في إعادة الدمج قائما طيلة شهرين على الأكثر بعد تاريخ التفرغ النهائي من الواجبات القانونية (قانون 82-06 المؤرخ في 27 /02/1982) يمكن أن يعوض الموظف المنتدب في الحين يتم الانتداب بقرار وزاري مشترك أو مقرر وزاري مشترك بين السلطة التي لها صلاحية التعيين و بين السلطة المستقبلية في حدود اختصاصات كل منها تباعا .

يرتقي الموظف المنتدب طوال مدة انتدابه بالمدة المتوسطة ف سلكه الأصلي مع مراعاة أحكام تنظيمية أكثر نفعا له ، يتقاضى المنتدب مرتبه على أساس الرقم الاستدلالي المخصص لمنصب عمله الجديد مع إضافة الزيادة الاستدلالية التي تكافئ التقديمية في منصبه الأصلي و كذلك عناصر الراتب بالمنصب الجديد غير أن الموظف الذي ينتدب تلقائيا في حالة ضرورة ملحة تقتضيها المصلحة العامة يتقاضى راتبا على أساس رتبته الأصلية على اقل ¹.

1- سعيد مقدم : الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة ، دط ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 158.

وضعية خارج الإطار :

المادة 140: وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، وفي وظيفة لا يحكمها هذا القانون الأساسي.

المادة 141: لا يمكن إن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر ، تكرر وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة لمدة لا يتجاوز خمس (05) سنوات لا يستفيد لموظفون الذين يوضعون في حالة خارج من الترقية في الدرجات

المادة 142: يتقاضى الموظف الذي في وضعية خارج الإطار راتبه و يتم تقييمه من قبل المؤسسة أو الهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية

المادة 143: يعاد إدماج الموظف عند انقضاء فترة وضعية خارج الإطار في ترتيبه الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا على العدد.

المادة 144 : تحدد كفاءات تطبيق أحكام المادتين 141 و 142 أعلاه ، عن طريق التنظيم .

الإحالة على الاستيداع : الإحالة على الاستيداع هي الإيقاف المؤقت لعلاقة العمل لعامل مرسم في منصب عمله ، و يترتب على ذلك الكف عن أجره و توقف استقادة من نظام الحقوق المتعلقة بالترقية و الأقدمية و التقاعد ، إلا أن المعني بالأمر يحتفظ بنظام الحقوق المكتسبة في الرتبة التي يكون فيها يوم قبول الإحالة على الاستيداع أما المرسم 85 /59 المؤرخ في 23 /03/ 1985 لم يأتي بتعريف جديد لحالة الإحالة على الاستيداع و إنما إحالة الجهة التي تقرره و مدته و بعض الحالات الأخرى في الموارد من 112 إلى 115 معتمدا في ذلك على القانون 06/82.

أولا : حالات الإحالة على الاستيداع : يتم إقرار وضعية الحالة على الاستيداع لأحد الأساليب التالية : في حالة مرض خطير أو حادث أصاب الزوج أو احد الأطفال .

- 1- فيها فائدة عامة .
 - 2- للقيام بدراسات أو أبحاث.
 - 3 للسماح للموظف للالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته إلى مكان يبعد عن المكان الذي يمارس فيه المعني بالأمر .
 - 4 - للسماح للموظف بتربية احد أبنائها يقل عمره عن خمس سنوات أو مصاب بإعاقة تتطلب علاجاً مستمراً.
 - 5 - لإغراض شخصية . بعد سنتين أقدمية .
- المادة 145 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل¹ .
وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد .
غير إن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بنظام الحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع .
- المادة 146: تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية :
- في حالة تعرض احد أصول الموظف أو زوجه أو احد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير .
- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن (5) سنوات . للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته .
- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي .
- المادة 147 : إذا عين زوج الموظف في ممثلية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون " يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة

1 أمر رقم 03-06 مؤرخ في 19 جمادي الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

على الاستيداع بقوة القانون¹، بغض النظر عن أحكام المادة 149 أدناه ، تساوي مدة الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف .

المادة 148: يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لإغراض شخصية لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه بعد سنتين (02) من الخدمة الفعلية المادة 149: تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (05) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف. تمنح الإحالة على الاستيداع لإغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (06) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (02) خلال الحياة المهنية للموظف تكرر الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة.

المادة 152: يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون و لو كان زائدا عن عدد.

المادة 153 : تحدد كفاءات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم شروط و إجراءاتها : لا يمكن إقرار وضعية إحالة الاستيداع إلا بطلب من الموظف بعد الموافقة المسبقة للجنة المتساوية الأعضاء .

1 -أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية .

مدة الإحالة على الاستيداع : تمنح مبدئياً الإحالة على الاستيداع لمدة تتجاوز سنة واحدة ، غير انه يمكن تجديدها أربعة مرات على أن تتجاوز المدة في كل مرة سنة واحدة ، ويمكن ان يكون متتالية أو منفصلة ، أما فيما يتعلق بالإحالة على الاستيداع للأغراض شخصية فأنها تحدد مدة سنة على أكثر بعد سنتين أقدمية عامة و تجدد مرتين إذا ما توفرت الشروط التالية : -الاستفادة من فترة ثانية يمكن اقرؤها بعد مضي خمسة سنوات خدمة فعلية ، و يمكن تجديدها بنفس الشروط لفترة ثالثة و أخيرة خلال كالم المسار المهني .

- **إجراءات تجديدها و إعادة الإدماج :** يلتزم الموظف المتواجد في الحالة وضعية الإحالة على الاستيداع بطلب كتابي للسلطة التي صلاحية التعيين في اجل شهر قبل انقضاء مدة الإحالة السارية المفعول و نفس الفترة تطبق على طلب إعادة إدماج بعد الاستيداع لأغراض شخصية و ذلك في رتبته الأصلية أو منصب مماثل حتى لو كان زائد على التعداد .

المبحث الثاني :

الإطار المفاهيمي للصحة العمومية

المطلب الأول :

مفهوم الصحة العمومية

المؤسسة الصحية : تعريفها وأهدافها : تتعدد أشكال المؤسسات الاقتصادية بين الخدمية والصناعية ، الربحية وغير الربحية ، وضمن ذلك تتموقع المؤسسة الصحية التي لها خصوصيتها المستقلة بحكم النشاط الذي تؤديه ، الذي قد يأخذ الطابع الصناعي كما هو الحال بالنسبة لشركات الأدوية مثلا ، أو الطابع الخدمي بغض النظر عن غايته الربحية أو غير الربحية كالمستشفيات ، المخابر .

وتعتبر المؤسسات الصحية عاملا مشتركا في أي مجتمع من المجتمعات، فنحن جميعا نتعامل معها من أجل الحصول على خدمة داخلية أو خارجية¹.

وفيما يلي سيتم التطرق إلى مفهوم هذه المؤسسة وأهم وظائفها وأهدافها:

1 - تعريف المؤسسات الصحية: يختلف تعريف المؤسسة الصحية من فرد لآخر ،

لاختلاف المداخل الإدارية واختلاف الشكل القانوني والصحي والتنظيمي .

ولأجل الاطلاع على مفهوم المؤسسة الصحية و الاستشفائية منها على وجه الخصوص ، فقد تم تقديم تعريف عام للمؤسسة الصحية وأفراد المؤسسة الاستشفائية منها بتعريف أدق ، ثم تناول أنواع هذه المؤسسات وتصنيفها .

1- المؤسسة الصحية بشكل عام :

تعتبر المؤسسة مهما اختلف نشاطاتها عبارة عن مجموعة من الوسائل المادية والبشرية والمالية المنظمة بصفة عقلانية لتحقيق ذلك تمارس نشاطا لبلوغ هذا الهدف، لذا يمكن

1- ربحان محمد، التسويق لخدمة الرعاية الصحية ، مقال في المؤتمر العربي الثالث ، الاتجاهات التطبيقية الحديثة في إدارة المستشفيات : تقنية نظم المعلومات ، مطبوعات المنظمة العربية لتنمية الإدارية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة ، مصر ، سنة 2004 ، ص 34 .

لتحقيق هدف معين وهي في ذلك تمارس نشاطا لبلوغ هذا الهدف، لذا يمكن اعتبار طبيعة النشاط والهدف معياران أساسيان لتمييز مؤسسة ما عن غيرها. وبالنسبة للمؤسسة الصحية ، فقد تناولتها عدة تعاريف على أنها : كل مؤسسة تقدم الرعاية الطبية بشكل مباشر مثل المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات والمراكز التخصصية ، أو بشكل غير مباشر مثل المختبرات والإدارات الصحية ذات الخدمات السائدة والصيانة الطبية¹.

ماهية ومعايير تقييم الخدمة العمومية: فهي « كل هيئة تقوم بتقديم خدمات صحية ما ، سواء كانت ربحية أو غير ربحية ، أو كان بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال مجموعة من المهنيين والمتخصصين².

2 المؤسسة الصحية الاستشفائية : يعد المستشفى أهم المؤسسات الصحية على الإطلاق بحكم تشعب مهامه وتعدد وظائفه . وقد عرف من طرف الهيئة الأمريكية للمستشفيات أنه " مؤسسة تحتوي على جهاز طبي يتمتع بتسهيلات طبية دائمة لتقديم التشخيص والعلاج اللازمين للمرضى³.

وعرفته المنظمة العالمية الصحة من منظور وظيفي على أنه : جزء أساسي من تنظيم اجتماعي وطبي تتخلص وظيفته في تقديم رعاية صحية كاملة للسكان ، علاجية كانت أو وقائية وتمتد خدمات عيادته الخارجية إلى الأسرة في بيئتها المنزلية ، كما أنها مركز لتدريب العاملين الصحيين وللقيام ببحوث اجتماعية حيوية⁴، أي أنه " نظام

1-- PASTRE) Olivier , (GABELLE) Lucile chérubin , (ACOSTA) Fernades , Economie de l'entreprise)

2- نياز عبدالعزيز بن حبيب الله ، جودة الرعاية الصحية ، الأسس و التطبيق العلمي ، وزارة الصحة ، الرياض ، 2005 ، ص 362 .

3-البكري ثامر ياسر ، إدارة المستشفيات دار البازورين الأردن ، 2005 ص 66 . بيئتها المنزلية ، كما أنها مركز التدريب العاملين الصحيين وللقيام ببحوث 52

4- خيمر عبد العزيز ، والطعامنة محمد ، الاتجاهات الحديثة في إدارة المستشفيات : المفاهيم والتطبيقات ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، مصر ، 2003 ، ص

كلي عبارة عن مجموعة من النظم الفرعية المتكاملة والمتمثلة في نظام الخدمات الطبية ونظام الخدمات المعاونة ونظام الخدمات الفندقية ونظام الخدمات الإدارية ، تتفاعل تلك النظم معا بهدف تحقيق أقصى رعاية ممكنة للمريض والمصاب وتدعيم الأنشطة التعليمية والتدريب والبحثية في المجال الطبي¹.

. ويبدو أن التعريف المقدم من طرف المنظمة العالمية للصحة أكثر شمولاً ؛ حيث لا يقتصر في تحديده لوظائف المستشفى على التشخيص والعلاج ، بل شمل أيضا التعليم والتدريب والقيام بالبحوث ، وبناء على ذلك يمكن القول أن المؤسسة الصحية الاستشفائية هي عبارة عن نظام شامل يتكون من جملة من العناصر المتمثلة²:

الأهداف: تمثل ترجمة للاحتياجات الصحية ، وهي بمثابة الخطوط الرئيسية التي تسترد بها الإدارة لتلبية هذه الاحتياجات .

- **المدخلات :** تمثل العنصر الإنساني ، العنصر المادي وعنصر المعلومات وهي عناصر لازمة لقيام المؤسسة بنشاطها . النشاطات : والتي يتم من خلالها تحويل المدخلات إلى مخرجات ، وتشمل جميع العمليات التي تقوم بها مختلف الأقسام .

المخرجات : وتتنحصر المخرجات الأساسية بجودة الخدمات الطبية المقدمة المتعلقة بالأفراد عند خروجهم ، والمخرجات المتعلقة بكفاءة المؤسسة .

البيئة: تمثل الظروف المؤثرة على المؤسسة وعلى نموها.

3 - أنواع المؤسسات الصحية: يمكن تقسيم المؤسسات الصحية على أساس عدة معايير ، من ذلك : معيار الملكية والتبعية الإدارية ، معيار التخصص أو نوع الخدمة التي تقدمها . معيار الحجم أو الطاقة الاستيعابية.

1 - مخيم عبد العزيز ، والطعامنة محمد ، المرجع السابق ، ص 5 .

2-حرساني حسان محمد نذير، إدارة المستشفيات، معهد الإدارة العامة، الرياض، 1990، ص 81.

موقعها ومتوسط فترة الإقامة ... الخ ، غير أن التقسيم على أساس الملكية ومعياري التخصيص هما الأكثر شيوعاً : حيث تصنف المؤسسات الصحية وفقاً لمعيار الملكية التبعية الإدارية إلى المؤسسات الصحية الحكومية والمؤسسات الصحية الخاصة ، هما : مجموعتين حيث أن :

المؤسسات الصحية الحكومية : يقصد بها التي تملكها وتديرها الأجهزة الحكومية المختلفة من وزارات وهيئات ومؤسسات عامة وفق نظم ولوائح حكومية تحكم سير وإجراءات العمل بهذا النوع من المؤسسات . وتأخذ عدة أشكال منها : الخاصة بفئات معينة ، المستشفيات الجامعية أو التعليمية ، المستشفيات التخصصية ، الوحدات العلاجية والمستوصفات .

- **وظائف المؤسسة الصحية :** انطلاقاً من التعارف المعطاة للمؤسسة الصحية الإستشفائية وبالأخص ذلك المقدم من طرف المنظمة العالمية للصحة ، يمكن تفصيل الوظائف الأساسية للمستشفيات وفي ثلاثة وظائف رئيسية هي : الرعاية الطبية والصحية التعليم والتدريب البحوث الطبية والاجتماعية .

المطلب الثاني : خصائص الصحة العمومية :

تتميز الخدمة الصحية عن غيرها من السلع والخدمات في عدة نقاط ، يمكن ذكرها كما يلي **من حيث الاستهلاك:** وفي ذلك يمكن ذكر الخصائص التالية:

- صعوبة التعلم السريع لتقديم حجم التكلفة عند تكرار استهلاك الخدمة الصحية عكس الخدمات الأخرى وذلك لكونها في الغالب لا تتكرر دائماً أو وفقاً لذات الظروف وإنما هي حالة استثنائية خاصة عند الحديث عن الخدمة الصحية العلاجية التي تطلبها الملتقى بنفسه عند حدوث علة جسدية ، النشاط في المؤسسات الصحية الإستشفائية منها والوقائية ليس ثابتاً في حجمه ، حيث يزداد الإقبال على هذه المؤسسات في بعض الفترات الزمنية ويرتفع حجم النشاط عندها ، في حين ينخفض الإقبال في فترات زمنية أخرى ، كما هو حال في بعض المناطق في فصول الحر وبعض المناطق الأخرى في فصول البرد ، كما انه يتسم

بالتعبير على مستوى الأسابيع وحتى في اليوم الأحد يختلف حجم المرتفقين وبالتالي حجم النشاط الخدمات المقدمة بين ساعات والصبح القيلولة والمساء¹.

- صعوبة تقدير حجم المنفعة المتتالية من الخدمة الصحية ومدى جودتها لكونها ليست سلعة معيارية تستهلك بظروف معيارية كما الحال في السلع الخدمات الأخرى² كما إن ذلك يعود أيضا إلى عدم فورية نتائج الخدمة الصحية فهي تتأخر لفترات تصل إلى أيام وربما أشهر أو سنوات هذا في الخدمة الصحية العلاجية اما الوقائية فان آثارها لا ترى في الغالب للفرد ، وهي مترتبة أكثر بالصحة المجتمعية ككل .

من حيث الموارد البشرية :

تتنوع الموارد البشرية العاملة في ميدان الصحة ، غير أن أهم عنصر مرتبط بالتقديم الفعلي للخدمة الصحية يتمثل في الطبيب الذي يعتبر العارض الأول للخدمة (offreur des soins) والمحدد الأساسي لمقدار الاتفاق الصحي (le dépenseur de santé) من خلال ما يقدمه من عرض أو تلبية للطب ، سواء كان ذلك مباشرة أو عبر وسائط إدارية مختلفة وما يمكن ذكره عن الموارد البشرية كأحد عناصر تقديم الخدمة الصحية هو corporation³. غموض ميدان الطب وتعقيده وصعوبة فهمه للمتلقي العادي للخدمة ، ما يجعل من الطبيب أو الممارس التقني في ميدان الصحة يملك قوة شبه احتكارية للمهنة (la du métier) وهو يضع طالب الخدمة الصحية أسيرا لهذا الممارس من حيث المعلومة التي يقدمها والتوجيهات التي يرشدها إليه أو الطرق العلاجية التي يتبعها معه من جهة ومن جهة أخرى فان هذا الممارس يصعب إخضاعه بالتالي للتعاملات الإدارية

1- اعطية احمد هاشم ، عبد ربه محمد محمد محمود ، النظام المحاسبي ونظام التكاليف في المنشآت الخدمية ، المستشفيات ، الدار الجامعية ، الاسكندرية ، مصر ، 2000 ، ص 28 .
2- نصيرات فريد توفيق ، إدارة المستشفيات ، اثناء للنشر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 33 .
3- فريد توفيق ، مرجع سابق ص 35 ، 37 ، بتصرف .

كغيره من المهن والوظائف ، أخرى يشعر الأطباء عادة بأنهم فوق الخضوع للإجراءات الإدارية وتحكمهم بالتالي أخلاقيات المهنة أكثر من تلك الإجراءات .

وجود تمايز كبير لدى المجتمع الذي يشكل إفراده العناصر الطالبة للخدمة الصحية و / أو المستهلكة لها في فهم سلوك الأطباء من حيث الدور المتوقع منهم وظيفيا أو نموذج السلوكي للممارسة ومقدار التركيز على العلاج وعلى الرعاية وعلى القداسة.

ومن حيث التكاليف المالية :

تعرف الخدمات الصحية بشكل عام تزايدا كبيرا في حجم الإنفاق، نتيجة لعدة أسباب كالمتطلبات الصحية المتزايدة التي فرضها تطور المدنية والتقدم التكنولوجي وتوسع مفهوم الرعاية الصحية من جهة أخرى الذي لم يعد مرتبطا أو مقتصرا على الخدمة العلاجية القاعدية أو البرامج الوقائية التقليدية .

ويمكن سوق بعض الخصائص للخدمة من حيث تكلفتها كالتالي : يعتبر الطبيب المقدم للخدمة والمحدد الرئيسي كذلك لحجم الإنفاق تجاه هذه الخدمة ، إذ أن الأطباء كما ذكر سابقا يخضعون لحكامه ذاتية كنتيجة طبيعية لاحتكارياتهم المعرفية من جهة ولضوابط أخلاقيات المهنة التي لا تتيح فرض نموذج تفصيلي موحد للعملية التشخيصية أو المسلك العلاجي الذي يقه الطبيب للمستهلك . المؤسسات المعنية بتقديم الخدمة الصحية تتميز عادة بارتفاع حجم عمالتها المختلفة على مختلف المستويات : من الأطباء بمختلف رتبهم وتخصصاتهم ، شبه الطبيين ، المساعدين الطبيين ، إداريين وعمال مهنيين ... الخ وهو ما يجعل نسبة هامة من الإنفاق في المؤسسات الصحية تتمثل في الرواتب والأجور - فضلا عن العمال في القطاع الصحي ، فإن التكنولوجيا المعتمدة في الخدمة الصحية والمنتجات المرافقة لها كالأدوية والملحقات الطبية ، ذات كلفة عالية كنتاج أساسي لتكلفة إنتاجها في المصانع والمختبرات الخاصة بها ، وهو ما يرفع بالضرورة حجم الإنفاق الصحي في الدول ليصبح نسبة ذلك من الناتج الداخلي الخام واحدا من مؤثرات قياس مستوى الخدمة الصحية في تلك الدول .

ويمكن القول أن زيادة التكاليف المالية للخدمات الصحية ، هو ما يدفع نحو العمل على احتواء هذه التكاليف في برامج الرعاية الصحية المختلفة من خلال تغيير (نمط رعاية المرضى من تركيز على الرعاية في المستشفيات الى الرعاية الخارجية)¹ اعتماد على البرامج الوقائية المختلفة والصحة الحوارية .

من حيث متطلبات تقديمها : مما تم ذكره سابقا من ميزات للخدمة الصحية ، فان تقديمها بما يلبي الحاجة اليها يتطلب تحقيق مجموعة من الظروف والعوامل لذلك . وإجمالاً فإنه ولتقديم الخدمات الطبية بشكل كاف ومستوى عال ، يجب ان تتوفر فيها الكفاية النوعية ، التي يقصد بها ².

الكفاءة الكمية : تعني توفير الخدمات بحجم وعدد كاف يتناسب معه عدد السكان وهذا يشمل: - توفير عدد كاف من الموارد البشرية الطبية ، أطباء ممرضين ، فنيين مختبرات ، وغيرهم من المساعدين ، حيث أن الطبيب لوحده لا يستطيع أعمال الخدمات الطبية من ترميضية ومخبريه وأداريه . القيام بجميع توفير عدد كاف من الأطباء والمراكز والمؤسسات الطبية التي تقدم الخدمات الطبية (وحدات صحية، مستشفيات، مختبرات، صيدليات..... الخ) وتشرط أن تكون هناك عدالة مساواة في توزيعها بين مختلف مناطق البلاد ، اذ لا يجوز ابدأ تخصيص أو زيادة عدد أعضاء الفريق الطبي في منطقة ما في البلاد على حساب المناطق الأخرى.

- توفير الخدمات الطبية في جميع الأوقات ، وهذا يعني ضرورة عمل أعضاء الفريق الطبي مدة 24 سا فالمرض لا يعرف وقتاً محدداً يقع فيه مثل أوقات الدوام الرسمي .

1-اوزجان بشار ، الأساليب الكمية في إدارة الرعاية الصحية ، ترجمة عبد المحسن بن صالح الحيدر ، مركز البحوث ، معهد الإدارة العامة المملكة العربية السعودية ، 2006 ، ص 27 .

2- مزاره أيمن وآخرون ، الصحة و السلامة العامة ، دار الشروق للنشر ، عمان ، الأردن ، سنة 2000 ،

توفير أساليب ووسائل التثقيف الصحي بين أفراد المجتمع تعريفهم بوسائل الرعاية الطبية ، وتواجدها ، والخدمات التي تقدمها وأهميتها وطرق الاستفادة منها مبكرات مجرد إحساس الفرد بالمرض ، وعدم الانتظار حتى يتطور المرض ويصبح خطيرا ليعرض نفسه على الطبيب . يجب وضع النظم المالية والإدارية والكفيلة بتوخي الخدمات التي تكفل للفرد الحصول عليها، والسعي للتأمين الطبي الشامل لكافة المواطنين الكفاية والنوعية : توفير ظروف ملائمة للعمل الطبي هذا يشمل :

- وضع معايير وأسس تحدد المستوى المطلوب والواجب توفيره في كل من أعضاء الفريق الطبي ، والمعدات و الأجهزة ، ووسائل التشخيص والعلاج ، ويجب ان تضع هذه المعايير لجنة عليا من ذوي الاختصاص والخبرة والدراية في مجالات الرعاية الطبية المختلفة ، ولا يسمح لأي كان سواء كان طبيبا أو ممرضا أو مؤسسة طبية إن تمارس مهنة تقديم الخدمات الطبية إلا إذا توافرت فيها هذه المعايير .

العمل على رفع كفاءة وحسن تدريب أعضاء الفريق الطبي ، سواء كان طبيبا عاما أو متخصصا أو ممرضا أو صيدليا ، وهذا من خلال وضع برامج ثقافية علمية لرفع مستواهم العلمي والاطلاع على إحداهن الاكتشافات الطبية ، بالإضافة إلى برامج التأهيلية من اجل تجديد معلوماتهم النظرية والعملية ، ويشترط في هذه الدورات ان تكون إجبارية مرتبطة باستمرارية مزاولة المهنة .

- تقديم التسهيلات والمساعدات المالية والإدارية والفنية لجميع العاملين في القطاع الخدمات الطبية ، سواء كانوا أفرادا أو مؤسسات من اجل الحصول وامتلاك الأدوات والأجهزة والمعدات الطبية اللازمة والموافق الطبية بأقل التكاليف المالية والجهود ، و ليستطيعوا تقديم الخدمات الطبية على مستوى التنسيق بين الخدمات الصحية العلاجية والوقائية وذلك لان هذه الخدمات لها كيان واحد متكامل وغرض شامل هو العمل على اكتمال سلامة الفرد من النواحي الجسمية والعقلية علاوة على مكافحة الأمراض وعلاجها .

المطلب الثالث:

أنواع الصحة العمومية: يمكن تقسيم الصحة العمومية إلى قسمين رئيسيين: خدمات صحية علاجية وخدمات وقائية.

1- الخدمات الصحية العلاجية: وتشمل على الخدمات الصحية المرتبطة بصحة الفرد بصورة مباشرة والتي تشمل خدمات التشخيص¹ وعلاج الأمراض التأهيل ، بهدف تخليصه من إصابة أو تخفيف معاناته من ألم مرضي ما . وتتم الخدمات العلاجية بعدة صور : فقد تكون بالعلاج الدوائي المباشر داخل المنزل أو من خلال خدمات صحية مساندة تحتاج رعاية سريرية داخل المستشفيات ، أو عن طريق التدخل الجراحي .

2 - الخدمات الصحية الوقائية : وهي الخدمات المرتبطة بصحة المجتمع ، فهي ترتبط بصحة الفرد بصورة غير مباشرة ، إذ تتضمن تلك الإجراءات التي تعني بمنع حدوث المرض أو الإصابات وتهدف لتحسين مستوى الصحة .

وتشمل عدة أنشطة منها برامج التلقيح الدورية للأطفال وحملات التلقيح ضد الأمراض الوبائية ، برامج ماهية الأمومة والطفولة ، مكافحة مصادر الأمراض المعدية مثل مراقبة سلامة مياه الشرب ، مكافحة الحشرات والحيوانات الناقلة للمرض الرقابة الصحية على المتاجر والمحلات ، وخدمات الرقابة البيئية على وحدات الإنتاج الصناعي والزراعي ، إضافة إلى خدمات الإعلام ونشر الوعي الصحي ، وكذلك خدمات الحجر الصحي .

3 - معايير تقييم الخدمة الصحية :

لم يعد السعي نحو خدمة صحية ذات نوعية ومستوى من الجودة هدف الفرد مستهلك في هذه الخدمة لوحده ، بل هو اهتمام مجتمع عن طريق هيئاته الرسمية ممثلة في السلطات العمومية والمؤسسات التابعة لها أو الهيئات المجتمعية الأخرى الخاصة التطوعية منها والربحية .

هذا الاهتمام مرده الآثار المترتبة عن نوعية الخدمة الصحية على المستوى الاجتماعي ، السياسي والاقتصادي .

1- نصيرات فريد توفيق ، مرجع سابق ، ص 54- 61

ونتيجة لهذه سعي نحو خدمة صحية نوعية ، برز الاهتمام نحو صياغة مؤشرات كمية من تقييم هذه الخدمة ومخرجاتها وتكون دلالة عن المستوى النوعي الذي تقدمه المؤسسات الصحية من جهة كفاءتها التشغيلية بما يمكن من معرفة وفعالية النظام في الرعاية الصحية¹ وقد كانت لذلك بعض المؤشرات الإستشفائية والوقائية التي سميت تقليدية فيما بعد وما تزال تلقى أهميتها في قراءة المستوى الخدمي للصحة على المستوى الجزئي والكلي .
وإضافة إلى المعايير التقليدية في تقييم المخرجات الصحية استحدثت معايير أخرى تعني بدراسة جودة الخدمة على المستوى الجزئي.

وفيما يلي تقديم لمؤشرات تقييم الخدمة الصحية وأبعاد قياس جودتها.

مفهوم جودة الخدمة الصحية :

عموما : تتعدد التعاريف المعطاة لمصطلح الجودة ، إلا أنها أ / مفهوم بشكل عام القدرة على الاستجابة لتوقعات الزبائن بخصوص السلعة التي يطلبونها ، مادية كانت هذه السلعة أو خدمية.

فقد عرفت الجودة على أنها تشتمل على البعد الأحداث البعد الشخص فقد عرفت الجودة على أنها تشتمل على البعد الإجرائي والبعد الشخصي كأبعاد مهمة في تقديم الخدمة ذاتها : حيث يتكون الجانب الإجرائي من النظم والإجراءات المحددة لتقديم الخدمة أما الجانب الشخصي للخدمة فهو كيف يتفاعل العاملون بمواقفهم وسلوكياتهم وممارساتهم اللفظية مع العملاء²

1- اغبور أكرم ، quality improvement in hospitalsK المؤتمر العربي الثالث حول الاتجاهات التطبيقية الحديثة في

إدارة المستشفيات ، المنظمة العربية للتنمية الإدارية ، القاهرة ، 5 6 ديسمبر 2004 ، ص5-6

2- الدراكة مأمون سليمان ، إدارة الجودة الشاملة وخدمة العملاء ، دار صفاء للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن سنة

2006 ، ص 118

وهي أيضا ذلك الفرق الذي يفصل العميل عن الخدمة. وما يحس بها بعد استعماله للخدمة، أو بعد تقديمها له ¹.

فالجودة في الخدمة بشكل عام إذن ، مرتبة بشكل رئيسي بتحسين النظام الإجرائي وأخلاقيات التعامل بما يرضي العميل أثناء تلقيه الفعلي للخدمة أو ما يتوقع أن يلقاه حال لبه للخدمة ذاتها ؛ فالجودة بالتالي " تعتبر مقياس للدرجة التي يرقى إليها مستوى الخدمة لتقابل توقعات العملاء ، فهي مدى تطابق توقعات الزبائن مع الخدمة المقدمة فعلا من قبل مقدم الخدمة ².

1-le marketing des services . Le défi 2 G. Toquer , M ; longbois , " relationnel , édition dunod , paris , 1992 ; p45 . 63

2-علوان نايف قاسم ، إدارة الجودة ومتطلبات الإيزو ، دار الثقافة ، ليبيا ، 200 ، ص 125 .

الفصل الثاني

حقوق موظفي قطاع الصحة ومسؤوليتهم عن أخطائهم
المهنية

الفصل الثاني:

حقوق موظفي قطاع الصحة ومسؤوليتهم عن أخطائهم المهنية

لقد أورد القانون 03/06 المؤرخ في 15/07/2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سردا واسعا لحقوق الموظف ومن ضمن هذه نظام الحقوق الأساسية نظام الحق في الراتب مقابل العمل المؤدى وهذا المكفول دستوريا وقانونيا وفي هذه الصدد المادة 32 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 على أن للموظف نظام الحق في الراتب ، وكذلك من نظام الحقوق الحوافز والعلاوات والترقية والعطل يكفلها القانون مع مراعاة نظام الحقوق السياسية ونظام الحق في إنشاء النقابات ونظام الحق في الإضراب ونظام الحقوق الذاتية وحق الاستقالة .

أما نظام الحق في الضمان الاجتماعي يعد من أهم المكاسب للطبقة العاملة وهي الاستفادة من نظام الحقوق الاجتماعية في قوانين معدلة ومتممة يعود تاريخها إلى بداية الاستقلال ثم إعادة النظر في قوانين سنة 1983 وسميت بالقوانين الاجتماعية لأن هذه نظام الحقوق يستفيد منها الموظفون بصفتهم أعوانا للدولة وهذا ما سنعالجه في ثلاث مواضيع أساسية .

المبحث الأول:

حقوق موظفي قطاع الصحة لموظفي قطاع الصحة

يتمتع الموظف العمومي بالعديد من نظام الحقوق و الضمانات المالية مقابل الخدمة التي يؤديها والجهود التي يبذلها و الأعمال التي يقوم بها ، حقوق الموظفين المالية باختلاف القوانين و الأنظمة السياسية و الوظيفية في الدولة . ففي الدول التي تعتمد نظام الوظيفة العمومية المغلق تعطي لموظفيها ضمانات تفوق تلك التي تعتمد على النظام المفتوح .

1-قانون رقم 03/06 ، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، الجريدة الرسمية ، العدد 46 ، 2006/07/16 .

وذلك على اعتبار أن هذه الدول لا تفرق في المعاملة بين موظفيها و سائر العاملين في القطاع الخاص¹ و وعلى كل حال فإن تمتع الموظف بنظام الحقوق المالية التي تقرها الأنظمة القوانين ليس مطل بل يخضع لقواعد و أسس قانونية و إجرائية نستعرضها في هذا المبحث .

المطلب الأول: الحقوق المادية

1- نظام الحق في الراتب : المرتب أهم نظام الحقوق المادية للموظف العمومي ، لأن الموظف ما قبل الالتحاق بمنصبه إلا من أجل الحصول على المرتب ، فلولاها لما قبل أن يكرس وقته و جهده وتفكيره للوظيفة ، و ذلك لمواجهة المطالب المادية في حياته و حياة من يعولهم .

- حق الموظف في الراتب يعتبر الموظف العام العنصر الأساسي في الخدمة المدنية أو المهنية لأنها وسيلة الدولة البشرية التي تقدم من خلالها خدماتها للمواطنين وإن تفرغ الموظف لمباشرة مهام وظيفته يقتض بحصوله على بعض المزايا المادية كالمرتبات والعلاوات والمكافآت والتعويضات وكلها تمثل المقابل للعمل الذي يبشره الموظف لحساب الدولة ، وسنرى ذلك بصورة أوضح على النحو التالي :

الراتب مبلغ مالي نظير الأداء الوظيفي سواء كان فكريا أو عضليا، حيث تنص المادة 32 من الأمر 03-06 " للموظف نظام الحق بعد أداء الخدمة نظام الحق في الراتب " ² الراتب هو الأداء الفعلي للخدمة وهو مرتبط بالرتبة ومستوى التأهيل ويحصله الموظف من الجهة التي يعمل فيها ، حيث الطبيعة القانونية للراتب : بالنسبة للنظام المفتوح يصبح الراتب مقابلا للجهود المبذول ، أما بالنسبة للنظام المغلق يكون نفقة لأنه يراعي فيها حال الموظف والظروف المحيطة به .

2-حمود حمبلي ، حقوق الإنسان بين التنظيمات الوضعية والشريعة الإسلامية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 ، ص 112.

2- الأمر 03-06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، المؤرخ في 15/07/2006، ج ر العدد 46

يتحصل الموظف على الراتب وفق شبكة استدلالية في إطار القانون لقد عني المشروع الجزائري أن تتساوى الوظائف المتماثلة في الرواتب من خلال تصنيف الوظائف إلى فئات، وتحديد المزايا لكل فئة وظيفية بعد تحليلها إلى واجبات ومسؤوليات حتى لا تحرم الأجهزة الإدارية الحكومية من الكفاءات واجتذابها لتولي الوظائف العامة ، وبناء على ذلك ، يتطلب الأمر الإحاطة بطريقة تحديد الراتب في عدة عناصر :

أولا : استحقاق الموظف للراتب : يستحق الموظف لراتبه اعتبارا من تاريخ مباشرته للعمل بعد صدور قرار بتعيينه وذلك على أساس أن الراتب مقابل العمل ، ويكون التعيين في الوظيفة بموجب قرار إداري صادر من الجهة المختصة بإصداره ، وضرورة اختصاص الجهة المختصة يترتب عنها آثار منها :

- 1- إذا صدر القرار من جهة مختصة بذلك يكون قرار التعيين خاليا من العيوب فهو صحيح منتجا لآثاره القانونية. وبالتالي استحقاق الموظف للراتب في حالة عدم اختصاص الحمة بالتعيين يصبح القرار الذي تصدره غير .
 - 2- في حالة عدم اختصاص الجهة بالتعيين يصبح القرار الذي تصدره غير مشروع وقابل للطعن فيه.
 - 3- في حالة عدم مشروعية القرار أو عدم وجود أي شخص الذي شغل المنصب خلال هذه المدة هو موظف فعلي واقعي ولكن غي موجود قانونيا، لذا حماية للغير أعطى المشرع للشخص صفة الموظف وأعطى عمله الصفة القانونية.
- يجب على الموظف الذي يعين حديثا أن يلتحق بمنصبه، ويقصد بالتنصيب تلك الواقعة المادية التي يثبت من خلالها خضوع المعين في الوظيفة أما الجهة الإدارية للتوقيع على محضر تنصيبه ولهذه الواقعة أثرها في حساب الراتب ومدة التبرص. وتوضح المادة 83 من الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه العملية بقولها " يعين كل مترشح تم توظيفه في رتبته للوظيفة العمومية بصفة متربص غير أنه يمكن تنصيب القوانين الأساسية الخاصة

ونظرا للمؤهلات العامة المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الراتب " 1 وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعليا في مقر عمله بل يجب أن يمارس فعل الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه .وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق الأجرة إذا كان وعلى ذلك فلا يكفي لكي يستحق الموظف لراتبه الشهري أن يتواجد فعليا في مقر عمله بل يجب أن يمارس فعل الوظائف المطابقة لمنصب عمله الذي عين فيه .وذهب الاجتهاد القضائي إلى أبعد من ذلك بأن اعتبر الموظف أو العامل لا يستحق الأجرة إذا كان متواجدا فعلا في مقر عمله ، لكنه لم يمارس فعلا وظائفه .

لهذا يقتضي استحقاق الموظف العام لراتبه صدور قرار التعيين وفق الشكل والإجراءات القانونية المرسوم في المقررة ، حيث تنص المادة 34 من المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 ،والمادة 80 من الأمر 03 - 06 المؤرخ في 15 يوليو 2006 على ذلك فنجاح المترشح في أداء عمله مرهون بالظروف المحيطة بتخصص المنصب الذي سيشغله وبإدماجه في وظائفه الجديدة ، وترتبط بهذا العمل المادي ثلاث نتائج قانونية على الأقل² :

1- حق الموظف في الأجر بناء على مبدأ القيام بالخدمة الذي يجسده محضر التنصيب في الوظائف.

2- السريان الفعلي لأحكام قرار التعيين وبالتالي بخضوع العون لجميع أحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية انطلاقا من تاريخ تنصيبه .

3- امتناع العون عن الالتحاق بالمنصب الذي خصص له يعتبر سببا مبطلا لقرار التعيين وبالتالي عدم استحقاقه للراتب، وترتبطا على ذلك فإن الموظف الذي لا يباشر مهام وظيفته

1-الحسن بن الشيخ الموليا ، المنتقى في قضاء مجلس الدولة ، ج 2 ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004 ، - ص 110.

2- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 140 .

دون عذر مشروع خلال المدة المحددة قانونا من تاريخ إبلاغه بقرار التعيين فإن قرار التعيين لا يسقط لهذا السبب بل يظل منتجا إلى أن تتدخل الإدارة وتقوم بسحبه بموافقة صاحب المصلحة الضمنية وذلك بإزالته من التنظيم القانوني ويقتضي استحقاق الموظف لراتبه بقاء العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة قائمة ، فإذا انقطع الراتب فوراً ، وإذا صرف للموظف بعد انقطاع هذه انقطعت لأي سبب الرابطة صرف كمكافآت وليس كراتب .

-تعريف الراتب:

1-التعريف الفقهي للراتب : اختلف الفقهاء في تعريفهم للمرتب ، و نظرا لتعدد هذه التعاريف فإنني أقتصر على ذكر أهم التعاريف .

يقول محمد الطماوي : المرتب بأنه : المرتب هو عبارة عن المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهريا مقابل انقطاعه لخدمة الإدارة¹ إن هذا التعريف منتقد من عدة أوجه منها .

- يعتبر المرتب بأنه مقابل الخدمة التي يقدمها الموظف للإدارة و هذا التعريف هو عودة لفكرة العمل بضاعة تباع و تشتري و هذه الفكرة كانت سائدة في القرون الوسطى ، عندما كان ينظر إلى الأجير بأنه يقوم ببيع قوة عمله لصاحب العمل على اعتبار أن العمل بضاعة تباع و تشتري بالمال .

- هذا التعريف يعتبر الراتب مقابل العمل، و بالتالي فإن هذا التعريف لا يقدم لنا تفسيرا منطقيا في الحالة التي يكون فيها المستخدم مريضا لا يقوم بأي عمل و مع هذا فالقانون يمنحه راتبا.

في حين عرف الأستاذ حماد محمد شطا الراتب بأنه : هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي و الحضاري لبلد ما ، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار .

1-سليمان محمد الطماوي ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، مصر ، دار الفكر العربي ، 1957 ، ص 165 .

ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي¹ حاول الأستاذ حماد محمد شطا أن يعرف الراتب تعريفا اجتماعيا ، و حسب هذا التعريف فإنه لا يوجد فرق بين الراتب والأجر ، و قد وفق الأستاذ في هذا التعريف إلى حد كبير و لكنه عندما نكر بأن الراتب هو نصيب الموظف، من الدخل القومي لم يحدد لنا الأستاذ طبيعة هذا النصيب بصريح العبارة إن كان هذا النصيب حقا للموظف و العامل أم أن هذا النصيب ميزة من الدولة .

كما أن هذا التعريف لم يقدم لنا تفسيراً واضحاً عن الراتب الذي يتقاضاه الموظف بعد إحالته على التقاعد بالرغم من أن الموظف في هذه الحالة لا يساهم في تكوين الدخل القومي .

2- التعريف التشريعي للراتب :

إن القانون الأساسي للوظيفة العامة لم يتطرق إلى تعريف الراتب و إنما أشار في المادة 32 من الأمر 66-60 إلى حق الموظف في الراتب بعد أداء العمل²، و أشارت هذه المادة إلى كيفية تحديد الراتب و ملحقاته و لكنها لم تتطرق إلى تعريف الراتب ، و رغم هذا فإنه يفهم من مضمون نص المادة 32 من هذا الأمر بأن المشرع الجزائري يميل إلى اعتبار المرتب مقابل العمل³.

تعريف الراتب في القضاء : لم نجد في اجتهادات مجلس الدولة الجزائري ولا الغرفة الإدارية بالمحكمة العليا سابقاً إلا تعريفاً مقتضياً يدل على الراتب ، وهو ما ورد في القرار رقم 3998 الصادر بتاريخ 24 جوان 2002 ، عن مجلس الدولة في قضية (ب.ح) ضد مدير مركز التكوين المهني و التمهيئ حيث جاء فيه أنه : متى ثبت في قضية الحال أن المستأنف لم يؤدي عملاً في الفترة التي يطالب بها ، فإنه لا يمكن أن يستفيد من أي أجر ولا أي امتياز ،

1- حماد محمد شطا ، النظرية العامة للأجور والمرتبات ، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص 50 .

2- الأمر 66-60، المادة 03.

3-المجلة القضائية، العدد 1، 2006، القضية رقم 3998 ليوم 24/06/2002، مجلس الدولة.

لذلك فالملاحظ هنا أن القضاء قد أخذ نفس منحى المشرع في اعتبار المرتب مقابل للعمل المؤدى : نظريات تحديد الراتب ، نظرية حد الكفاف ، نظرية رصيد الأجور للأستاذ جون أستيوارت ، نظرية المساواة الجماعية للأستاذ ماركس .

أساليب تحديد الراتب : هناك عدة أساليب تقتصر على مايلي : معيار المدة ، معيار المردودية ، المعيار المزدوج .

السلطة التي تحدد الرواتب في الجزائر: وتنقسم إلى ثلاثة اتجاهات¹ وهي:

• الاتجاه الأول : المرتب عنصر من عناصر العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة.

• الاتجاه الثاني : إخضاع المرتب إلى العلاقة التنظيمية والأخذ بعين الاعتبار بعض الظواهر في هذا المجال .

* الاتجاه الثالث : طرأ على المرتبات بعض التطور بفعل هذه القوانين الصادرة في شؤون الوظيفة العامة خلصت إلى أن المرتبات تعاقدية وليست بالإرادة المنفردة للدولة .

وقد تعددت المراسيم الصادرة في هذا الشأن ، آخرها المرسوم الرئاسي 07-304، المتعلق بالشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم²، حيث صنف هذا المرسوم الموظفين إلى أربعة مجموعات هي :

- المجموعة أ: ينقسم إلى 08 خصصت الفئة الأخيرة إلى 07 أقسام فرعية " مخصصة لفئات خارج الإطار " وقسمت الأصناف 07 الأخرى حسب مستوى التأهيل العلمي وعدد سنوات الخبرة المهنية في قطاع التوظيف .

المجموعة ب : تنقسم إلى صنفين 09 و 10 للموظفين المتحصلين على شهادة البكالوريا زائد تكوين لدى المدارس المعتمدة .

1- بعلي محمد صغير ، تشريع العمل في الجزائر ، قالمة ، الجزائر ، 1995 ، ص 56 وما بعدها . 1 72

2- المرسوم الرئاسي 07-304 ، المادة 8-9 . 73

- المجموعة ج : تنقسم إلى صنفين 07 و 08 للحاصلين على المستوى الثالثة ثانوي زائد تكوين معتمد أو شهادة البكالوريا .

المجموعة د: تنقسم إلى 06 أصناف بداية من مستوى السنة السادسة ابتدائي إلى مستوى التحكم المهني أو الثانية ثانوي.

2- حق الموظف في العلاوات والتعويضات : يطلق مصطلح الحوافز على مجموعة الوسائل و الخطط التي من نشأتها إثارة المزيد من اهتمام الموظف بعمله و أدائه كما وكيفا ، وتحقق الحوافز من جهة نظر الإدارة خفض تكاليف العمل ، ومساعدة الإشراف وتحسين الكفاية ورفع معنويات الموظفين ، وسنشير لأهم أنواع الحوافز على النحو التالي :

حق الموظف في العلاوات : تعتبر الحوافز المالية التي تقررها نظم شؤون الموظفين أقوى الدوافع لهم على زيادة الإنتاج والتفوق في الأداء ، حيث أن موضوع هذه المذكرة يتحدد بقسم من أقسام نظام الحقوق المالية للموظف فيتعين لذلك أن نتطرق إلى العلاوات والتعويضات .

أولا : نظام الحق في العلاوات : يتحصل الموظف العام إلى جانب راتبه الأساسي على العديد من العلاوات الوظيفية التي تضاف للراتب الشهري الذي يتقاضاه الموظف العام ، إن الأنظمة التعويضية المرتبطة بمختلف أسلاك الموظفين ستدخل عليها عملية إعادة الانسجام ، بعد المصادقة على كل القوانين الأساسية الخاصة .

وعليه يتواصل دفع مختلف العلاوات والتعويضات بصفة انتقالية حسب طريقة الحساب و الوعاء المنصوص عليهما، بموجب التنظيم المعمول به بتاريخ: 31 ديسمبر 2007، باستثناء التعويض التكميلي عن الدخل في تعويض التبعة الخاصة أو أي تعويض مماثل، يستحق الموظف العام العلاوات وهي كالاتي:

1- منحة المنصب العالي :

تنص المادة 3 و 2 من المرسوم الرئاسي رقم 07-307 على أن الموظفين الشاغلين لمناصب هيكلية ووظيفة تابعة للمصالح المركزية وغير المركزية واللامركزية في الدولة ، يستفيدون من زيادة استدلالية تضاف إلى الراتب .

- 2- **منحة الضرر:** ترتبط هذه المنحة بالطبيعة الخاصة ببعض الأنشطة والمخاطر ويعود للقطاعات المعنية بتحديد قائمة المناصب المستفيدة من هذه المنحة بعد استشارة لجنة الأمن والصحة المختصة.
- 3- **منحة جزافية تعويضية للعمل الدائم:** و هو تعويض للعمل الدائم الزائد على ساعات العمل الثانوية، الذي تمليه ضروريات المنصب ولا تتعدى 22 ساعة شهريا فقد يتقاضاه سائق مداومة، كاتب سكرتارية، رئيس أو رئيس مصلحة.
- 4 - **منحة المنطقة:** تخص كل الموظفين في المناطق المعنية بهذه المنحة وهي عبارة عن نسبة مئوية من الأجر الأساسي
- 5- **منحة الخطر :** تحسب بنسبة 4.1 من الراتب الأساسي كل سنة من النشاط في المؤسسات والإدارات العمومية
- 6- **منحة التأهيل:** منحة للموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بالتربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي ونسبتها 15.
- 7- **منحة الأقدمية البيداغوجية :** يستفيد منها فئة المدرسين ، المؤسسات ونواب مديري الدراسات ومستشارو التربية ومستشارو التغذية وسلك التوجيه المدرسي ، والمفتشين .
- 8- **المنح العائلية :** منها منحة الأولاد أي لكل طفل يكون تحت كفالة أحد والديه حق الاستفادة من المنح العائلية بشرط أن يكون مقيما على التراب الوطني ، ووفقا للمادة القانونية المحددة منذ ولادة الطفل إلى غاية سنة وتمدد إلى سنة كاملة في الحالات الآتية :
- الطفل الذي يزاول دراسته بانتظام في مؤسسة تعليمية عمومية.
- الطفل الذي يزاول نشاطا تكوينيا و يتقاضى أجره شهريا ألا يتجاوز نصف الأجر الوطني المضمون.
- الطفل الذي انقطع عن مزاوله النشاط التعليمي أو التكويني بسبب عاهة مستديمة أو إعاقة أو مرض مزمن.

- للبننت الماكثة في البيت شرط أن تكون متكفلة برعاية على الأقل أخ أو أخت مكان الأم المنوفية .

إضافة إلى منحة الأجر الوحيد تمنح للموظف المتزوج الذي لديه أطفال وتكون زوجته لا تمارس أي نشاط مهني

الزوجة ، الأرملة ، العازب ، المتكفلة بالأطفال
9- منحة التوفيق.

10- منحة المسؤولية .

التعويض الجزافي عن الخدمة : أثناء تطبيق سلم الأجور الجديدة اتضح بأن الزيادة في

الراتب مبلغ زهيد جدا البعض الأسلاك وخاصة الفئة الخاصة بالعمال المهنيين و سائقي

السيارات و الحجابة وكذلك فئة الموظفين بالأسلاك المشتركة في المؤسسة و الإدارات

العمومية وكذلك الأعوان المتعاقدين ، ولتسوية وضعيتهم أقر فخامة رئيس الجمهورية

باستحداث هذه المنحة بمبالغ جزافية تمنح من صنف لآخر وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي

رقم 08-70 المؤرخ في 26 فيفري 2008 المتضمن تأسيس منحة جزافية تعويضية

لفائدة بعض الموظفين والأعوان العموميين التابعين للمؤسسات والإدارات العمومية .

3- نظام الحق في الترقية والعطل: إن الترقية حق من حقوق الموظف بصفة خاصة ، و حق من حقوق الإنسان بصفة عامة ، حيث نص عليها العهد الدولي الخاص بنظام الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . أما العطل فإن أثرها كبير في الاستقرار النفسي الاجتماعي للموظف ، مما يشحن طاقاته مجددا للعودة إلى منصبه أكثر عزيمة وتصميما على بذل أفضل ما عنده لتأدية مهامه . الترقية تعتبر الترقية مهمة بالنسبة للموظف ، إذا بواسطتها يصل إلى أعلى المناصب ، و هذا ما جاءت به المادة 03 من الأمر 60/66 حيث نصت على أن " للموظف نظام الحق في التكوين وتحسين المستوى و الترقية في الرتبة خلال حياته المهنية ¹ " أما المادة 73 نصت على هدف تقييم الموظف إلى :

- الترقية في الدرجات

- الترقية في الرتبة

- منح امتيازات مرتبطة بالمرردودية وتحسين الأداء .

- منح الأوسمة التشريفية والمكافآت ².

وتتم الترقية بأحد معايير إما بالأقدمية أو بالاختيار أو بالمعيارين معا في بعض الحالات، ويترتب على الترقية عموما زيادة في الأجر .

أولا : تعريف الترقية :

1. **التعريف الفقهي** : عرف فقهاء القانون الترقية بعدة تعاريف ، منها : عرف الأستاذ

محمد الطماوي الترقية بأنها : الترقية تعني أن يشغل العامل وظيفة درجتها أعلى من درجة الوظيفة التي كان يشغلها قبل الترقية .

في حين تعريف الدكتور فؤاد مهنا: عرف الأستاذ فؤاد مهنا الترقية بأنها: يقصد بالترقية نقل موظف من وظيفة إلى وظيفة أخرى ذات مستوى أعلى من مستوى وظيفته.

1- الأمر 21/26، المادة 12.

2- الأمر 21/26، المادة 52.

2. **التعريف التشريعي للترقية:** حسب المرسوم التشريعي رقم 31/17 في المادة 15 منه فإن الترقية تعني : تتمثل الترقية في الالتحاق بمنصب عمل أعلى في التسلسل السلمي ، وتترجم إما بتغيير الرتبة في السلم ذاته أو بتغيير السلم .

3. **التعريف القضائي للترقية :** أما القضاء الإداري فقد استقر على أن : الترقية هي تقليد الموظف درجة أعلى في السلم الإداري حتى و لو لم يترتب على ذلك زيادة في المرتب .
وواضح بأن كل التعريف الفقهي و التعريف التشريعي و التعريف القضائي للترقية ، كل هذه التعاريف أجمعت على أن الترقية هي أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته و يتحمل مسؤوليات أكبر حتى و لو لم يصاحب ذلك زيادة في رتب هذا الموظف ، وتتحقق الترقية بتوفر شرطان و هما :

1 - أن يشغل الموظف وظيفة أعلى من وظيفته .

2 - أن يتحمل الموظف مسؤوليات أكبر من المسؤولية التي كان يتحملها قبل الترقية .
ثانيا : طرق الترقية : إن الترقية في البلدان الغربية ذات النظام المغلق تتبع طريقتين كأصل عام ، فتعتمد الترقية على الأقدمية بشكل عام ، و في بعض الأحيان على مبدأ الاختيار ، وهذه الدول تتبع أسلوباً آخر للترقية تتيح للموظفين الذين لم تسمح لهم الظروف لمواصلة الدراسة بحيث تسمح هذه الطريقة لهؤلاء الوصول إلى المناصب العليا عن طريق الامتحانات والمسابقات الداخلية تنظم لهذا الغرض ، و قد حذت معظم الدول العربية حذو الدول الغربية لأن نظام الترقية يعتبر أهم الدعامات الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة في العصر الحديث خاصة في الدول التي تعتبر الوظيفة العامة مهنة ، فالموظف البسيط الذي يعين في أدنى السلم الإداري يطمح دائماً الوصول إلى أعلى السلم الإداري ، و هذا طموح مشروع تعمل الإدارة الحديثة على تنميته و تشجيعه .

و كما أن الترقية تعتبر وسيلة ناجعة لتكوين الإطارات و تعتبر وسيلة للاحتفاظ بأحسن و أكفأ العناصر لخدمة الإدارة العامة تحقيقاً للمصلحة العامة.

و كما أشير إلى أن بعض الدول تلجأ إلى أسلوب استثنائي للترقية تطلق عليه الترقية

الخاصة أو الاستثنائية تشجيعا للعناصر الممتازة.

1. **الترقية بالأقدمية:** إن المقصود بالترقية بالأقدمية هي طول مدة الخدمة التي يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار حين ترقية الفرد أو حين اتخاذ إجراء من الإجراءات التي من شأنها أن تؤثر على مركز الموظف ، و هناك نوعان من الأقدمية ، الأقدمية في الوظيفة و الأقدمية في الدرجة ، و الأقدمية في الوظيفة من المفروض أن يبدأ حسابها من يوم التعيين و استلام العمل ، أما الأقدمية في الدرجة فتحسب من تاريخ التعيين فيها .

2. **مزايا الترقية بالأقدمية :** إن الترقية بالأقدمية يحقق مزايا عديدة و من أهم هذه المزايا :
إن بقاء الموظف مدة معينة في وظيفة ما يفترض فيه أن يكتسب خبرة و فطنة في هذه الوظيفة .

. إن الترقية عن طريق الأقدمية يحقق العدالة و الموضوعية و يمنع الإدارة من التعسف. إن هذا الأسلوب يؤدي إلى إبعاد النفوذ السياسي و المحاباة في عملية الترقية .
- إن الترقية بالأقدمية تحقق الميول و الرغبات النفسية لأنها تؤدي إلى الترقية الأكبر سنا و الأقدم في المهنة.

أما عن عيوب الترقية بالأقدمية : إن الترقية بالأقدمية لها عيوب عديدة و من هذه العيوب ما يلي :

- تؤدي هذه الطريقة إلى القضاء على المنافسة .
. هذه الطريقة تقضي على الطموح خاصة طموح الشباب الخلاقة التي تلتحق حديثا بالوظيفة العامة.

. إن الأقدمية ليست قرينة قاطعة على الخبرة و نظرا لكون الترقية عن طريق الأقدمية لها عيوب عديدة فإننا لا يمكن الاعتماد عليها كطريقة وحيدة للترقية فلا بد من إيجاد طرق أخرى مكتملة.

3. **الترقية بالاختيار:** إن الترقية عن طريق الاختيار لا تعول على أقدمية الموظف و لكن على اجتهاده و كفاءته في العمل و ابتكاره بحيث يفوز بالترقية الموظف الكفاء ،

و في هذه الحالة يكون للإدارة الحرية في اختيار الأفراد الصالحين للترقية على أساس التقدير الشخصي للرؤساء و هذه الطريقة تستعمل في حدود ضيقة خاصة بالنسبة للوظائف الحساسة كالوظائف السياسية و الدبلوماسية و حرية الإدارة في اختيار الموظف الصالح للترقية قد تكون حرية الإدارة مطلقة وقد تكون مقيدة بمعايير معينة و قد تتعلق بالأقدمية و قد تتعلق بالكفاءة ، مع الإشارة بأن معظم الدول المعاصرة حاليا وضعت عدة أسس و معايير للاختيار و أصبحت سلطة الإدارة مقيدة .

أ / مازايا الترقية بالاختيار : إن الترقية بالاختيار تحقق المزايا التالية :

- تتيح للإطارات النشيطة المستجدة في الإدارة فرصة الترقية .
- تتيح هذه الطريقة للكفاءات الممتازة فرصة الترقية حتى و لو لم تكن لهم الأقدمية .
- هذه الطريقة تحقق فرصة التنافس الشريف ما بين الموظفين ذوي الكفاءة و تتيح لهم الفرصة على إبراز قدراتهم و كفاءتهم .
- عيوب الترقية بالاختيار من عيوب هذه الطريقة ما يلي : يفتح الباب واسعا أمام الانحراف الإداري .

- هذا النظام يسمح بتدخل الاعتبارات و الضغوط السياسية.

. هذا النظام يؤدي إلى عدم اطمئنان الموظف العام و عدم استقراره النفسي .

ثالثا : تقارير الموظف السنوية : سواء أخذنا بطريقة الترقية بالأقدمية أو طريقة الترقية

بالاختيار فإن القائد الإداري يؤثر على ترقية الموظف ، حيث أن معظم القوانين الإدارية في

مختلف الدول تأخذ بفكرة التقرير الإداري الذي يوضع من طرف الرئيس الإداري عن

مرؤوسيه ، وعلى ضوء هذا التقرير تقرر ترقية الموظف سواء كانت الترقية بالأقدمية أو

بالاختيار . وعليه نتناول الأحكام العامة التي تنظم التقارير السنوية :

1- من حيث إعدادها: يقوم بإعدادها سنويا الرئيس المباشر ويرفعها إلى المدير الإداري

الذي يرفعها إلى اللجنة المتساوية الأعضاء أو كما تسمى لجنة شؤون الموظفين.

2- سرية وعلانية التقرير: القاعدة العامة التقرير سري، و الاستثناء أن الموظف الذي

يحصل على درجة ضعيف على الإدارة أن تخطره بذلك حتى يتعرف على مواطن ضعفه و يجوز له التظلم من التقرير.

رابعا : نظرة المشرع الجزائري للترقية :

1. الترقية في الدرجة : وحددت كفيبتها المادة 13 من المرسوم 19/81 ، و يستفيد منها جميع الموظفين المثبتين في المنصب على أساس الأقدمية حيث يأخذ بعين الاعتبار عدد السنوات التي قضاها الموظف في منصبه و تقدر هذه المدة بأربع سنوات على الأكثر وستين على الأقل ، حسب جدول المحدد للمدة القانونية الواجب احترامها لاستحقاق الترقية إلى الدرجة الأعلى في المدة الدنيا أو المتوسطة أو القصوى¹، وأوردت المادة 68 من المرسوم التنفيذي رقم 38/81 المؤرخ في 91 جانفي 1981 الخاص ببعض الامتيازات والتعويضات الممنوحة بمدة الترقية حيث نصت على زيادة في مدة الأقدمية قدرها ستة أشهر عن كل سنة خدمة فعلية تحتسب للترقية في الدرجات..الخ². ولا تمنح هذه الزيادة في الأقدمية إلا إذا كانت مدة الإقامة في هذه الولايات لا تقل عن ثلاث سنوات في الولايات المذكورة أعلاه .

2. الترقية في السلك : وتناولت هذا النوع من الترقية المواد من 11 إلى 18 من المرسوم 19/81 و قد سبق تفصيلها أعلاه و ينتقل على إثرها الموظف من سلكه الأصلي إلى سلك أعلى إذا توفرت فيه الشروط المطلوبة³، وفي كل الأحوال فإن هذا النوع من الترقية لا يمكن أن تتجاوز نسبية حدود من عدد المناصب المطلوب شغلها حسب ما تقتضيه مصلحة من يتقدمون بطلبات التشغيل لأول مرة. ويترتب على الترقية آثار مالية تناولتها المادة 18 من المرسوم 19/81 بأن يتقاضى الموظف

1- المرسوم رقم 85/28 ، المادة 20 .

2- المرسوم التنفيذي رقم 02 /28 ، المادة 22 .

3- المرسوم 85/28 ، المواد من 88 - 82 .

الذي يعين في منصب أعلى من المنصب الذي كان يشغله سابقا الأجر المرتبط بالرقم الاستدلالي المطابق للصنف والقسم الخاص بمنصب الترقية الجديدة ، كما يتقاضى زيادة على ذلك مبلغ الزيادة الاستدلالية المكتسبة بمقتضى الأقدمية في منصبه الأصلي وتحتسب هذه الزيادة ابتداء من تاريخ الترقية في الدرجة أو في السلك ¹.

أما في المادة 61 من الأمر 60/60 فنجدها نصت على " تتمثل الترقية في الرتب في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة ، حسب الكيفيات التالية :

- على أساس الشهادة من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات و المؤهلات المطلوبة بعد تكوين مخصص.

- عن طريق امتحان مهني أو فخص مهني .

على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل ، بعد أخذ أري اللجنة المتساوية الأعضاء ، من بين الموظفين الذين يثبتون الاقدمية المطلوبة .

لا يستفيد الموظف من الترقية عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل مرتين متتاليتين ، وتحدد القوانين الأساسية الخاصة بكيفيات تطبيق أحكام هذه المادة ².

ثالثا : شروط الترقية : و هذه الشروط و الضوابط يمكننا أن نجلها في النقاط التالية :

قضاء فترة التجربة و هذا من الضروري أن يقضي الموظف مدة التجربة و هي مدة عام على الأقل .

- لا تجوز ترقية الموظف المحال على مجلس التأديب أو على العدالة و تحجز في هذه الحالة الدرجة لمدة سنة.

في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد عن 15 يوما توقف الترقية لمدة سنة.

ضرورة وجود درجة مالية و هذا شرط ضروري لتعيين و كذلك شرط ضروري للترقية.

- لا يجوز ترقية الموظف المنقول إلا بعد سنة على الأقل.

1-المرسوم 85/28، المادة 22.

2- الأمر 21/26، المادة 22.

- لا يجوز ترقية الموظف إذا حصل على تقرير ضعيف أو تقريرين متتاليين بدرجة دون المتوسط العطل : الأصل العام أن وقت الموظف كله ملكا للدولة ، و من ثم لا يجوز للموظف أن ينقطع عن عمله إلا بإجازة ممنوحة له في حدود الإجازات التي يقرها القانون ، غير أن العطل تعتبر حقا مستقرا في مختلف التشريعات و تحرص الكثير من الدساتير على النص عليه وضمانه ويقرر لصالح الموظف لإعطائه فرصة للراحة والمحافظة على لياقته واستعادة قواه وإمكانيته المعنوية و العودة بنشاط أكبر لعمله بما يحقق صالح الإدارة وعليه فلا يجوز للموظف أن يتنازل عنه ، كما لا يجوز للإدارة أن تمتنع عن منحه إياه ولكنها تتمتع بسلطة تقديرية في تحديد الوقت المناسب الذي يحصل فيه الموظف على إجازته حسب ما تقتضيه ظروف العمل ومصصلحة الإدارة .

وتنقسم الإجازات إلى أنواع ، بحسب الظروف التي تستدعي الحصول عليها .

أولا: العطل العادية: وهذا النوع من العطل يحصل عليها في كل مرة بصفة دورية و تمنح لكل الموظفين دون استثناء و لا يتطلب شروطا خاصة و هي على أنواع:

1- العطلة الأسبوعية : و تمنح في نهاية كل أسبوع مدفوعة الأجر محددة ب : 04 ساعة ويمكن للإدارة في بعض الحالات عندما تقتضي الضرورة و مصلحة المؤسسة ذلك أن تشغل الموظف أثناء العطلة الأسبوعية على أن يمنح راحة تعويضية مماثلة لها زيادة على الانتفاع بالتعويض عن الساعات الإضافية إذا كان لا يتقاضى في مرتبه علاوة الخدمة الدائمة . وهذا ما جاءت به المادة 50 حيث نصت الفقرة الأولى منه على أن " للموظف نظام الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به ¹ . و أكدته المادة 51 حيث نصت " يوم الراحة الأسبوعي و أيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية، للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية نظام الحق في راحة تعويضية لنفس المدة. تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم ² .

1- الأمر 60/66، المادة 575.

2- نفس المرجع، المادة 570.

2- **عطل المواسم والأعياد الدينية:** وتمنح هذه العطل لمناسبة الأعياد الوطنية والدينية والتي يحددها القانون ويحتسبها عطلا رسمية مدفوعة الأجر. إن عطل المواسم والأعياد في بلادنا حددها القانون 63 / 278 المؤرخ في 26 جويلية 1963 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية ثم نظمها الأمر 66 / 153 المؤرخ في 13 جوان 1966 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية، وحسب هذه القوانين فإن أعياد المواسم هي:

1 - عيد أول ماي . 2 - عيد أرس السنة الميلادية . -3 جوان 1965 خاص بذكرى التصحيح الثوري . 4- جويلية عيد الاستقلال . 5 - أول نوفمبر عيد الثورة . 6 - أول محرم أرس السنة الهجرية7 - عاشوراء . 8 - المولد النبوي الشريف 9 - عيد الفطر . 10 - عيد الأضحى المبارك¹

3. **العطل السنوية :** وتعتبر أهم أنواع العطل ، يستحقها الموظف كل سنة لكل استراحة من عناء العمل وتجديد النشاط استعدادا لعام جديد ومن هنا تكتسي أهميتها لأن الموظف يكون بعدها أحسن حالا و أهدأ بالا فيقدم للإدارة عملا أفضل و مردودا أوفر .
وقد نص القانون على هذه العطلة و حددها بثلاثين (12) يوما في السنة ويمكن تجزئتها على أن تستكمل خلال مدة أقصاها سنة وتقوم الإدارة بالتنسيق بين إجازات الموظفين حتى تحافظ على استمرارية العمل بها .

و تستطيع الإدارة عند الضرورة استدعاء الموظف و قطع إجازته السنوية قبل نهاية مدتها ويعطى في هذه الحالة عندما تسمح ظروف العمل بذلك عطلة تعويضية كما يمكن أن يطلب الموظف قطع عطلته السنوية إثر إصابته بمرض أو حادث خوله عطلة مرضية و لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد نظام الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية مهما كانت مدة العطلة المرضية و ذلك حسب ما تقتضيه المادة 25 من القانون رقم 02/50 والمتعلق بالعطل السنوية².

1- الأمر 66/153 المؤرخ في 13 / 06 / 1966 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية.

2- القانون رقم 02/50، المادة 25.

و لأهمية العطلة السنوية، فقد أوردتها المشرع في جميع القوانين المتعاقبة المتعلقة بالوظيفة وكذا تشريعات العمل المختلفة.

وقد أشار المشرع الجزائري إلى العطلة السنوية في الأمر رقم 66-133 في المادة 39 منه حيث نصت بقولها " للموظف القائم بالخدمة نظام الحق في عطلة سنوية مع الأجرة لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية عن سنة قام خلالها بالخدمة وللإدارة مطلق الحرية في تقسيط العطل السنوية ، و يخول لها إذا اقتضت و ذلك أن تأذن بتقسيم العطل¹

* الأمر 131/66 : كما أن المرسوم رقم 66 / 135 المؤرخ في : 02 / 06 / 1966 المتعلق بالعطل نص في المادة الأولى منه على انه : لكل موظف يباشر عمله نظام الحق في عطلة مدتها الحق " يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و / أو خطيرة ؟

ثانيا: العطل الاستثنائية :

و هي عطل خاصة يحصل عليها الموظف لأسباب محددة و تمنح في كل حالة تستدعي الحصول عليها فهي ليست دورية و لا عامة و هي على أنواع .

1- العطل المرضية : إن المشرع الجزائري أشار إلى العطلة المرضية في المادة 39 من الأمر 131/66 وبموجب هذه المادة فإن الموظف يستفيد من عطلة مرضية لمدة ستة أشهر عن خدمة مدتها عام واحد ، و يتقاضى الموظف خلال ثلاثة أشهر الأولى راتبه كاملا ونصف المرتب خلال الثلاثة الأشهر الباقية مع احتفاظ الموظف بحق الاستفادة من التعويضات والمنح العائلية².

وعند انتهاء العطلة المرضية فإذا كان الموظف لا يستطيع العودة إلى العمل ففي هذه الحالة يحال الموظف على الاستيداع أو على التقاعد وهذا حسب الشروط المنصوص عليها في قانون المعاشات .

1-القانون: 08/81 المؤرخ في 1981/07/27 المتعلق بالعطل السنوية.

2- عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1985، ص 126.

أما إذا كان المرض نتيجة العمل أو بسببه أو كان المرض أو الجرح بسبب عمل للصالح العام أو من أجل إنقاذ حياة شخص فإن الموظف يحتفظ بأجر كامل كما يجوز للموظف استرداد المصاريف التي تسبب فيها المرض أو الحادث. كما أن المشرع الجزائري أشار في ذات المادة الفقرة الثالثة إلى العطل الطويلة الأمد إذا أصيب الموظف بأمراض خطيرة كالسل والمرض العقلي والسرطان ويتقاضى الموظف الأجر كاملاً خلال ثلاث سنوات الأولى ونصف المرتب خلال السنتين الأخيرتين مع الاحتفاظ بالمنح العائلية. أما إذا كان المرض نتيجة العمل ففي هذه الحالة يحق للموظف عطلة لمدة خمس سنوات بأجر كامل وثلاث سنوات بنصف الأجر، و بعد انقضاء هذه المدة فإذا لم يستطع الموظف العودة إلى العمل فإنه يحال على التقاعد بناء على طلبه أو يحال تلقائياً على المعاش حسب تشريع المعاشات.

ثم صدر المرسوم 135/66 : المتعلق بالعطل وتطرق هذا المرسوم إلى الإجراءات القانونية الواجب اتباعها من قبل الموظف المريض حتى يستفيد من الإجازة المرضية و هذه الإجراءات هي : تقديم طلب مرفقاً بشهادة طبية¹.

الشهادة الطبية إذا تجاوزت سبعة أيام لا بد أن تكون صادرة من طبيب محلف . وأشارت المادة 15 من هذا المرسوم إلى أن المستفيد من العطلة المرضية لا يجوز له ممارسة أي نشاط مأجور ما عدا الأعمال الخاصة بإعادة التأهيل²، إن الموظف المصاب بالسل أو بمرض عقلي أو بالسرطان أو بالشلل من حقه الاستفادة من عطلة طويلة الأجل وبالنسبة لمدد هذه العطلة هي نفس المدد الواردة في المادة 39 من الأمر 133/66 المشار إليه أعلاه³، حيث بعد الانتهاء من الإجازة الطويلة الأجل فلا يجوز للموظف العودة إلى العمل إلا إذا اعترف له بالقابلية بعد إجراء الفحص الطبي و موافقة اللجنة الطبية .

1- المرسوم رقم 18/66، المادتين، 22 و 25.

2- المرسوم رقم 18/66، المادة 08.

3- الأمر رقم 11/66، المادة 15.

أما المرسوم 59/85: فإنه أشار في المادة 16 إلى حق الموظفين والعمال التمتع بالراحة والعطل السنوية. في لکن الأمر 10/16 تطرق للعطل المرضية في المادة 21 و المواد من 210 إلى 212 حيث نصت المادة 21: ويعد في وضعية الخدمة أيضا، الموظف:-
-الموجود في عطلة سنوية¹.

-الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني²، المادة 210: توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر " ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن نظام الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به³.

2. عطلة الأمومة: وتقرر هذه العطلة للأم العاملة خلال فترات ما قبل الولادة و ما بعدها وقد نص عليها القانون رقم 26/21 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية في المواد من 01 إلى 12 ويدفع الأجر من طرف صندوق الضمان الاجتماعي طوال مدة هذه العطلة⁴.
كما جاء في المادة 01 من الأمر 26/21 حيث نصت على: تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل و الولادة من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.

و في نفس الأمر جاء الحديث عن حق عطلة الأمومة في مضمون المادة 04 أن للموظفة المرضعة نظام الحق ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة و لمدة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة الأشهر الأولى ، وساعة واحدة كل يوم خلال الستة الأشهر الموالية .

3. التغيبات الخاصة المدفوعة الأجر : وهذا النوع من الإجازات يحصل عليها الموظف ويتقاضى خلالها راتبه بشرط إتباع إجراءات معينة أهمها أعلام السلطة الرئاسية بتقديم طلب مسبق.

يبرر هذا الغياب قبل 42 ساعة على الأقل من تاريخ الانقطاع عن العمل إلا إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك ويجب أن تقدم التبريرات إلى الإدارة في ظرف 22 أيام في شكل أوراق

1- المرسوم 28/85، المادة 06.

2- الأمر 26/21، المادة 05.

3- الأمر 26/21، المواد 20-24.

4- القانون رقم 26/21، المواد 01-12.

إثباتيه تبرر العيابات وفق ما نصت عليه المادة 50 من المرسوم 85-28. ويخصم من الأجر أي تغيب غير مبرر ويترتب عنه عندما تتجاوز مدته 42 ساعة توجيه تنبيه إلى المعني مع إشعار بالاستلام ليلتحق بمنصبه وإذا لم يستجيب بعد انقضاء مدة ثمانية وأربعين (48) ساعة من تسلمه رسالة التنبيه ، أحييت المسألة على لجنة الموظفين حسب ما تقتضيه المادة 50 من المرسوم 85-28 .

وهناك حالات أخرى للمتغيبات الخاصة المدفوعة الأجر وقد نص عليها القانون فيما يلي :

- تأدية مهمة تتعلق بتمثيل الموظفين أو الإدارة أو تكوين نقابي في حدود ما تسمح به الإدارة المستخدمة. متابعة دوريات تكوينية لتحسين المستوى المهني .
- المشاركة في الامتحانات قصد الترقية في السلك . عطلة الحج وتمنح للموظف مرة واحدة طوال مدة خدمته لأداء فريضة الحج .
- زواج الموظف أو ولادة مولود له .
- زواج أحد فروع .
- وفاة أحد الزوجين أو أحد أصوله أو فروع أو الحواشي المباشرة له أو للزوجة . و هذا ما جاء في الأمر 21 / 26. حيث نجد أن المشرع في الأمر 10/16 لم يبتعد كثيرا عن المرسوم 85/28 و لكن بتعديل في الصيغ فقط ، ففي المادة 11 حيث حدد الحالات التي يستفيد فيها الموظف من رخص للتغيب نص على " يمكن للموظف ، شريطة تقديم مبرر مسبق ، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات التالية : " ما حدد حالات أخرى يمكن للموظف الاستفادة من رخص للغياب مدفوعة الأجر في المواد من 211 إلى 200 من نفس الأمر .

ثالثا : العطل الخاصة : يستفيد الموظف طبقا للمادة 205 من الأمر 10/16 من تراخيص استثنائية بالتغيب تكون غير مدفوعة الراتب ، وتكون الاستفادة منها للضرورة القصوى حيث للإدارة المستخدمة سلطة تقدير ما يعد الضرورة القصوى ، على أساس ما يقدمه لها الموظف من مبررات ، والتغيب في هذه الحالة محدد المدة ، إذ يجب أن لا يتجاوز عشرة (10) أيام في السنة ، دون تبيان فيما إذا كانت الاستفادة من هذه المدة ، تتم دفعة واحدة أو على دفعات .

المطلب الثاني:

الحقوق المعنوية (الأدبية)

1- نظام الحقوق السياسية: هي تلك نظام الحقوق التي بإمكان الموظف الآن أن يمارسها بحكم مركزه القانوني كنظام الحق النقابي وحق الإضراب و حق المشاركة ، إن هذه نظام الحقوق التي أصبح يتمتع بها الموظف تكمن في أن أغلبية القوانين الوطنية أصبحت تنص على حمايتها بما فيها الدساتير المقارنة ، وكذا الاتفاقيات الدولية التي أبرمت في إطار منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية .

كما أن العهد الدولي الخاص بنظام الحقوق الاقتصادية والاجتماعية نص في مادته الثامنة على حماية هذه نظام الحقوق وكذا العهد الدولي الخاص بنظام الحقوق المدنية والسياسية نص في مادته 22 على حماية هذه نظام الحقوق ، و قد تم هذا بفضل تضحيات العمال ونضالا تهم طوال مدة زمنية طويلة .

- حماية نظام الحق النقابي من التأثيرات السياسية : هناك دول تحرم على النقابات ممارسة نظام الحق السياسي وأخرى تبيح ذلك ففي بريطانيا صدر قانون سنة 1913 يبيح للنقابة ممارسة النشاط السياسي بشرط إجراء تصويت بين أعضائها والحصول على الأغلبية لصالح المشاركة ، إذ تجدر الإشارة إلى ان بعض الأحزاب في البلدان الغربية لها التأثير المباشر على نشاط النقابات لأنها تتبنى في برنامجها السياسي مشاكل الطبقة الشغلية ، ويسمح للنقابات بممارسة النشاط السياسي .

أما بعض الدول تمنع النقابات من ممارسة النشاط النقابي وتمنع أفرادها من المشاركة في المظاهرات إلا أن هذا المنع لم يحترم من طرف النقابات وعلى هذا الأساس فإن محكمة السين الفرنسية قامت في تاريخ 13/01/1921 بحل الاتحاد الفرنسي للعمل .
والدول التي تمنع النقابات من ممارسة النشاط السياسي تعطل ذلك بأن تدخل النقابات في السياسة يؤدي إلى نتائج خطيرة ، ويعرض السلم المدني للخطر ، ومن ناحية أخرى فإن الحياد السياسي صعب جدا لأن النقابات تضطر إلى الدفاع أحيانا عن حقوقها بالانحياز للدفاع عن حزب معين حتى تكسب وده وخاصة إذا كان هذا الحزب في السلطة .

أما بالنسبة للتشريع الجزائري فقد أشار القانون 90-02 في المادة الخامسة أن التنظيمات النقابية مستقلة في تسييرها وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ، ولا يمكن الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي أو الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيفما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها ، تطبيقا للأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و 30 من هذا القانون ، غير أن أعضاء التنظيم النقابي يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي .

- النقابة و النشاط التجاري : ينبغي أن لا يكون للنشاط النقابي أهداف ربحية .

و على هذا الأساس فإن المحكمة الإدارية العليا في فرنسا رفضت الاقتطاع من الأجور لتوزيعها على عمال المؤسسات الكاسدة . ولقد تطرق المشرع الجزائري بشكل ضمني إلى هذه المسألة في القانون 90 - 02 السالف الذكر حيث نصت المادة 25 منه " يمكن أن يكون للتنظيمات النقابية مداخيل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخيل لتحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي .

و حسب هذه المادة فإن المداخيل المالية يجب أن تستغل لتحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي و لا يجوز أن تصرف هذه الأموال بمفهوم المخالفة لتحقيق أغراض تجارية . إلا أنني أرى بأنه كان من الأجدر على المشرع الجزائري أن بنص صراحة في هذا القانون على منع النقابة من ممارسة النشاطات ذات الأغراض التجارية .

- حماية العمل النقابي من الانتهازية : يمنع المشرع الجزائري على النقابات قبول الهبات و الوصايا ، إذا كانت بشروط لا تتفق و الهدف المسطر في القانون الأساسي ، كما يمنع على النقابات قبول الهبات والوصايا المقدمة من طرف تنظيمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد الموافقة الصريحة من طرف السلطة العمومية المعنية ، وهذه الأخيرة تقوم بالتحقيق في مصدر هذه الهبات والوصايا ومبلغها والغرض من تقديمها واتفاق هذه الأغراض مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للتنظيم النقابي ، ودراسة الضغوط التي يمكن أن تتجر من وراء هذه العملية .

و قد أحسن المشرع الجزائري فيما ذهب إليه لأن الدول العدو تحاول التقرب من النقابات الفاعلة من أجل تكليتها ضد النظام الشرعي للبلاد.

2- نظام الحقوق النقابية والحق في الإضراب :

سنتناول في هذا المطلب أهم نظام الحقوق السياسية التي كفلها القانون للموظف العمومي ليمارسها ، لكن في حدود وتحت ضوابط سنأتي على ذكرها : نظام الحق النقابي : أن نظام الحقوق النقابية أصبحت كغيرها من نظام الحقوق السياسية و المدنية حق للموظف و العامل في مختلف التشريعات المقارنة و الدساتير و ذلك بفضل تضحيات العمال و نضالاتهم طوال مدة زمنية معتبرة ، و عملوا من أجل أن يصبح نظام الحق النقابي و الحرية النقابية جزءا من نظام الحقوق و الحريات العامة لكل مواطن .

و يدخل ضمن دائرة نظام الحقوق النقابية إلى جانب الدفاع عن مصالح العمال كذلك الوسائل والطرق التي تستعمل للمحافظة على هذه المصالح و الدفاع عنها لا سيما حق التفاوض الجماعي و حق الإضراب الذي أصبح هو الآخر من نظام الحقوق الدستورية في العصر الراهن . ونظرا للأهمية البالغة للحق النقابي فإن المشرع الجزائري نص عليه في الدساتير و القوانين المختلفة .

أولاً: النقابات:

1. تأسيسها : إن تأسيس النقابة يرتبط بشرط جوهري هو قيامها على قانون أساسي تقدمه إلى السلطة العمومية عند تأسيسها ، وهذا القانون يجب أن يشير إلى الأحكام التالية :
 - 1 - هدف التنظيم النقابي و تسميته و مقره .
 - 2 - طريقة تنظيمه و مجال اختصاصه الإقليمي
 - 3 - فئات الأشخاص و المهن و القطاعات المنطوية تحت لوائه.
 - 4 تحديد حقوق الأعضاء و واجباتهم و شروط الانخراط والانسحاب و كذا طريقة الإقضاء .
 - 5 - الطريقة التي يتم فيها انتخاب هيئات القيادة الإدارية و كيفية تحديدها مدة العضوية فيها .
 - 6 - القواعد المتعلقة بطريقة استدعاء الأعضاء و طريقة المداولات و تسييرها .
 - 7 - طرق تسيير الميزانية و مراقبتها .

8 - قواعد و طرق حل التنظيم النقابي إداريا و قواعد أيلولة الممتلكات في هذه الحالة ¹.
دورها ومهامها: لعبت الحركة النقابية دورا بالغا في تطوير القوانين و بناء النظم
الاقتصادية والاجتماعية والتقدمية، و تشير بعض الإحصائيات إلى الفئة العمالية تشكل ما
بين 51 و 20 من مجموع السكان.

و دور هذه النقابات يختلف من نظام إلى نظام حسب النظام السياسي السائد في كل مجتمع.
إن مهام و دور النقابة في النظام الجزائري يظهر لنا من خلال النقاط التالية:

1 - إن الهدف الأساسي من إنشاء النقابات في النظام الجزائري هو الدفاع عن المصالح
المادية و المعنوية للعمال و المستخدمين .

2 - تقوم النقابة بالدفاع عن حقوق المستخدمين و تمارس حق التفاوض لدى العدالة من
أجل المطالبة بحق التعويض عن الأضرار المادية و المعنوية التي تصيب المستخدمين
سواء كانت هذه الأضرار فردية أو جماعية.

3 - تقوم النقابات بإبرام الاتفاقيات و العقود لصالح العمال و المستخدمين ، كما أن أهمية
النقابة تبرز بشكل واضح حيث أن الدولة تستشير اتحادات العمال والمستخدمين الأكثر
تمثيلا على الصعيد الوطني عندما يتعلق الأمر بالمسائل التالية : إعداد المخططات الوطنية
للتنمية الاقتصادية والاجتماعية . مساهمة هذه الاتحادات في مجال تقويم التشريع و تنظيم
العمل . تشارك هذه الاتحادات في المفاوضات . لها تمثيل في إدارة هيئات الضمان
الاجتماعي . لها التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيف العمومي واللجنة
الوطنية للتحكيم ².

ثانيا : الأساس الدستوري و القانوني للحق النقابي : كما هو معلوم فإن المشاكل التي
يعاني منها الموظفون كثيرة نتيجة صعوبة الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية ، فيكون طريق
العمل النقابي عندما يحسن استعماله وسيلة مناسبة تمكن الموظفين من المطالبة بحقوقهم

1- القانون رقم 09 / 14 المؤرخ في 7 / 1990 / 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، المعدل والمتمم .
المواد 12-20

2- القانون رقم 09 / 14 المؤرخ في 7 / 1990 / 14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي ، المادة 15

عن طريق ممثليهم في لجنة الموظفين وفي النقابات والاتحادات المهنية ، فيتولون إبلاغ انشغالاتهم ومطالبهم عن طريق ممثليهم في لجنة الموظفين إلى الجهة المستخدمة .

وبإعطاء الموظف حق إبداء الرأي في مقترحاته لتنظيم أموره وما يصدر بشأنه من قرارات وما يتعلق بعمله و مركزه يشعر أنه موضع اهتمام وأن مقترحاته تؤخذ بعين الاعتبار عندما تكون صائبة فيهتم أكثر بعمله ويتولد لديه الشعور بالمسؤولية تجاه إدارته و زملائه .

-حسب الدستور: دستور 1989: نص دستور 1989 على هذا نظام الحق في المادة 53 منه أن : نظام الحق النقابي معترف به لجميع العمال¹، في حين نصت عليه في المادة 56 حيث نصت : نظام الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين².

-حسب التشريع الجزائري: أما بالنسبة للتشريعات الجزائرية المختلفة فإنها أشارت هي بدورها إلى هذا نظام الحق ومن هذه التشريعات.

- الأمر 66 / 133 : نص في المادة 21 منه إلى أنه : يمارس الموظفون نظام الحق النقابي ضمن الشروط المنصوص عليها في النصوص السارية المفعول³.

- المرسوم التشريعي 85 , 59 : نص على هذا نظام الحق في المادة 18 منه حيث نصت : يمارس العمال نظام الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع المعمول به⁴ .

قانون 05/78 : نص على هذا نظام الحق في المادة 22 : يعترف بنظام الحق النقابي لجميع العمال ويمارس هذا نظام الحق في إطار القانون ، أما المادة 25 من ذات القانون فإنها نصت على حماية ممارسة نظام الحق النقابي حيث نصت بقولها : تضمن الدولة الحماية و التسهيلات اللازمة لممارسة نظام الحق النقابي ولهذا لا يمكن أن يتعرض أي ممثل م انتخبه العمال إلى التسريح أو النقل أو أي عقوبة تأديبية هما كانت طبيعتها من قبل المؤسسة المستخدمة بسبب نشاطه النقابي¹.

1- دستور 1989، مادة 81.

2- دستور 1989، مادة 86.

3- الأمر 66/133، المادة 21.

4- المرسوم التشريعي 85/59. المادة 02.

- الأمر 60/60: يمارس الموظف نظام الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به . فلا يؤثر انتماؤه إلى المنظمات النقابية على حياته المهنية تطبيقاً لأحكام المادة 43 ، فالمنظمات النقابية تتولى معالجة مشاكل وانشغالات الموظفين من خلال عرضها على الهيئة المستخدمة و الفواض بشأنها .

نظام الحق في الإضراب : إن ظاهرة الإضراب قديمة حيث أنها ظهرت ما قبل التاريخ ففي مصر القديمة ظهرت فكرة الإضراب في مصانع القرميد سنة 1490 ق.م كما ظهرت عند عمال البناء عام 1283 ق.م كما ظهرت فكرة الإضراب في مطابع ليون بفرنسا 1539 . عند صدور قانون العقوبات الفرنسي لعام 1811 نص في المادتين 414 و 415 على معاقبة كل من يقوم أو يؤيد بالعنف أو القوة أو يحرص على وقف العمل قاصداً الضغط على رب العمل لزيادة الأجور . ونظراً لخطورة ظاهرة الإضراب فإن مجلس الدولة الفرنسي ظل لسنوات طويلة يعتبر لإضراب غير مشروع و يبيح فصل الموظف من منصبه و لو لم يوجد نص يقضي بخلاف ذلك ، و ظل الإضراب محرماً في القطاع العام لفترة طويلة ، ثم تراجعت عن هذا التحريم .

فعلى قدر أهمية هذا نظام الحق في بلادنا على قدر خطره ، فهو يعتبر القوة الضاربة والفعالة للضغط على الإدارة والمطالبة بنظام الحقوق الموظفين لذلك نجد بعض القوانين كانت تمنعه والأخرى تحد منه وتقننه .

أولاً : الأساس القانوني لحق الإضراب :

1- الإضراب في الدستور : دستور 1989 : اعترف بممارسة هذا نظام الحق في القطاع العام وقطاع الوظيف العمومي والقطاع الخاص حيث نصت المادة 54 منه : نظام الحق في الإضراب معترف به ويمارس في إطار القانون ، و يمكن أن يمنع ممارسة هذا نظام الحق أو أن يجعل حدوداً لممارسته في ميادين الدفاع و الأمن ، أو الأعمال ذات المنفعة للمجتمع¹.

1- القانون 78/05 ، المادة 08.

دستور 1996: نجد أن هذا الدستور قد تطرق إلى هذا نظام الحق في نص المادة 57 وسلك نفس المنهج الذي اتبعه دستور 1989 في المادة 54 المذكورة أعلاه.²

2 - الإضراب في التشريع الجزائري : أما التشريع الجزائري فإنه لم يتكلم كثيرا على هذا نظام الحق كما سنبينه في : -في الأمر 66 / 133 إن الأمر 500/66 الخاص بالوظيف العمومي لم يتطرق إلى هذا نظام الحق . في المرسوم التشريعي رقم 85 / 59 : فإنه لم تطرق إلى هذا نظام الحق بشكل واضح رغم حداثة هذا المرسوم فإنه نص في المادة : 53 منه يمارس العمال نظام الحق النقابي حسب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما⁴.

-في الأمر 60/60: نص المشرع في هذا الأمر على أن للموظف نظام الحق في ممارسة الإضراب وذلك حسب التشريع و التنظيم في المادة 06 منه على : " يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول به³ .

والمادة 222 التي جاءت : تلغى الفقرة 2 من المادة 22 من القانون رقم 11-12 المؤرخ في 6 فبراير 2011 سنة والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁴ .

ثانيا : حدود ممارسة حق الإضراب :

1 - ضمان القدر الأدنى من الخدمة : إن حق ممارسة الإضراب مقرونا بضرورة الحد الأدنى من الخدمة في القطاعات الحيوية التي يمكن أن تعرض المرفق العام للخطر أو أن توقفها يؤدي إلى المساس بالأنظمة الاقتصادية الحيوية أو تموين المواطنين أو المحافظة على الأملاك والمنشآت الموجودة ، وحدد القانون ضمان الحد الأدنى من الخدمة في المجالات التالية . المصالح الاستشفائية المناوئة و مصالح الاستعجالات و توزيع الأدوية .

1-دستور 1989، مادة 84.

2-دستور 1991، مادة 82.

3-المرسوم التشريعي 28/85، المادة 02.

4-الأمر 10/16، المادة 06.

5- نفس المرجع، المادة 222.

المصالح التي لها ارتباط بسير المواصلات السلكية و اللاسلكية و الإذاعة و التلفزة .
المصالح التي لها ارتباط بالكهرباء و الغاز و الموارد المتعلقة بالبتترول. مصالح رفع القمامة
و المصالح الطبية . المصالح المرتبطة بإنتاج الطاقة و تزويد شبكة المواصلات السلكية
واللاسلكية وصيانة الشبكة الوطنية للإشارة . المصالح المرتبطة بإنتاج المحروقات و نقلها
عبر قنوات الشحن و النقل البحري . المصالح المكلفة بإنتاج المحروقات و نقلها عبر قنوات
الشحن و النقل البحري. مصالح نقل المحروقات بين السواحل الوطنية . المصالح المكلفة
بنقل المواد الخطيرة أو السريعة التلف أو لها ارتباط بحاجات الدفاع الوطني. المصالح
المرتبطة بأمن وسائل الأمن . -المصالح المرتبطة بعملية إنقاذ السفن . مصالح الدفن و
المقابر . و المصالح المكلفة بمراقبة المرور الجوي . مصالح كتابة ضبط المحاكم و
المجالس . المصالح المرتبطة بامتحانات التعليم الثانوي . المصالح الدبلوماسية . القانون :
90/02 .

وفي حالة الامتناع من طرف المضربين تقديم هذه الخدمات المطلوبة فإنهم يعتبرون ارتكبوا
خطأ مهني جسيم.

2 - التسخير : حسب قانون 90 / 02 السالف الذكر فإن الإدارة يجوز لها أن تأمر
بتسخير العمال المضربين الذين يشتغلون في الهيئات الإدارية العمومية أو في مناصب عمل
ضرورية لأمن الأشخاص والملاك و المنشآت و ذلك من أجل استمرار المصالح العمومية
الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان
. وإذا رفض المستخدمون القيام بالتسخير المطلوب من طرف الإدارة فإنهم يعتبرون قد ارتكبوا
خطأ مهنيًا جسيماً.

1 - موانع اللجوء إلى الإضراب : إن القانون حدد المبادئ و الأنشطة الأساسية التي
يعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين للخطر أو تعرض الاقتصاد الوطني للخطر
. ولهذه الأسباب يمنع اللجوء إلى الإضراب على : - القضاة . الموظفون المعينون بمرسوم
أو الموظفون الذين يمارسون مناصب عمل بالخارج . - أعوان مصالح الأمن . الأعوان
العاملين بمصالح الحماية المدنية . - أعوان مصالح الإشارة . - الأعوان العاملين بالجمارك
- أعوان مصالح السجون . وعلى سبيل المقارنة فإن لكومبرغ أصدرت عام 1979 قانونا

يتعلق بتنظيم الإضراب في مصالح الدولة و منعت من ممارسة حق الإضراب بعض القطاعات الحيوية و هي تقريبا نفس القطاعات التي أشار إليها المشرع الجزائري. والملاحظ على المشرع الجزائري بأنه أشار إلى القطاعات الحيوية التي لا يجوز الإضراب فيها ، غير أنه لم يتطرق إلى مرفق الدفاع الوطني و كان من المفروض أن يكون على أرس القطاعات التي تمنع من ممارسة الإضراب و كذلك مرفق التعليم نظرا للأهمية الإستراتيجية والقومية لهذا القطاع كما فعلت لكسمبورغ في قانون الإضراب الصادر عام 1979 حيث منعت الإضراب في قطاع التعليم .

ثالثا: مميزات الإضراب : مما سبق يتضح أن الإضراب له بعض مميزات وهي : الإضراب عمل جماعي، الإضراب حركة منظمة ، الإضراب هو توقف منظم عن النشاط ، هدف الإضراب هو التأثير على صاحب العمل للاستجابة لمطالب العمال .

حماية حق الموظف في الإضراب :

بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه أصدر القانون 02/90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات لجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب ، وقد حدد هذا القانون كفاءات ممارسة حق الإضراب و ضماناته .

أولا : شروط ممارسة الإضراب :

حدد القانون السالف الذكر شروط ممارسة الإضراب ، وسوف أتطرق إلى هذه الشروط بإيجاز فيما يلي : - يجب الموافقة على الإضراب من طرف الموظفين عن طريق الاقتراع السري وتكون الموافقة بالأغلبية في جمعية عامة تضم نصف العمال¹ .
- ولممارسة حق الإضراب يجب على المضربين الإشعار المسبق وتحدد مدة الإضراب عن طريق التفاوض ، و يتم إعلام مفتشية العمل بذلك لا يمكن أن تقل مدة الإشعار عن ثمانية أيام ، و يلتزم المضربون من تاريخ الإشعار بالإضراب باتخاذ كافة التدابير اللازمة لضمان المحافظة على المنشآت و الأملاك و ضمان أمنها .

1- لقانون: 90 / 02 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب .

ثانيا : ضمانات حق الإضراب : يحمي القانون حق ممارسة الإضراب الذي يمارس في إطار قانوني ، فالإضراب لا يقطع علاقة العمل كما أن ممارسة حق الإضراب يمنع تعيين مستخدمين جدد ، كما يمنع استخلاف العمال المضربين ما عدا حالات التسخير الذي تأمر به السلطات الإدارية إذا رفض العمال تنفيذ الالتزامات الناجمة عن ضمان القدر الأدنى من الخدمات المنصوص عليها في المادتين 39 و 21 من القانون 12/11 المؤرخ في 1990/02/06 السالف الذكر . كما لا يجوز تسليط أية عقوبة على المستخدمين بسبب مشاركتهم في إضراب مشروع .

ثالثا : عرقلة حرية العمل : يمارس المستخدم حق الإضراب في إطار القانون و من ناحية أخرى فإن القانون يمنع عرقلة حرية العمل ، ويعد عرقلة العمل كل فعل يؤدي إلى منع العامل من الالتحاق بعمله ، كما أن القانون يمنع المستخدم من احتلال المحلات المهنية للمستخدم عندما يستهدف هذا الإخلال عرقلة العمل وفي هذه الحالة يجوز إصدار أمر قضائي بإخلاء المحلات وفي حالة رفض المستخدمين المضربين تنفيذ الأمر القضائي فإنهم يعتبرون ارتكبوا خطأ مهنيا جسيما .

- **نظام الحقوق الذاتية وحق الاستقالة :** نص المشرع الجزائري على نظام الحق في الحماية الذاتية للموظف عند ممارسة مهامه مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها . كما اعتبر الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس في إطار القانون . حقوق الحماية الذاتية :

- **حق الحماية الذاتية حسب قانون العقوبات :** إن قانون العقوبات الجزائري الصادر بموجب أشار إلى الحماية الذاتية للموظفين العموميين والقضاة ورجال القوة العمومية من الاعتداءات والإهانات التي يمكن أن يتعرض لها هؤلاء أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبةها ، فالمادة 144 ف 1 نصت بقولها " يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة ما بين 500 دج إلى 5000 دج كل من أهان قاضيا أو موظفا أو قائدا أو أحد رجال القوة

العمومية بالقول أو الإشارة أو التهديد أو بإرسال أو تسليم أي شيء إليهم أو بالكتابة أو الرسم غير العلنيين أثناء تأدية وظائفهم أو بمناسبة تأديتها وذلك بقصد المساس بشرفهم أو باعتبارهم أو بالاحترام الواجب لسلطتهم . أما المادة 148 ف 1 من ذات القانون فإنها نصت على : يعاقب بالحبس من سنتين إلى خمس سنوات كل من يتعدى بالعنف أو القوة على أحد القضاة أو الموظفين أو القواد أو رجال القوة العمومية في مباشرة أعمال ووظائفهم أو بمناسبة مباشرتها .

- في القانون 21-16: حسب هذا القانون المتعلق بعلاقات العمل فإن حق العامل في الحماية الذاتية مضمون وقد نصت عليه المادة 06 حيث نصت بقولها : يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل ما يأتي : التشغيل و احترام السلامة البدنية و المعنوية للعمال و كرامتهم.

2-حق الاستقالة :

حق الاستقالة في قانون الوظيف العمومي هي حق معترف به للموظف وعملية إدارية إذ تتم بناء على إعلان الموظف عن رغبته في ترك عملية نهائيا ، وإرادة الموظف هي سبب الاستقالة ، و لهذا يجب أن تكون هذه الإرادة صحيحة ، فإذا شابها عيب من عيوب الإرادة المعروفة و هي الغلط ، التدليس ، الإكراه ، الاستغلال فإن طلب الاستقالة يكون غير سليم ، و إذا قبلته الإدارة و أنهت الخدمة، فإن قرارها يعد غير صحيح وغير سليم ، وقد حددت المواد من 459 إلى 446 من قانون الوظيف العمومي شروط الاستقالة كما يلي :

1 - الاستقالة تكون كتابية بالإرادة المنفردة للموظف وتكون هذه الإرادة خالية من العيوب.

أ الأمر 26/21 المواد 12.

- 2 - أن يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المختصة التي تمارس حق التعيين.
- 3 - أن يبقى الموظف في وظيفته إلى حين صدور القرار من طرف السلطة المختصة
- 4 - إن الاستقالة لا يكون لها مفعول إلا إذا قبلتها السلطة و على الإدارة اتخاذ القرار.
- 5 - خلال شهرين من تاريخ إيداع الطلب.
- 6 - إن قبول الإدارة لطلب الاستقالة يجعلها لا رجوع فيها .

7 - يمكن للسلطة المختصة تأجيل الموافقة على الاستقالة شهرين إضافيين و ذلك لضرورة المصلحة.

8 - بعد انقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية .

حماية حق الاستقالة : إن اعتراف المش رع للموظف بحق الاستقالة فيه تخويل لهذا الموظف القدرة و السلطة الإرادية في استعمال ذلك نظام الحق بالشروط و القيود التي تتم بها ممارسة ذلك نظام الحق . كما أنه اعتراف ضمني بوجود مصلحة تتمثل في إرادة الموظف العمومي فك الرابطة الوظيفية بينه و بين جهة الإدارة ، إذ ليس من المعقول أو المقبول إجباره على عمل معين لا يرضاه وذلك من منطلق حقه الدستوري في اختيار نوعية العمل الذي يرغب القيام به . و مصلحة الموظف هنا تعتبر فردية ، و هو وضع يتحقق في الاستقالة ، لأنها تتم بصورة فردية ، كما أن الحماية القانونية في حالة الاستقالة قد تكون في شكل دعوى قضائية يرفعها الموظف ضد جهة الإدارة في حالة رفض طلب الاستقالة .

المطلب الثالث : الحقوق الاجتماعية

1- نظام الحق في الخدمات الاجتماعية : المتض تعرف المادة 2 من المرسوم رقم 179-82 المؤرخ في 15 ماي 1982 الخدمات الاجتماعية وكيفية تمويلها كما يلي : تعتبر الخدمات الاجتماعية في مفهوم هذا المرسوم ، جميع الأعمال والإنجازات التي ترمي إلى المساهمة في تحسين معيشة العمال ماديا ومعنويا لأجر العمل في شكل خدمات ، في مجال الصحة والسكن والثقافة والتسلية وبصفة عامة ، حيث جميع التدابير ذات الطابع الاجتماعي التي تستهدف تسهيل الحياة اليومية للعامل و أسرته : وقد اهتمت الحكومة بهذه الوضعية في سنة 1966 عندما شرعت في إصلاح جذري للوظيفة العمومية وأعدت النظر في مبادئها وأساليب تنظيمها . إن الأمر 66-133 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العمومية وليد جهود اعتمد في تحديد محاورها على تجربتين . تجربة الماضي الاستعماري الذي برزت عيوبه غداة الاستقلال . - تجربة الفترة الانتقالية التي سرعان ما انتهت إليها تحت ضغط عوامل عديدة . وكان على هذا القانون أن يجعل أولاً حدا للنظام الذي تأسس انطلاقاً من مراسيم 19 جويلية 1962 وأن يعترف للأعوان الذين وظفوا تحت ظل هذين النصين بالضمانات المهنية التي لم يكونوا يتمتعون بها من قبل وكان عددهم يفوق حسب إحصائيات 1969 مائة ألف عون . إن المجالات التي يتم التكفل

بها تطبيقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما في ما يخص الخدمات الاجتماعية المذكورة في المادة 3 من المرسوم رقم 82-179 و المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 74-96 ، بمعنى المجالات المذكورة في المرسوم القديم هي نفسها المذكورة في المرسوم التنفيذي الجديد غير أن هناك إضافة جديدة في هذا الأخير وهي : 1- تمويل الأعمال الرامية إلى ترقية السكن الاجتماعي لصالح العمال الأجراء و هذا ما سبق ذكره في المطلب الثاني بأن الحماية الاجتماعية لم تعد حكراً على الموظفين بل أصبح و الآن حقا تشترك في ممارسته و لو بصفة متفاوتة كل الفئات المهنية .

2- تساهم كذلك الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة في إطار التشريع المعمول به في تمويل نظام التقاعد المسبق. لقد اكتسب نظام الخدمات الاجتماعية صفة تشريعية بجعل الموظف في وضعية تنصف بطابع تشريعي وتنظيمي ، حيث تنظم علاقاته بالدولة قوانين وأنظمة لايجوز مخالفة السلطات الإدارية لها ، نتيجة لقواتها التشريعية الملزمة ، وباعتبار ممارسي هذه السلطات موظفين عموميين منحوا الاختصاصات المخولة لهم في نطاق ما تتضمنه أنظمة الوظيفة العامة ولا يجوز لهم تجاوزها . كما هتم المشروع بكيفية تمويل صندوق الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة ، وتجديد كفاءات تسيير الخدمات الاجتماعية داخل هذه الهيئات من طرف العمال التابعين لها بواسطة ممثلهم وفي إطار الهيئات و الهياكل المنشأة لهذه الغرض . من خلال ما تقدم يمكن تعريف الخدمات الاجتماعية : ذلك الكل من الجهود والخدمات والبرامج المنظمة الحكومية والأهلية التي تساعد هؤلاء الذين عجزوا عن إشباع حاجاتهم الضرورية للنمو والتفاعل الإيجابي مع مجتمعهم في نطاق النظم الاجتماعية القائمة التحقيق أقصى تكيف ممكن مع البيئة الاجتماعية .

2- **نظام الحق في الضمان الاجتماعي** : في الجزائر كان نظام الضمان الاجتماعي يتميز بتعايش نظامين ، النظام العام أي بحسب الفئات العاملة ومجموعة من الأنظمة الخاصة التي تستند على المهنة ، إلى أن جاء التوحيد سنة 1983 والذي يهدف إلى تعميم الضمان للجميع

دون نظر إلى النشاط أو الفرد فيشمل العمال الموظفين بالإضافة إلى سماح لنقابات والجمعيات الممثل لهذه الفئات من المشاركة في تسير هيئات الضمان ، ولإعطائها أكثر فعالية فقد تم إنشاء ثلاث صناديق للضمان تشمل فئات وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 07-92 . قانون الضمان الاجتماعي من النظام العام أي أنه لا يجوز للعامل النزول عن نظام الحقوق الذي يكفله القانون ، كما أن الاشتراك في نظام الضمان الاجتماعي إجباري سواء للعامل أو لصاحب العمل . لقد حدد القانون 83-11 في مادته الثانية وعلى سبيل الحصر الأخطار التي تعطيها تأمينات الاجتماعية والتي جاء فيها على أنه:

تغطي التأمينات الاجتماعية المخاطر التالية: المرض، الولادة، العجز، الوفاة.

- فيما يخص التأمين على المرض فهي تشمل التأمين على المرض العادي والتأمين على المرض المهني ، كما تشمل أدائيات التأمين على المرض .

ب- إن قانون التأمينات الاجتماعية مكن المرأة الحامل التي تضطر لتوقف عن عملها من الاستفادة من الأداة العينية والنقدية الناتجة على الوضع الحمل ، كما نصح عليه قانون 83-11 المتعلق بالعلاقات العمل المعدل والمتمم التي جاء فيها على أنه : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به ، ويمكن الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة ، كما لها نظام الحق في تعويضية تساوي 100 من الأجر اليومي ، أما بالنسبة لموقف المشرع الجزائري و موقف المشرع الفرنسي فيما يخص مدة تحديد عطلة الأمومة فإن هذا الأخير نجده أضاف أسبوعين كاملين للمرأة التي تضع حملها ت ولقد بين المشرع الجزائري شروط الاستفادة من العجز في القانون 83-11 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم لا يقبل طلب معاش العجز إلا إذا كان المؤمن له اجتماعيا لم يبلغ بعد سن الإحالة على التقاعد ، المادة 36 من القانون رقم 83-11 . أن تكون نسبة العجز عن العمل قد انخفضت إلى النص ، كما يجب على المؤمن له اجتماعيا أن يخضع للفحوص الطبية التي تطلبها هيئة الضمان الاجتماعي ،

أن يكون المؤمن قد استفاد من تعويضي اليومية لتأمين على المرض ، وأن يكون المؤمن اجتماعيا قد عمل إما سنتين 60 يوما أو 400 ساعة للاستفادة من معاشه العجز الناتج عن العطلة المرضية العادية التي بلغت 300 يوما ، وأن يكون المؤمن له اجتماعيا إما عمل مائة وثمانون يوما أو ألف ومائتي ساعة للاستفادة من معاش العجز الناتج عن العطلة المرضية الطويلة الأمد التي بلغت ثلاث سنوات ، وتعد وفاة العامل قوة قاهرة يفسخ من خلالها عقد العمل بقوة القانون ، سواء كان العقد محدد المدة لأن التزام ينحصر في تنفيذ العمل بنفسه ، ويعتذر على وقته أداءه ، ولا يترتب على وفاة هذا الأخير بالتزام لذوي نظام الحقوق على عاتق صاحب العمل إلا ما أقره القانون في مجال التأمينات الاجتماعية ، ويهدف التأمين على الوفاة إلى حماية الأسرة المؤمن له في حالة وفاته .

وقد بين لنا المشرع الجزائري الشروط الواجب توافرها للاستفادة من منحة الوفاة : أن يكون المؤمن له اجتماعية المتوفي قد عمل إما خمسة عشر يوما أو مئة ساعة للاستفادة من منحة الوفاة . لا يمكن المطالبة برأس المال الوفاة إلا بعد تكوين الملف وقبل المضي أربع سنوات ابتداء من تاريخ الوفاة.

2- نظام الحق في الحماية الاجتماعية : اعتبرت المادة 25 من القانون الصحي التدابير الاجتماعية ضمن عناصر الصحة العمومية ، حيث جاءت هذه التدابير في المادة المذكورة على العموم بحيث تصبح كل التدابير و السياسات الرامية إلى تحقيق أهداف اجتماعية معنية بهذه المادة و بالتالي بالصحة العمومية ، و لعل أبرزها هي تلك المصنفة في التدابير الهادفة إلى الحماية الاجتماعية وهي متعددة منظمة بموجب نصوص قانونية مختلفة كتلك المتعلقة بالخدمات الاجتماعية المؤداة من طرف الصندوق الوطني لمعادلة الخدمات الاجتماعية المنظم بموجب القانون رقم و 16/83 المؤرخ في 02/07/1983 أو بالتعاضديات الاجتماعية المنظمة بموجب القانون رقم 33/90 المؤرخ في 25/12/1990 يتعلق بالتعاضديات

الاجتماعية المعدل والمتمم بالأمر رقم 20/96 المؤرخ في 1996/07/06 أو بالبطالة المؤمنة بموجب المرسوم التشريعي 11/94 المؤرخ في 1994/05/26 يحدث التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين قد يفقدون عملهم بصفة لا إرادية المعدل والمتمم بالقانون رقم 07/98 المؤرخ في 1998/08/02 أو بالتقاعد المنظم بموجب القانون رقم 11/83 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي رقم 94/05 المؤرخ في 11/04/1994 .

غير أنه في نظرنا لا توجد تدابير اجتماعية أقرب إلى حماية الصحة العمومية من تلك الخاصة بنظام التأمينات الاجتماعية¹، ويضاف إليها الحماية من حوادث العمل والأمراض المهنية² المنظمة بموجب القانون رقم 13/83 المؤرخ في 1983/07/02 يتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، باعتبار أن الأمراض المهنية وحوادث العمل مثل الأخطار الأخرى كالمرض و الأمومة و العجز والوفاة، يعتبران عموما ضمن الأخطار المؤمن عليها بموجب و. سياسات التأمين الاجتماعي وذلك حتى إن كان المشرع الجزائري قد انتهج في تنظيمها على نصوص قانونية مختلفة، و تعتبر غالبية التأمينات الاجتماعية من أهم التدابير المذكورة التي لها علاقة ثابتة بصحة جز لا يستهان به من المواطنين المؤمنين اجتماعيا، فتصبح إثر ذلك متعلقة بالصحة العمومية، لكن دراسة كل التدابير الاجتماعية المكونة لمفهوم الصحة العمومية طبقا لما أتت به المادة 25 من القانون الصحي يتعدى في سعته مطلب واحد و يمكن من دون شك أن يشكل بحثا مستقلا، لذلك سوف نهتم في دراستنا بنوع واحد من التأمينات الاجتماعية التي لها علاقة بصحة المواطنين، وذلك على سبيل المثال لا الحصر، وهو التأمين على المرض، و ذلك بعد البدء بتبيان أولا مفهوم التأمين الاجتماعي .

1- الجريدة الرسمية، العدد 28، المؤرخ في 05/07/1983، ص 1198 .

2- الجريدة الرسمية، العدد 28، المؤرخ في 05/07/1983، ص 1210 .

المبحث الثاني:

المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي قطاع الصحة

في هذا المبحث حاولنا تسليط الضوء على المسؤولية القانونية لمستخدمي المراكز العمومية الاستشفائية، سواء ما تعلق منها بالمسؤولية التأديبية أو المدنية أو حتى الجزائية، والبحث عن أساسها القانوني والوقوف على النتائج المترتبة عليها، خاصة في ظل تفاقم الأوضاع الصحية في القطاع العمومي والتزايد الخطير لعدد المتضررين من الأخطاء المرتكبة من قبل الفريق الطبي أو ممارسي الصحة العمومية التابعين للمرفق العمومي الاستشفائي، بشكل لا يبشر بالخير، وهو أمر يحتاج إلى منظومة قانونية محكمة لتنظيم عمل ممارسي الصحة العمومية وتحديد المسؤوليات، باعتبار أن تحديد المسؤوليات من شأنه الحد أو الوقاية من الأخطاء الطبية المهنية المرتكبة من قبل الفواعل في القطاع الصحي والمتزايدة بشكل رهيب. ومن أجل تحديد الإطار القانوني الذي يحكم المسؤولية القانونية لمستخدمي القطاع العمومي سيتم التطرق أولاً إلى تحديد ماهية المسؤولية القانونية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي (المطلب الأول)، ثم بيان أساس المسؤولية القانونية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي (المطلب الثاني) النتائج المترتبة عن تقرير المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي القطاع الصحة العمومي (المطلب الثالث).

المطلب الأول:

ماهية المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي القطاع الصحة

تقتضي منا مسألة تحديد ماهية المسؤولية القانونية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي أولاً تحديد مفهومها (أولاً)، ثم بيان طبيعة العلاقة التي تربط بين مستخدمي المراكز العمومية الاستشفائية بالمرفق العمومي (ثانياً)

1- مفهوم المسؤولية القانونية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي

من أجل تحديد مفهوم المسؤولية القانونية الخطئية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي يتوجب علينا أولاً تحديد مدلول المسؤولية القانونية الخطئية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي (أولاً)، ثم الوقوف على الخصائص المميزة لها (ثانياً)

أولاً: تعريف المسؤولية عن الأخطاء المهنية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي

تقوم المسؤولية بصفة عامة على أساس تحمل تبعات التصرف الصادر عن شخص معين ألحق ضرراً بشخص آخر¹، أو هي مفهوم يتضمن معنى الجزاء القانوني عن الأفعال أو التصرفات المرتبّة للأضرار، سواء كانت هذه المسؤولية مدنية أو تأديبية أو جنائية.

وتعرف المسؤولية من الناحية القانونية بأنها التزام يقع على الشخص بإصلاح الضرر بسبب الخطأ الواقع منه على الغير، أو هي التزام شخص باحترام ما فرضه عليه القانون من واجبات

وسلوكيات وأفعال تحت طائلة تحمل تبعات الإخلال بهذا الالتزام²، وفي نطاق المسؤولية

القانونية للموظف العام الذي يعد شخصاً طبيعياً يتمتع بالصفة الوظيفية يكون مسؤولاً مسؤولية جزائية أو مدنية عندما يرتكب أفعالاً تحمل معنى الجريمة أو الفعل الضار، كما قد

1-Rémy Cabrillac ,droit des obligations,3eme édition ,paris, Dalloz,1998,p.151.

2- René GARRAUD, Traite Théorique Et Pratique Du Droit Pénal Français. Tom 1, Paris. Sirey.3ème édition, 1913.p.577.

تكون مسؤوليته تأديبية في حالة الإخلال بواجباته الوظيفية أو المهنية¹.
وتبعاً لذلك يمكن القول بأن قواعد مسؤولية موظفي القطاع العمومي لأستشفائي المدنية تخضع لنفس القواعد العامة المقررة لتقرير المسؤولية المدنية، التي قد تتخذ صورة المسؤولية القانونية التقصيرية التي تستند على الخطأ الجسيم المرتكب من قبل الموظفين العاملين في المرفق العمومي لأستشفائي الذي يُرتب أضراراً للغير المتعلقة أساساً بنتيجة الأعمال الطبية والجراحية، أو الناتج عن الأخطاء الطبية التي رتبت أضراراً نتيجة أعمال العلاج البسيط أو تنظيم وعمل المرفق العمومي لأستشفائي.

إلى جانب ذلك يعتبر عدم التزام الأشخاص المتعاقدين مع إدارة القطاع العمومي لأستشفائي بنود العقد المبرم بين مثلما هو الأمر بالنسبة للعقود المبرمة بين الإدارة مع الأطباء الخواص، كأساس لتقرير المسؤولية الإدارية التقصيرية أو العقدية نتيجة إهمال أو تقصير أو عدم التزام المتعاقدين.

كما قد تكون مسؤولية موظفي القطاع العمومي لأستشفائي بدون خطأ التي تقوم على أساس وجود خطر مترتب على مخاطر العلاج الطبي أو تعريضهم لحالات أو وضعيات خطيرة. وإلى جانب المسؤولية القانونية لموظفي القطاع العمومي لأستشفائي يمكن أن يكون محل متابعة جزائية أو تأديبية الموظف الذي يعمل في هذا المرفق المرتكب لأفعال تحمل وقائعها تكييف الجرائم أو الأخطاء التأديبية بالشكل الذي يؤدي إلى تقرير المسؤولية الجزائية أو التأديبية وفق ما هو منصوص عليه قانوناً وترتيباً على ما سبق يمكن تعريف المسؤولية القانونية لموظفي المرفق العمومي لأستشفائي بأنها المسؤولية التي تقوم على أساس الخطأ

1- محمد كمال إمام، أساس المسؤولية الجنائية في القانون الوضعي وفي الشريعة الإسلامية، رسالة دكتوراه، جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق، 1982، ص.1.

الذي يؤدي إلى تقرير مسؤولية القطاع العمومي لأستشفائي، المتعلقة أساسا بالنشاطات الطبية أو الأعمال المتعلقة بتسيير وتنظيم المرفق، إلى جانب فرضية المساهمة في الخطر الناتج عن أعمال أو مخاطر العلاج الطبي.

ثانيا- خصائص المسؤولية القانونية الأخطاء المهنية لموظفي قطاع الصحة العمومي الأستشفائي:

تتميز المسؤولية القانونية للموظف العام بصفة عامة بجملة من الخصائص، كونها مسؤولية شخصية يتحمل تبعاتها الموظف العام الذي ارتكب خطأ، إلى جانب أنها تستوجب ضرورة وجود الخطأ المفضي إلى الضرر المرتكب من قبل الموظف العام بمناسبة أداءه لمهامه الوظيفية اتجاه المرفق العمومي الأستشفائي، هذا فضلا على أن النظام القانوني للمسؤولية القانونية على مستوى المرفق العام بصفة عامة يجد مصدره بصفة أصيلة في القضاء والفقهاء الإداريين، الأمر الذي يجعل النظام القانوني للمسؤولية الإدارية بصفة عامة نظام أصيل ومستقل بالنظر إلى خصوصية مسؤولية الإدارة عن أعمال موظفيها لاسيما ما تعلق منها بتلك التي تحدث أضرارا للأفراد

ولما كانت المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية هي مسؤولية شخصية تقتضي شخصية العقوبة وتحمل المسؤولية من قبل الموظف العام الذي ارتكب الخطأ المفضي إلى تقرير المسؤولية وإصلاح الضرر الناتج عن الخطأ المرتكب، على أنه في حالة تعدد المساهمين في ارتكاب الخطأ المفضي إلى تقرير المسؤولية؛ فالمستقر عليه في الفقه هو مسؤولية كل شخص بقدر مساهمته في ارتكاب الخطأ أو تقامه، بحيث لا يمكن الحديث عن المسؤولية التضامنية بين موظفي القطاع العمومي الأستشفائي في حالة مساهمتهم في ارتكاب الخطأ المفضي إلى إحداث الضرر، باعتبار أن ذلك يجد مجالا له في نطاق المسؤولية المدنية فقط دون أن يمتد إلى نطاق المسؤولية الجزائية أو التأديبية التي تستند على مبدأ شخصية الجزاء أو العقوبة.

إلى جانب ذلك فإن من بين الخصائص المميزة للمسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية أنها تقوم على أساس وجود الخطأ المفضي إلى تقرير المسؤولية التي تستوجب ضرورة إصلاح الضرر الناتج عن الخطأ المرتكب، ذلك بأنه يشترط لقيام المسؤولية القانونية الخطئية ضرورة

وجود الخطأ الذي يستند على أدلة كافية تُثبت يقينا وقوع الفعل الضار وتحقق علاقة السببية بين الخطأ والضرر الناتج عن الخطأ المرتكب بما يؤدي إلى تقرير المسؤولية القانونية التقصيرية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي وفقا لقواعد المسؤولية التقليدية¹.

2- طبيعة علاقة الموظف العام بالمرفق الصحي العمومي الإستشفائي

الحقيقة أن تحديد الطبيعة القانونية بين الموظف العام والإدارة لم تكن محل اتفاق في الفقه والقضاء الإداريين، بحيث اتجه جانب إلى القول بأن علاقة الموظف العام بصفة عامة مع الإدارة التابع لها هي علاقة خاصة تخضع لأحكام القانون الخاص ويحكمها مبدأ العقد شرعية المتعاقدين استنادا للعلاقة التعاقدية بينهما، بينما يرى جانب آخر بأن علاقة الموظف العام بالإدارة العمومية هي علاقة لائحة أو تنظيمية².

أولا: العلاقة التعاقدية بين الموظف العام والمرفق الصحي العمومي الإستشفائي

يعتبر هذا الاتجاه أن العلاقة التي تربط الموظف العام بالمرفق العمومي هي علاقة قانونية تعاقدية من علاقات القانون الخاص تقتضي توافق إرادة كل من الموظف العام والإدارة المتعاقدة، بالشكل الذي يمنح للشخص الطبيعي صلاحية الالتحاق بالوظيفة وفقا لإرادته دون إلزام³، على أنه من صلاحية الإدارة الموافقة على التحاقه بتلك الوظيفة، كل ذلك يشكل في حد ذاته توافق بين الإرادتين بعد الإيجاب والقبول بين طرفي العلاقة التعاقدية بما ينشأ في حقهم حقوقا وواجبات ملزمة لهم تكريسا لمبدأ العقد شرعية المتعاقدين⁴، وتبعاً لذلك فإن أساس مسؤولية الموظفين المتعاقدين مع الإدارة العمومية وفقا لهذا الاتجاه يجد بنودا له في

1- محمد الأحسن، النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة، أطروحة دكتوراه، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016، ص384

2- تيشات سلوى، أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس، 2010، ص53

3- فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة، مجلة العلوم القانونية، جامعة الوادي، عدد02، 2011، ص92

4- محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية.

العقد المبرم وبمدى الالتزام بالشروط والواجبات المهنية التي تقع على عاتق الموظف العام دلى المرفق العمومي.

و بالنظر إلى قصور هذا الرأي اتجه جانب آخر إلى القول بأنها علاقة تعاقدية في نطاق القانون العام لا تتماشى مع قاعدة العقد شريعة المتعاقدين التي تحكم عقود القانون الخاص. والجدير بالذكر أن هذا المعنى لا يصلح إطلاقاً بالنسبة للمرافق العمومية الإدارية، ومن ثم لا يمكن الاعتماد عليه لتحديد الطبيعة القانونية لعلاقة العاملين بالمرفق العام التابعين له، والتأكيد على العلاقة التنظيمية التي تربط بين الإدارة والعاملين لديها.

ثانياً: العلاقة التنظيمية بين الموظف العام والمرفق العمومي الإستشفائي

الحقيقة أن إنكار العلاقة التنظيمية التي تربط بين الإدارة والعاملين لديها هو أمر غير مقبول في المجال الإداري، باعتبار أن الأصل في علاقة الموظف العام بالإدارة المستخدمة هي علاقة تنظيمية واستثناء يمكن لها اللجوء إلى التعاقد وفق ما يسمح به القانون، الأمر الذي يجعل العلاقة التعاقدية علاقة مُكملة للعلاقة التنظيمية التي تربط بين الإدارة وموظفيها أو عمالها.

ويمكن تعريف علاقة الموظف العام بالإدارة بأنها العلاقة التنظيمية التي تستند إلى نصوص قانونية عامة أو خاصة التي تحدد أساساً كيفية اختيار والتحاق الموظف بالوظيفة العامة وسلطات التعيين والترقية والتأديب، وتبين حقوق وواجبات الموظف العام في نظام قانوني يتضمن التشريع الأساسي للوظيفة العامة¹.

والجدير بالذكر أن علاقة المرفق الاستشفائي العمومي بمستخدميه تثير إشكالية حقيقية، باعتبار أن المرافق الاستشفائية العمومية هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تحت وصاية وزارة الصحة، وتخضع كذلك للتشريعات المنظمة للصحة العمومية، ومن ذلك ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19مايو 2007 يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية

والمؤسسات العمومية الصحية الجوارية وتنظيمها وسيرها في المادة 02 على أن المستشفى

1- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ و أحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2005، ص 366 و 367

العمومي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، توضع تحت تصرف الوالي¹.
وعليه، فإن موظفي القطاع العمومي الاستشفائي الذي يتشكلون من السلك الإداري ومستخدمي الصحة العمومية من أطباء، جراحي أسنان، صيادلة ومساعديهم²، يعتبرون موظفون عموميون يخضعون لتشريع الوظيفة العامة ونصوص أساسية خاصة في مهامهم ومسارهم المهني.
بحيث تحكم العلاقة التنظيمية التي ترتبط المرفق العمومي الاستشفائي بمستخدميه عنصرين أساسيين، الأول متعلق بالقانون الأساسي المتضمن القواعد الخاصة المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية لهم، الذي يحدد نطاق التطبيق، شروط التعيين والترقية، المهام، الوضعيات القانونية، حالات الإدماج، والمناصب العليا، ومن ذلك المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 01 يناير 2008 الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية³، القانون 09-393 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين للأسلاك الطبيين العاميين في الصحة العمومية⁴، حيث تطبق أحكام هذا المرسوم، على فئة الموظفين الذين ينتمون لفئة الأطباء، الصيادلة، جراحي الأسنان العاميين في الصحة العمومية، أما بالنسبة للممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية، فتطبق عليهم أحكام المرسوم 09-394 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لسلك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية.

- 1 - المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19 مايو 2007 يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية الصحية الجوارية وتنظيمها و سيرها.
- 2- الأمر رقم 06-07، المؤرخ في 15/07/2006، المتضمن تعديل قانون من قانون حماية الصحة وترقيتها، جريدة الرسمية العدد 47 لسنة 2006.
- 3- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم 1429 الموافق 19 يناير 2008، المتضمن التنظيم الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
- 4- المرسوم التنفيذي 09-393 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية.

الأطباء الخواص في شكل اتفاقية بغية تقديم خدمات طبية لمنفعين من خدمات المرفق
الاستشفائي العمومي في مقابل مادي يحدد في العقد المبرم .
المطلب الثاني :

أساس المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي القطاع الصحة

لقيام المسؤولية القانونية الخطئية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي يشترط وقوع الخطأ
المفضي إلى المسؤولية، خاصة وأن المسؤولية القانونية الخطئية تعد الأسبق ظهوراً في
مجال القضاء الإداري مقارنة بالمسؤولية بدون خطأ التي تستند على المخاطر.
ومادام أن دراستنا تقتصر فقط على المسؤولية القانونية الخطئية لموظفي القطاع العمومي
الاستشفائي، فإن أساس هذه المسؤولية يقتضي وجود الخطأ المفضي إلى تقرير
لمسؤولية، والنتائج إما عن الإخلال بالالتزامات الوظيفية اتجاه المرفق، أو كان سببه الأخطاء
الناجمة عن الأعمال الطبية.

والجدير بالذكر أنه لا يكفي لتقرير المسؤولية القانونية الخطئية لموظفي المرفق العمومي
الاستشفائي وقوع الخطأ الوظيفي أو الطبي، بل يجب أن يؤدي ذلك إلى إضرار بالغير بما
يحقق علاقة سببية بين الخطأ المرتكب والضرر الناتج عنه.
وهو أمر يتطلب منا تحديد مفهوم الخطأ المرتكب من موظفي المراكز العمومية الإستشفائية
المؤدي إلى تقرير المسؤولية (أولاً)، ثم بيان أنواع المسؤولية المتعلقة بالأخطاء المرتكبة في
القطاع العمومي الاستشفائي (ثانياً).

أولاً: مفهوم الخطأ المرتكب من موظفي المراكز العمومية الإستشفائية المؤدي إلى تقرير
المسؤولية :

تقوم المسؤولية القانونية الخطئية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي كقاعدة عامة على
أساس الخطأ الشخصي المرتكب من مستخدم المرفق، الذي يقتضي إسناد الفعل الضار
إلى مرتكبه تجسيدا لفكرة الخطأ الشخصي المفضي إلى المسؤولية الشخصية لموظفي المرفق
العمومي الاستشفائي.

غير أنه في مجال المسؤولية القانونية الخطئية يتوجب التمييز بين الخطأ المرفقي الذي

ينسب فيه الإهمال أو التقصير إلى المرفق العمومي، والخطأ الشخصي الذي ينسب إلى الموظف العام، بحيث تُلزم الإدارة بتعويض المتضررين في الحالة الأولى، وتقع المسؤولية الشخصية للموظف العام في الحالة الثانية.

- الخطأ كأساس لتقرير المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي المرفق الاستشفائي العمومي :

ذلك بأن المسؤولية القانونية الخطئية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي تعد المجال الأنسب لتطبيق فكرة تلاقي المسؤوليات بسبب تعدد وتنوع نشاطات وأعمال موظفي المرفق العمومي الاستشفائي، والدمج بين فكرة الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي، مع إمكانية الجمع بين المسؤولية الشخصية والمسؤولية المرفقية، أو الاكتفاء فقط بالمسؤولية المرفقية والرجوع على الموظف العام الذي ارتكب خطأ شخصياً¹.

أ- الخطأ المهني لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي:

بالنظر إلى خصوصية الأعمال المتعلقة بالمرفق العمومي الاستشفائي وطبيعة الأخطاء التي قد تُرتكب والطبيعة المختلطة لمستخدمي المرفق العمومي الاستشفائي التي تضم عدة فئات تشمل أساساً السلك الإداري وسلك الممارسين الطبيين وسلك الشبه الطبي، إلى جانب الأعوان المتعاقدين، يضاف على الخطأ الواقع في مجال عمل المرفق العمومي الاستشفائي خصوصية وصعوبة في تحديد أنواع الأخطاء وتكييفها القانوني، الأمر الذي يجعلنا نُصنّفها إلى أخطاء تأديبية مترتبة على خطأ الموظف العام وإخلاله بالتزاماته الوظيفية، وأخطاء طبية متعلقة بالأعمال الطبية التي تؤدي إلى أضرار بالغير .

ومن الناحية القانونية يشكل كل تخل عن الالتزامات الوظيفية، أو ارتكاب خطأ أو مخالفة من الموظف العام بمناسبة أداءه لمهامه الوظيفية خطأ مهنياً يوجب العقوبة التأديبية، وتبعاً لذلك يتخذ الخطأ المهني المؤدي إلى تقرير المسؤولية التأديبية صورة إخلال الموظف العام بالتزاماته الوظيفية المهنية أثناء تأديتها أو التقصير والإهمال في القيام بها، أو عدم التزامه بالنصوص القانونية المنظمة لعلاقة بين الموظفين والمرفق العمومي الاستشفائي.

ولقيام الخطأ المهني لابد من وجود عدة أركان تتعلق أساسا بالركن المادي المتضمن القيام بالفعل أو العمل أو الإمتناع عن القيام به، والذي من شأنه إلحاق الضرر بالمرفق أو الغير، الركن المعنوي الذي يقتضي القصد في الخطأ المرتبط بالإرادة، باعتبار أن وقوع الخطأ والقصد فيه يُعد سببا لقيام المسؤولية وتوقيع الجزاء حتى وإن لم يؤدي ذلك الخطأ إلى ضرر، إلى جانب الركن الشرعي للخطأ المهني الذي يوجب ضرورة وجود قاعدة قانونية تحدد الأعمال أو الأفعال غير المشروعة والمخالفة للقانون والعقوبات اللازمة لذلك تطبيقا لمبدأ "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" وبالرجوع إلى التشريع الخاص بالوظيفة العمومية الجزائري نجد أن الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية بأنه قد صنف لنا الأخطاء المهنية المؤدية إلى تقرير المسؤولية الإدارية التأديبية التي تشمل كل موظفي القطاع العمومي الاستشفائي على اختلاف أسلاكهم، سواء كانوا منتمين للأسلاك الإدارية المشتركة أو السلك الطبي أو الشبه الطبي، بحيث تم تصنيف الأخطاء المهنية إلى أربعة مستويات تبدأ بالأخطاء المهنية البسيطة وتمتد إلى غاية الأخطاء المهنية الجسيمة، وتعد أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام الذي قد يمس بالسير الحسن لمصالح المرفق العمومي وفق ما نصت عليه المادة 178 من القانون الأساسي للوظيفة العمومي² وتشكل أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم بها الموظف والتي من شأنها المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين وأملاك الإدارة، أو كان سببه الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و³ 181 وتعد أخطاء من الدرجة الثالثة وفقا لأحكام المادة 180 من قانون الوظيفة العمومية الأعمال التي يقوم بها الموظف العام بتحويل غير قانوني لوثائق إدارية، أو إخفاء معلومات مهنية التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه، أو رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في

-
- 1- بن عبد الله عادل، المسؤولية الإدارية للمرافق الاستشفائية (شروط الفعل المولد للضرر)، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2010-2011، ص. 59.
 - 2- المادة 178 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006.
 - 3- المادة 179 و 180 و 181 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006.

إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر، أو إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية، أو استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو أغراض خارجة عن المصلحة¹.

وأخيراً تعد أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة وفقاً لنص المادة 181 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006 لإستفادة من الامتيازات من أية طبيعة كانت يقدمها له شخص طبيعى أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة وظيفته، وكذا ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل، أو التسبب عمداً في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة، أو إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة، أو تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية² والجدير بالذكر أن الأخطاء المهنية المتعلقة بعمل ونشاط المرفق العمومي أأستشفائي ومستخدديه لا تخرج عن القواعد والحالات المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العامة المذكورة على سبيل الحصر، بحيث تتحقق مسؤولية موظفي المرفق العمومي أأستشفائي في حالة ارتكاب أخطاء مهنية منصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، وهو ما أكد عليه المرسوم رقم 2.03.535 الصادر بتاريخ 28 يونيو 2003 الذي يعد بمثابة النظام الأساسي الخاص بمستخدمي المراكز الأستشفائية، والقرار الوزاري رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي للمستشفيات³.

يوجد الخطأ الطبي المتعلق بالعمل أو النشاط الطبي الذي يقوم به الممارسين الطبيين وشبه الطبيين وذلك بالنظر إلى خصوصية أعمال ونشاطات المرفق العمومي أأستشفائي التي من شأنها ترتيب أضرار للغير أو المرفق العمومي، بحيث يعد الخطأ الطبي أحد صور الخطأ بصفة عامة والمجال الطبي بصفة خاصة، الذي يختلف عن أنواع الأخطاء الأخرى لاسيما الخطأ المهني، سواء من حيث مرتكبيها، أو القواعد الخاصة المنظمة لها.

1- المادتين 180 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006.

2- المادتين 181 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006.

3- القرار الوزاري رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي.

وتبعاً لذلك يعرف الخطأ الطبي بأنه إخلال الطبيب أو مساعديه بالتزاماتهم التي تقتضيها المهنة الطبية، أو نتيجة عدم اتخاذهم لتدابير الحيطة والحماية التي من شأنها ترتيب أضرار جسيمة بالنسبة للمريض أو المريض¹، أو هو تقصير الطبيب أو الممرض عن القيام بالواجبات التي يفرضها علم الطب وقواعد المهنة وأصول هذه المهنة أو مجاوزتها²، كما يمكن تعريفه بأنه مخالفة ممارسي الصحة وخروج سلوكهم عن القواعد والأصول الطبية التي تقتضيها آداب مهنة الطب³، وهو أمر أكد عليه القانون رقم 94-10 المتعلق بمزاولة الطب بالمغرب.

ولقيام الخطأ الطبي يتوجب توافر عنصرين أساسيين يتضمن الأول مخالفة الموظفين في المجال الطبي أو الخروج على القواعد أو الأصول المتعلقة بالنشاطات الطبية المستقر والمتعارف عليها في علم الطب، أما العنصر الثاني المتعلق بعدم اتخاذ تدابير الحيطة والحماية من الطبيب أو مساعديه عند أداء لمهامهم الطبية⁴.

وتبعاً لذلك يعد من قبيل الأخطاء الطبية عدم التزام ممارسي الصحة العمومية بالواجبات المهنية الطبية التي نص عليها القانون وتضمنتها القواعد المنظمة لمهنة الطب، أو بسبب الإهمال أو التقصير في تنفيذه.

ثانياً: أنواع المسؤولية المتعلقة بالأخطاء المرتكبة في القطاع العمومي الاستشفائي:

تتخذ الأخطاء الطبية المؤدية إلى تقرير المسؤولية الطبية لمستخدمي الصحة العمومية عدة صور، منها ما هو مرتبط بالأخطاء المتعلقة بأخلاقيات مهنة الطب، ومنها ما يتعلق بالأخطاء التقنية الطبية، أو كان سببها الأخطاء الناتجة عن سوء تسيير وعمل المرفق العمومي الاستشفائي. أو عدم احترام أو الالتزام بتدابير الحيطة والحماية التي يفرضها القانون.

1- عيساني رفيقة، مسؤولية الأطباء في المرافق الاستشفائية العمومية، أطروحة دكتوراه في القانون، جامعة أبو بكر بكايد، تلمسان، 2015-2016، ص 78.

2- عبد الرحمان فطناسي، المسؤولية الإدارية لمؤسسات الصحة العمومية عن نشاطها الطبي في الجزائر، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، بدون سنة نشر، ص 53.

3- عبد الوهاب عرفة، المسؤولية الجنائية والمدنية والتأديبية للطبيب والصيدلي (مقارنة بالشريعة الإسلامية)، الطبعة 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، 2009، مصر، ص 32.

4- Jean Jaques THOUROUDE, Pratique de la responsabilité hospitalière publique, l'harmattan, 2000, p 172.

المسؤولية القانونية الخاصة بالأخطاء الناجمة عن الأعمال الطبية في نطاق المرفق العمومي الاستشفائي:

قد يترتب على إخلال مستخدمي الصحة العمومية لدى المرفق العمومي الاستشفائي بالتزاماتهم المهنية اتجاه مهنة الطب والأخلاقيات التي تحكمها أخطاء متعلقة بأعمالهم الطبية، والتي من شأنها أن تلحق ضررا بالمرضى أو الغير أو تؤثر على علاقة المرفق بالجمهور وفقدان الثقة في موظفيه، ذلك بأن هذه الأخطاء ترتبط أساسا بضمير ممارسي الصحة العمومية (الأطباء، ومساعدتهم، الصيادلة، جراحي الأسنان، الممرضين) وروح المسؤولية والإنسانية لديهم، ولعل من صور هذه الأخطاء هو عدم التزام ممارسي الصحة العمومية بواجب تقديم العلاج أو الخدمة الطبية للمرضى من خلال الامتناع عن تقديم العلاج الضروري للمريض أو التوقف عن ذلك من خلال الانقطاع عن تقديم العلاج أو الخدمات الطبية دون مبرر، أو التدخل دون رضا المريض، أو عدم الالتزام بإعلام المريض أو الخطأ في ذلك.

المتفق عليه أن مستخدمي الصحة لدى المرفق العمومي الاستشفائي (الأطباء، ومساعدتهم، الصيادلة، جراحي الأسنان، الممرضين) هم في خدمة الفرد والصحة العمومية، الأمر الذي يفرض عليهم - خاصة الأطباء وجراحي الأسنان التزاما بضرورة تقديم العلاج للمرضى المتابعين من قبله، والحضور والتدخل لتقديم العلاج المناسب للمرضى، ومن ثم يسأل مستخدمو الصحة عن تقصيرهم أو رفضهم تقديم العلاج أو الخدمات الطبية للمرضى، ويعد في حد ذاته خطأ مهنيا طبيا نتيجة الإخلال بالالتزامات المهنية والأدبية لممارسة مهنة الطب¹.

كما يشكل كذلك انقطاع مستخدمي الصحة العمومية لدى القطاع العمومي الاستشفائي عن تقديم العلاج أو الخدمات العلاجية أو الطبية للمرضى دون مبرر مشروع خطأ طبيا يترتب مسؤولية الموظف التابع للمرفق العمومي الاستشفائي ويعرضه للمسائلة والجزاء وفقا للأشكال

1- المواد 6 و9 و42 من المرسوم التنفيذي المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجزائري؛ والمواد من 50 إلى 99 من القرار الوزاري رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي للمستشفيات.

والحالات المنصوص عليها قانوناً، غير أنه بالرجوع إلى مدونة أخلاقيات مهنة الطب الجزائرية نجد أن المادة 50 قد أجازت لكل من الطبيب أو جراح الأسنان إمكانية التحرر من مهمة متابعة المريض بشرط ضمان مواصلة العلاج للمريض، واستبداله بأخر قصد ضمان استمرارية العلاج للمريض التي تعمل إدارة المرفق الاستشفائي العمومي على ضمانها¹ إلى جانب ذلك يقع على عاتق ممارسي الصحة العمومية التزاماً مهنياً بضرورة إعلام المريض بحالته المرضية²، ومنه فإن عدم احترام الالتزام بالإعلام أو عدم كفايته أو الإعلام الخاطئ أو الكاذب يعد خطأً طبياً مهنياً من قبل ممارسي الصحة العمومية يعرض صاحبه للمسائلة والجزاء، كما يعتبر من قبيل الأخطاء الطبية التي تؤدي إلى تقرير مسؤولية ممارسي الصحة العمومية عدم التقيد والالتزام بمبدأ رضا المريض والحصول على الإذن المسبق للمريض قبل تنفيذ أي تدخل أو معالجة طبية³، بحيث يتحقق الخطأ الطبي في حالة قيام الطبيب أو الممرض بأي عمل على المريض دون الحصول على الإذن المسبق منه وهو أمر يعرض صاحبه للمسائلة والجزاء وفق ما نصت عليه المادة 44 من مدونة أخلاقيات الطب، مع مراعاة حالة الضرورة أو وجود نص قانوني يجيز ذلك، والمادتين 58 و59 من القرار الوزاري رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي للمستشفيات⁴.

على أن «يضمن إحترام شرف المريض و حماية شخصيته بكتمان السر المهني الذي يلزم به كافة الأطباء و جراحو الأسنان و الصيادلة بقطع النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي

1- المادة 42 من المرسوم التنفيذي المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجزائري

2- نص المواد 34 و 99 و 221 من القانون الخاص بالأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية من المرسوم التنفيذي رقم 11-121 المؤرخ في 20 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية.

3- محمد بوداليا ، القانون الطبي و علاقته بقواعد المسؤولية ، مجلة العلوم القانونية و الإدارية ، العدد الثالث ، مكتبة الرشاد، الجزائر ، 2005، ص 26؛ نص المادتين 58 و59 من القرار الوزاري رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي للمستشفيات.

4- نص المادة 44 من المرسوم التنفيذي المتضمن مدونة أخلاقيات الطب الجزائري؛ والمادتين 58 و59 من القرار الوزاري رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي للمستشفيات.

فيما يخص السر المهني فإن كل موظف يكون ملزماً بكنم سر المهنة في آل ما يخص الأعمال والأخبار التي يعلمها أثناء تأدية مهامه أو بمناسبة مزاولتها. ويمنع كذلك منعا آليا اختلاس أوراق المصلحة ومستنداتها أو تبليغها للغير بصفة مخالفة للنظام. وفيما عدا الأحوال المنصوص عليها في القواعد الجاري بها العمل فان سلطة الوزير الذي ينتمي إليه الموظف يمكنها وحدها أن تحرر هذا الموظف من لزوم كتمان السر أو ترفع عنه المنع المقرر أعلاه» إضافة إلى ذلك يقع على عاتق ممارسي الصحة العمومية لدى القطاع العمومي الاستشفائي مسؤولية عدم إفشاء السر المهني، الذي يعتبر من الواجبات الأخلاقية المتعلقة أساسا بالضمير المهني، ذلك بأن إفشاء السر المهني من قبل ممارسي الصحة العمومية يشكل خطأ مهنيا طبيا يعرض صاحبه للمسؤولية والجزاء تطبيقا لنص المادة 206 من قانون الصحة الجزائري¹.

ب- المسؤولية القانونية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي عن الأخطاء المترتبة عن تنظيم وسير المرفق

قد يكون السبب في تقرير المسؤولية القانونية عن الأخطاء المترتبة عن تنظيم وسير المرفق العمومي التي يترتب عليها أخطاء مرفقية تتحقق من خلالها مسؤولية المرفق العمومي الاستشفائي، غير أن هذا الخطأ كنتيجة طبيعية يكون المتسبب فيها الموظفين التابعين للمرفق العمومي الاستشفائي، ذلك بأن هذه الأخطاء قد تكون مجهولة يتحمل مسؤوليتها المرفق، كما قد يكون المتسبب فيها موظف معين².
والجدير بالذكر أن الأخطاء المترتبة عن تنظيم وتسيير المرفق العمومي الاستشفائي لا تعتبر أخطاء شخصية لممارسي الصحة العمومية المتعلقة أساسا بالنشاط الطبي، وإنما مرفقية

1- تنص المادة 206 من القانون 90-17 المتضمن قانون حماية الصحة و ترقيتها المعدل و المتمم.

2- عيساني رفيقة، مسؤولية الأطباء في المرافق الاستشفائية العمومية، المرجع السابق، ص 210.

يتحملها المرفق العمومي والمرتبطة أساسا بسوء تنظيم المرفق وعدم تأهيله، أو عدم توافره على الوسائل أو العتاد الطبي اللازم أو قدمه، نقص المتابعة والمراقبة الطبية السيئة، أو غياب التأطير، أو القصور في مراقبة المرضى، الأمر الذي نصت عليه المادة 30 من مرسوم رقم 2.15.447 الصادر بتاريخ 16 مارس 2016 بتطبيق القانون رقم 13.131 المتعلق بمزاولة مهنة الطب¹.

وفي هذا المجال أقر مجلس الدولة الجزائري في قراره الصادر في 11 مارس 2003 بأن المستشفى العمومي مسؤول في حالة إخلاله بواجب أخذ التدابير والاحتياطات الضرورية للحفاظ على السلامة البدنية للمريض².

ج- الأخطاء المرتبطة بالأعمال الطبية التقنية كأساس لتقرير مسؤولية مستخدمي القطاع العمومي الاستشفائي

هي نوع الأخطاء التي تكون في الفترة العلاجية التي تشمل أساسا مرحلة التشخيص أو العلاج الفعلي أو أثناء المراقبة الطبية، حيث يعتبر خطأ مهنيا طبيا الخطأ في التشخيص الواضح بالشكل الذي لا يتلاءم مع القواعد والأصول العلمية المتعارف عليها في علم الطب، وكأساس لتقرير المسؤولية القانونية الطبية الناتجة عن الخطأ في التشخيص في المجال الطبي أو سوء التشخيص، الأمر الذي نصت عليه المادة 62 و64 من القرار الوزاري

1- نص المادة 30 من مرسوم رقم 2.15.447 الصادر بتاريخ 16 مارس 2016 بتطبيق القانون رقم 13.131 المتعلق بمزاولة مهنة الطب.

2- وتتعلق هذه القضية بالسيد (م.خ) الذي أصيب بكسر على مستوى عظم الفخذ. وأجريت له عملية جراحية بمستشفى بجاية، التي تطلبت وضع صفيحة ملولبة تعرض على إثرها المريض بإصابة ميكروبية، وأن هذه الصفيحة هي التي تسببت في أنتان مقاوم للعلاج الطبي الذي عولج به. وتم نزع الصفيحة في الشهر الموالي. حينها تبين بأن عظم الفخذ قد أصيب بتعفن أدى ذلك إلى خضوعه لعمليات زرع عظام في عدة مراكز استشفائية. وجاء في حيثيات القرار: "إن قواعد مهنة الطب تقتضي أن تتبع أية عملية جراحية بفحص دقيق للأدوات المستعملة أثناء العملية، وأن عدم مراقبة الآلات المستعملة يشكل خطأ للمرفق العام...". مجلس الدولة الجزائري، الغرفة الثالثة، القرار رقم 007733 المؤرخ في 11 مارس 2003، قضية م.خ ضد مستشفى بجاية، مجلة مجلس الدولة، العدد الخامس، 2004، ص 208.

رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي للمستشفيات¹. إلى جانب ذلك يعد الخطأ في العلاج كذلك من الأخطاء المرتبة للمسؤولية والجزاء، في الحالة التي تؤدي فيها الأعمال العلاجية للموظف (الطبيب أو الممرض) على المريض إلى ترتيب أضرار يكون سببها هو عدم الإلمام بالمعارف الأولية والقواعد الأساسية لمهنة الطب، أو كان السبب في ذلك هو عدم احترام أو الإخلال بتدابير الحماية والحيطة². كما يعد الخطأ في المتابعة والمراقبة الطبية من أهم الأخطاء المتولدة عن الأعمال الطبية التقنية التي قد يرتكبها المستخدمون في الصحة العمومية في المجال الطبي العلاجي، وهو أمر يُلزم هؤلاء بضرورة متابعة ومراقبة المرضى طيلة مراحل علاجه، الأمر الذي أكد عليه القانون الخاص بالسلك شبه الطبيين تؤكد على أن مراقبة الحالة الصحية للمريض من صميم واجبات الممرضين، والإخلال بها يعتبر خطأ تأديبياً يرتب مسؤولية³.

د- الخطأ البسيط المفترض كأساس جديد لتقرير مسؤولية مستخدمي القطاع العمومي الاستشفائي:

قد يكون من الصعب إثبات الخطأ المهني الطبي من قبل مستخدمي المرفق العمومي الاستشفائي، بالنظر إلى خصوصية النشاط الطبي من جهة، وصعوبة تحديد المسؤول عن الخطأ من جهة ثانية، خاصة وأن الأعمال الطبية هي أعمال مركبة ومتكاملة بين ممارسي الصحة العمومية، الأمر الذي دفع الفقه والقضاء الإداريين إلى الاعتماد على الخطأ البسيط المفترض لتقرير مسؤولية المرفق العمومي الاستشفائي وموظفيه الذي يمكن استخلاصه من الضرر الناتج عن ذلك الخطأ.

- 1- نص المادتين 62 و64 من القرار الوزاري رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي للمستشفيات.
- 2- عبد الحميد الشورابي ، مسؤولية الأطباء و الصيادلة و المستشفيات المدنية و الجنائية و التأديبية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1998 ، ص 222 .
- 3- تنص المادة 23 من المرسوم رقم 11-121 المؤرخ في 20 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية على أنه من مهام الممرض «.

وتجد هذه التقنية تطبيقاً لها في مجلس الدولة الفرنسي الذي اعتمد على فكرة الخطأ البسيط المفترض في العديد من قراراته، ومن أمثلة ذلك ما قضى به مجلس الدولة الفرنسي في قراره الصادر في عام 1958 المتعلق بأعمال التطعيم الإجباري للتلاميذ المؤدية إلى أضرار، مؤكداً على أن الأضرار الناتجة عن التطعيم الإجباري للأطفال تكشف عن عمل معيب للمرفق العام تتحمل الإدارة مسؤولية الأضرار الناتجة عن ذلك.

ولعل من أهم آثار تطبيق فكرة الخطأ البسيط المفترض كأساس لتقرير مسؤولية مستخدمي الصحة العمومية عن أعمالهم الطبية، هي إعفاء الضحية من عبء إثبات مسؤولية المرفق العمومي الاستشفائي عن الأضرار الناتجة، ذلك بأن عبء الإثبات يقع على إدارة المرفق العمومي التي تسعى دائماً إلى إثبات العكس لا يكفي وقوع الخطأ من موظفي القطاع العمومي الاستشفائي بل يجب أن يترتب على ذلك خطأ ضرراً للضحية بما يحقق علاقة السببية بين الخطأ المرتكب والضرر الناجم عنه، ذلك بأن المسؤولية القانونية لمستخدمي المرفق العمومي الاستشفائي عن الأعمال أو النشاطات الطبية تقتضي ضرورة وجود ضرر ناتج عن الإخلال بالالتزامات المهنية أو الطبية.

أولاً : الضرر الناتج عن الخطأ المرتكب من قبل مستخدمي القطاع العمومي الاستشفائي:

يعرف الضرر بصفة عامة بأنه المساس بمصلحة مشروعة للغير⁴، أو هو الضرر الذي يصيب الفرد في أحد حقوقه أو مصلحة مشروعة له المرتبطة أساساً بالجانب المادي أو المعنوي، أما الضرر في المجال الطبي يعرف بأنه الضرر غير المألوف الذي يصيب المرضى جسدياً أو معنوياً أو مالياً بمناسبة خضوعهم لأعمال العلاج أو المراقبة الطبية من قبل ممارسي الصحة العمومية، خاصة وأن هؤلاء مُلزمون ببذل عناية وليس تحقيق نتيجة إلا ما تعلق مثلاً ببعض حالات العلاج التجميلي.

ويمكن تصنيف الأضرار الطبية إلى أضرار مادية وأضرار أدبية، أو أضرار أصلية وأضرار تبعية، فالضرر الأصلي هو الضرر الذي يصيب جسد الشخص بالشكل الذي يؤثر على

السلامة الجسدية له، أو تشويهها، أو تُعرضه لآلام جسدية¹. أما الضرر التبعية فهو الضرر المرتبط أساسا بالضرر الأصلي وآثاره، والذي قد ينتج عنه خسارة مالية كمصاريف العلاج والأدوية أو إجراء عمليات جراحية، وغيرها من الأضرار المالية التي مست المتضرر. إلى جانب ذلك قد يترتب على الضرر الأصلي ضرر معنوي أو أدبي متولد عن عمل أو نشاط ممارسي الصحة العمومي، والذي يتخذ أساسا عدة صور منها ما يتعلق بالأضرار الناجمة عن الآلام النفسية أو الجسمانية بسبب العجز الدائم أو المؤقت للمريض سببه خطأ الطبيب أو مساعديه، أو التصير أو الإهمال في مراقبة ومتابعة العلاج الطبي. أو كان السبب في ذلك هو ترك تشوهات تُسبب ضررا جماليا بالمريض مثلما هو الأمر بالنسبة للأضرار الناتجة عن الجراحة التجميلية غير الناجحة أو التي تؤدي إلى وفاته، الأمر الذي يترك لدى المريض الضحية أو ذويه ضررا معنويا، يضاف إلى ذلك الأضرار المؤدية إلى حرمان الشخص من التمتع بالحياة، ومن أمثلة ذلك أن يؤدي خطأ الطبيب لدى المرفق العمومي الاستشفائي في تشخيص المرض أو في العلاج، أو النقص في المتابعة الطبية من مساعديه إلى إصابة المريض بشلل كلي أو جزئي بسبب خطأ طبي، أو العمل على إفشاء السر المهني المتعلق بحالة المريض بما يترك لدى المريض ضررا معنويا يمس بسمعة الشخص المريض أو حياته الخاصة أو شرفه أو حتى كيانه الاجتماعي، لذا يعد من أهم الالتزامات المهنية والأخلاقية لممارسي الصحة العمومية اتجاه المرفق العمومي الاستشفائي والمرضى هو الحفاظ على السر المهني لاسيما الخاص بالمرضى وحالتهم، الأمر الذي أكد عليه تشريع الوظيفة العمومية والقوانين المنظمة للصحة العمومية ومدونة أخلاقيات مهنة الطب².

ويشترط لقيام الضرر الطبي المترتب على الخطأ المرتكب من قبل ممارسي الصحة العمومية

1- Marguerite CANEDO, Perte de chance et lien de causalité en matiere de responsabilité hospitaliere, RFDA, n°4 aout 2010, p791

2- تنص المادة 182 مكرر من القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 جويلية 2005 المتضمن القانون المدني الجزائري على أن « يشمل التعويض عن الضرر المعنوي كل مساس بالحرية أو الشرف أو السمعة »

أن يكون محققا وشخصيا ومباشرا وأكيدا ومحددا قابلا للتقدير، مع إمكانية الأخذ بالأخطاء المستقبلية الناتجة عن الأعمال الطبية التي لا تظهر وقت تقديم النشاط أو العلاج الطبي. والجدير بالذكر أنه في المجال الطبي لا يتم الأخذ بالضرر المحتمل وإنما تفويت الفرصة الذي لا يتعلق إلا بحادث مستقبلي غير مؤكد التحقق لا دخل للضحية في حدوثه، الأمر الذي أكدت عليه محكمة النقض الفرنسية في حكمها الصادر بتاريخ 15 ديسمبر 1965¹، وهناك فرق بين تفويت الفرصة والضرر المحتمل غير مؤكد الوقوع الذي لا يجوز التعويض عنه، بخلاف تفويت الفرصة التي يكون الضرر فيها مؤكد الوقوع والذي يصيب المريض الموجب للتعويض، ومن تلك الأخطاء الطبية التي ترتب ضررا نتيجة تفويض الفرصة هو رفض ممارسي الصحة العمومية تقديم العلاج للمريض وتفويت فرصته للشفاء أو تحسن حالته أو بقاءه على قيد الحياة مثلما هو الأمر بالنسبة للأمراض الخطيرة التي تحتاج إلى بدء العلاج قبل تفويت الفرصة وتفاقم المرض كالإهمال أو الامتناع عن تقديم العلاج لمريض بالسرطان في بدايته، وهو أمر نصت عليه المادة 182 من القانون المدني الجزائري².

ثانيا: علاقة السببية بين الخطأ الطبي المرتكب و الضرر الناتج عنه لتقرير المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي

لا بد من قيام علاقة السببية بين الخطأ الطبي المرتكب و الضرر الناتج عنه، أي أن يكون الضرر الذي لحق المريض سببه خطأ مهني طبي ارتكبه أحد مستخدمي القطاع العمومي الاستشفائي ومرتبط به ارتباطا مباشرا، بالشكل الذي تتحقق من خلاله علاقة السببية بينهما، وهو ما يجعل هذه الأخيرة مستقلة عن الخطأ المرتكب من ممارسي الصحة العمومي والضرر الناتج عنه. بحيث يشترط لقيام علاقة السببية بين الخطأ المرتكب والضرر الناتج

1- جواد منصوري ، توجهات المسؤولية المدنية الطبية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير ، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2016-2017، ص 42 .

2- المادة 182 من القانون المدني الجزائري.

عنه في المجال الطبي أن تكون مؤكدة قائمة على السبب المنتج المؤدي إلى إحداث الضرر، كما يجب في علاقة السببية أن تكون مباشرة بين خطأ ممارسي الصحة العمومية التابع للمرفق العمومي الاستشفائي والضرر المترتب عليه.

وبالنظر إلى خصوصية النشاط الطبي وصعوبة إثبات الخطأ المؤدي إلى إحداث الضرر يكون من الصعب قيام علاقة السببية بين الخطأ المرتكب والضرر الناتج عنه، والاكتفاء فقط بالخطأ المفترض أو الضرر الحاصل كأساس لتقرير المسؤولية القانونية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي والمطالبة بالتعويض عن تلك الأضرار، ذلك بأنه قد لا يكون الخطأ المرتكب من ممارسي الصحة العمومية هو السبب الرئيسي لتعرض المريض للضرر، أو كان السبب ليس الخطأ المهني أو الطبي على مستوى المرفق العمومي، بل قد يكون المريض نفسه أو الغير، أو قوة قاهرة أو حادث فجائي غير متوقع، وفي هذه الحالات يمكن أن يعفى الممارسين في الصحة العمومية من تحمل المسؤولية.

وفي هذا المجال تثار إشكالية أساسية متعلقة بمسألة إثبات الخطأ المهني الطبي المرتبب للمسؤولية القانونية الخطئية لموظفي المرفق الاستشفائي العمومي، وعلى من يقع عبء إثباتها؛ فطبقاً للقواعد العامة في الإثبات يقع عبء إثبات المسؤولية القانونية الطبية لموظفي المراكز العمومية الاستشفائية على المريض الضحية، وذلك من خلال إثبات خطأ ممارسي الصحة العمومي لدى المرفق العمومي الاستشفائي نتيجة عدم التزامهم بواجباتهم المهنية أو الأخلاقية التي تنظمها التشريعات المنظمة للوظيفة العامة ومهنة الطب.

وتبعاً لذلك يتوجب على المريض الضحية إثبات أن سبب الضرر الذي أصابه راجع إلى الإخلال بتلك الالتزامات المهنية أو الأخلاقية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي لدى المرفق العمومي الاستشفائي، أو عدم تنفيذ الالتزام الذي يعد خطأ مهنيًا طبيًا من قبل ممارسي الصحة العمومية، ذلك بأنه يجب على المريض الضحية أن يُثبت الانحراف في سلوك ممارسي الصحة العامة أو الفريق الطبي المسؤول على كافة مراحل العمل الطبي أو العلاجي، باعتبار أن الفريق الطبي لدى المرفق العمومي الاستشفائي مُلزم ببذل العناية وفي

حالات محددة ملزم بتحقيق نتيجة، وعلى الفريق الطبي المعالج أن يُثبت العكس لنفي المسؤولية القانونية على ممارسي الصحة العمومية.

واستثناء ينتقل عبء الإثبات إلى ممارسي الصحة العمومية لدى المراكز العمومية الاستشفائية (الطبيب، أو مساعديه، الممرضين، جراحي أسنان، صيادلة وغيرهم)، باعتبار أن الالتزام الذي يقع على موظفي المرفق العمومي لاسيما الفريق الطبي هو الالتزام ببذل العناية اللازمة واتخاذ التدابير الضرورية والحماية والحیطة الكافية في كافة النشاطات الطبية وعلى اختلاف مستوياتها، غير أنه في الحالة التي يثبت فيها المريض الضحية نقص أو تقصير أو قصور عمل ممارسي الصحة العمومية أو إهمال في القيام بالتزاماتهم المهنية والأخلاقية اتجاه المرفق العمومي أو المرضى، يتوجب على ممارسي الصحة العمومية أو الفريق الطبي لدى المرفق في هذه الحالة إثبات العكس من خلال إثباته ببذل العناية الشخصية والطبية اللازمة المتعلقة بالاستقبال أو التشخيص أو العلاج أو المراقبة والمتابعة الطبية، على أنه في حالة عدم القدرة على إثبات ذلك تقوم المسؤولية القانونية للمسؤولين على ذلك. ومن جهة أخرى، يقع عبء الإثبات على ممارسي الصحة العمومية أو الفريق الطبي لدى المرفق العمومي الاستشفائي إذا كان الالتزام المتفق عليه مع المريض أو ذويه هو تحقيق نتيجة.

المطلب الثالث:

النتائج المترتبة عن تقرير المسؤولية القانونية الخطئية لموظفي القطاع الصحة العمومي
الحقيقة أنه بعد قيام أركان المسؤولية القانونية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي تترتب مجموعة من النتائج سواء اتجاه الموظف العام لدى المرفق المسؤول على الخطأ المهني الطبي المؤدي إلى أضرار بالمريض أو الغير أو حتى المرفق العمومي، الأمر الذي قد ينجم عنه تعدد في المسؤوليات الواقعة في المجال الطبي وطريقة إصلاحها والتعويض عنها، وذلك بالنظر إلى طبيعة الخطأ في المجال الطبي هل هو خطأ شخصي للموظف العام المسؤول عن إحداث الضرر، أو خطأ مرفقي يتحملة المرفق العام من خلال تقرير المسؤولية الإدارية للمرفق (مسؤولية إدارية)، أو هو إخلال الموظف العام بالواجبات الوظيفية المسندة له (مسؤولية تأديبية)، أو كانت

التصرفات أو الأعمال التي يقوم بها ممارسي الصحة العمومية عمدية تقصيرية التي قد يترتب عليها مسؤولية مدنية، أو مسؤولية جزائية إذا كانت تحمل وصفا أو وقائع جزائية، ذلك بأنه ينتج عن تعدد المسؤوليات من قبل موظفي القطاع العمومي الاستشفائي اختلاف في الجزاءات المقررة والجهات التي تصدرها وكيفية إصلاح الضرر المترتب على الخطأ المرتكب.

1- تقرير المسؤولية التأديبية لموظفي القطاع العمومي

من أجل تحديد النتائج المترتبة عللا تقرير المسؤولية التأديبية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي وجب علينا أولا بيان نطاق المسؤولية التأديبية لموظفي المرفق الاستشفائي العمومي يثم الوقوف على أهم الجزاءات التأديبية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي .

أولا : نطاق المسؤولية التأديبية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي

لما كان الممارسون للصحة العمومية التابعين للمرفق العمومي الاستشفائي موظفين عموميين، فإنهم يخضعون كقاعدة عامة إلى التشريع الأساسي للوظيفة العامة في مساهم المهني وفي تحديد حقوقهم وواجباتهم والنظام التأديبي الذي يحكمهم، ذلك بأن أي إخلال بالالتزامات الوظيفية أو التقصير فيها يعرض صاحبها للمساءلة التأديبية من قبل سلطة التعيين، سواء كان ذلك الفعل ايجابيا كالقيام بعمل أو الامتناع عنه بما قد يؤدي إلى وقوع أضرار على مستوى المرفق العمومي الاستشفائي، الأمر الذي أكدت عليه المادة 1/267 من قانون حماية الصحة الجزائري على أن كل تقصير في الواجبات المحددة في هذا القانون وعدم الامتثال لأداب مهنة الطب يعرض صاحبها لعقوبات تأديبية دون الإخلال بالملاحظات المدنية والجزائية¹، على أنه إذا لم يتسبب الخطأ المهني في أي ضرر يكتفي بتطبيق العقوبات التأديبية².

ومن الأخطاء التي تؤدي إلى تقرير المسؤولية التأديبية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي ورد في قانون الوظيفة العمومية من خلال تحديد الأخطاء المهنية التي يرتكبها

1- المادة 1/267 من قانون حماية الصحة الجزائري.

2- المادة 239 من قانون حماية الصحة الجزائري.

الموظف العام بصفة عامة والمؤدية إلى تقرير مسؤوليته التأديبية ، الأمر الذي نصت عليه المواد 177 و178 و179 و180 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة التي حددت الأخطاء بحسب درجتها¹.

وبالرجوع إلى مدونة أخلاقيات مهنة الطب هي الأخرى قد حددت طبيعة الأخطاء المهنية في المجال الطبي التي من شأنها أن تعرض صاحبها إلى المسؤولية التأديبية دون الإخلال بالمتابعات المدنية والجزائية، ولعل من أهم الأخطاء المهنية في المجال الطبي عدم الالتزام بالواجبات المهنية والأخلاقيات لممارسي الصحة العمومية التي حددها تشريع الوظيفة العامة والقوانين الخاصة المنظمة للنشاط الطبي على مستوى المرفق العمومي الاستشفائي⁵⁶، أو الخطأ في التشخيص أو العلاج أو المتابعة الطبية، أو عدم اتخاذ التدابير الضرورية أو توفير وسائل الحماية والنظافة قبل أي نشاط طبي .

إلى جانب ذلك يشكل خطأ تأديبيا في المجال الطبي الجهل أو عدم الإلمام بالمعلومات والمعارف الطبية أو نقص التشخيص، أو عدم الدراية الكافية بطريقة عمل المعدات أو الأجهزة الطبية الموجودة على مستوى المرفق العمومي الإستشفائي ، أو القيام بعمليات جراحية غير لازمة أو القيام بتجارب على المريض، أو الإهمال والتقصير في مراقبة ومتابعة المريض والإشراف عليه، أو منحه دواء لا يتناسب مع حالته المرضية .

ذلك بأن المسؤولية التأديبية الخاصة بالموظف العام الذي يعمل لدى القطاع العمومي الإستشفائي المتضمنة جزاءً تأديبيا تخضع كغيرها من المسؤوليات إلى مبدأ شرعية العقوبة الذي يقتضي أن تعمل سلطة التأديب على إعطاء الجزاء الذي يتناسب مع طبيعة ودرجة الخطأ المرتكب من قبل موظفي المرفق العمومي الاستشفائي وفق ما حدده القانون فقط، فضلا عن ذلك فإنه لا يجوز الجمع بين العقوبات ضد الموظف الذي ارتكب خطأ مهنيا طبيا ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

1- المواد 177 و178 و179 و180 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العامة.

إلى جانب ذلك فإن المسؤولية التأديبية يحكمها كذلك مبدأ شخصية العقوبة التأديبية التي تستوجب ضرورة اقتصار المسؤولية التأديبية للموظف العام التابع للمرفق العمومي أأستشفائي على الأخطاء التي يرتكبها حال قيامه بمهامه الوظيفية، دون أن يسأل عن أخطاء غيره، باستثناء مسؤولية الموظف عن خطأ ارتكبه بمناسبة تنفيذه لأوامر رئيسه الإداري، خاصة وأن ممارسي الصحة العمومية بالنظر إلى خصوصية وخطورة العمل الطبي يعملون على شكل فريق طبي مشترك كما يحكم المسؤولية التأديبية للموظف العام التابع للمرفق العمومي أأستشفائي مبدأ المساواة في العقوبة التأديبية التي تستلزم ضرورة تطبيق العقوبة التأديبية على الموظفين المشتركين في الأخطاء المهنية الطبية المؤدية إلى الأضرار الطبية 57، الأمر الذي أكدت عليه المادة 27 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية على أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية .

إلى جانب ضرورة أن يكون هناك تناسب بين الخطأ المرتكب من قبل موظفي القطاع العمومي أأستشفائي والعقوبة التأديبية الصادرة ضدهم، ذلك بأن سلطة التأديب ليست تقديرية وإنما مقيدة بالقانون، وعلى الموظف العام المتضرر من القرار التأديبي غير المشروع أن يقدم تظلماً أمام الجهات الإدارية المختصة أو يلجأ إلى القضاء الإداري المختص من أجل طلب إلغاء القرار الإداري التأديبي غير المشروع أو التعويض عنه متى توافرت أسباب ذلك .

ثانياً: أهم الجزاءات التأديبية اتجاه موظفي القطاع العمومي أأستشفائي

يمكن تصنيف الجزاءات التأديبية المترتبة على تقرير المسؤولية التأديبية لموظفي القطاع العمومي أأستشفائي إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، والعقوبات التأديبية المنصوص عليها في مدونة أخلاقيات مهنة الطب، ذلك بأن العقوبات التأديبية لموظفي القطاع العمومي أأستشفائي المنصوص عليها في القانون الأساسي للوظيفة العمومية نصت عليها المادة 163 من الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية المرتبطة أساساً بطبيعة ودرجة الأخطاء المهنية المرتكبة، فتشمل

عقوبات الدرجة الأولى كل من التنبيه أو الإنذار الكتابي أو التوبيخ، بينما تشمل العقوبات من الدرجة الثانية التوقيف عن العمل من يوم إلى ثلاثة أيام، أو الشطب من قائمة التأهيل، أما العقوبات من الدرجة الثالثة تشمل أساسا التوقيف عن العمل من أربعة أيام إلى ثمانية أيام، أو التنزيل من درجة إلى درجتين، أو اللجوء إلى النقل الإجباري، وأخيرا هناك عقوبات من الدرجة الرابعة التي تعبر عن أقصى العقوبات التي يمكن أن تمس الموظف العام بالنظر إلى آثارها الإدارية والمالية على الموظف العام التي تشمل أساسا عقوبة التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح.

وبالرجوع إلى تشريع الوظيفة العامة المغربي نص الفصل 66 على العقوبات التأديبية في مجال الوظيفة العامة التي تشمل أساسا الإنذار، التوبيخ، الحذف من جدول الترقى، أو الانحدار من الطبقة أو القهقرة من الرتبة، أو اللجوء إلى العزل من غير توقيف حق التقاعد أو توقيفه 4، وهو الأمر نفس الذي نص عليه المرسوم رقم 2.03.535 الصادر في 28 يونيو 2003 الذي يعد بمثابة النظام الأساسي الخاص بمستخدمي المراكز الاستشفائية من خلال تحديده للعقوبات التأديبية التي يمكن أن تمس مستخدمي المراكز الاستشفائية بحسب خطورة الأخطاء ، المرتكبة حيث تشمل العقوبات من الدرجة الأولى كل من الإنذار، التوبيخ، التوقيف عن العمل لمدة لا تتعدى خمسة عشر يوما، على أن تشمل العقوبات التأديبية من الدرجة الثانية الطرد المؤقت ما بين ستة عشر يوما وستة أشهر مع الحرمان من الأجرة والاحتفاظ بالتعويضات العائلية الكاملة، أو الحذف من جدول الترقى، أو الإنزال من الرتبة أو الدرجة، أو اللجوء إلى العزل من غير توقيف حق التقاعد أو توقيفه، ذلك بأنه يترتب على العقوبات من الدرجة الثانية الحرمان من منحة المردودية برسم السنة التي صدرت فيها العقوبة.

إضافة إلى ذلك على أنه في الحالة التي يرتكب فيها المستخدم خطأ فادحا، سواء تعلق الأمر بالإخلال بالتزاماته المهنية أو بجنحة تمس بالحق العام يجوز لمدير المركز الاستشفائي توقيفه عن العمل في الحال بمقرر يحدد فيه فيما إذا كان المستخدم المعني سيحتفظ بمرتبته أو يحدد نسبة الاقتطاع التي سيتحملها.

وبالنظر إلى خصوصية العمل الطبي الذي يمارس على مستوى المرفق العمومي الاستشفائي

يمكن أن يتعرض ممارسي الصحة العمومية لعقوبات أخرى غير تلك المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، الذي أجاز إمكانية إضافة عقوبات تأديبية أخرى بموجب قوانين، الأمر الذي ورد في مدونة أخلاقيات مهنة الطب الصادر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 92-276 التي نص في المادة 217 على أنه يمكن للمجلس الجهوي أن يتخذ العقوبات التأديبية التي تشمل أساسا الإنذار، أو التوبيخ، كما يمكن اللجوء إلى اقتراح منع ممارسة مهنة الطب¹. أما بالنسبة للهيئات العامة المخول لها سلطة إصدار قرارات تأديبية ضد موظفي المرفق العمومي الاستشفائي، فقد تكون الجهة المستخدمة المتمثلة في الإدارة القائمة على تنظيم وتسيير المرفق العمومي الاستشفائي التي تعد سلطة تعيين للموظفين لدى المرفق العمومي الاستشفائي، باعتبار أن صلاحية التأديب من صلاحية سلطة التعيين تطبيقا لنص المادتين 162 و165 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية².

كما يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المكونة للمجلس التأديبي للمرفق العمومي الاستشفائي حال اجتماعها للفصل في المسألة التأديبية بسبب ارتكاب الموظف العام التابع للمرفق العمومي الاستشفائي خطأ مهنيا أو طبيا، إلى جانب ذلك يختص المجلس الوطني لأخلاقيات الطب والمجالس الجهوية المتفرعة عنه بتحديد التجاوزات والمخالفات التي قد يرتكبها الأطباء بمختلف أصنافهم، سواء في القطاع العمومي الاستشفائي أو القطاع الخاص وتوقيع الجزاءات المتناسبة مع المخالفة المرتكبة من قبل الأطباء.

سنة مع النفاذ أو وقف التنفيذ، التشطيب من جدول الهيئة، مع إمكانية من المنع لعضوية مجالس الهيئة أو المشاركة في التصويت لمدة لا تتجاوز عشر سنوات، على أنه تشدد العقوبة في حالة العود لارتكاب نفس الخطأ خلال السنتين الموالتين³.

1-- نص المادة 217 من المرسوم التنفيذي رقم 92-276 المتضمن مدونة أخلاقيات مهنة الطب

2- نص المادتين 162 و165 من الأمر 03/06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية

3- عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964، ص 116 وما يليها.

تقرير المسؤولية الجزائية والمدنية لموظفي القطاع العمومي الاستشفائي

إن تقرير المسؤولية الجزائية والمدنية لمستخدمي القطاع العمومي الاستشفائي يترتب عليه مجموعة من الآثار ،وهو أمر يوجب علينا ضرورة التطرق أولاً إلى آثار تقرير المسؤولية الجزائية لمستخدمي القطاع العمومي الاستشفائي ثم الوقوف على آثار تقرير المسؤولية المدنية لمستخدمي القطاع العمومي الاستشفائي .

العقوبات الجزائية الصادرة ضد موظفي المراكز الاستشفائية العمومية المتعلقة بالنشاط الطبي

يحكم المسؤولية الجنائية بصفة عامة مبدأ أساسي يقضي بأنه "لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص"، وأن مجال المسؤولية الجنائية محدد على سبيل الحصر يتبين من خلال الأفعال المجرمة قانوناً والعقوبات المقابلة لها، ذلك بأن الموظف العام تتقرر مسؤوليته الجنائية كنتيجة لقيامه أو امتناعه عن القيام بعمل يشكل جريمة من الناحية القانونية ومقترن بالعقوبة الجنائية ، هذا فضلاً على إمكانية تعرضه للعقوبة التأديبية في الحالة التي يكون فيها الفعل المرتكب خارج الوظيفة أو العقوبة المدنية نتيجة تقصيره أو إخلاله بالتزاماته المهنية الشخصية أو التعاقدية اتجاه المرفق العمومي الاستشفائي أو الغير¹.

وبالنظر إلى طبيعة النشاط الطبي لممارسي الصحة العمومية هناك مجموعة من الأعمال على الرغم من تجريمها قانوناً، إلا أنها تدخل ضمن نطاق الإباحة في المجال الطبي، من ذلك جواز المساس بالسلامة الجسدية للمريض من قبل الطبيب بمناسبة ممارسته لمهامه متى كان ذلك ضرورياً وبرضا المريض أو ذويه²، الذي يعد في حد ذاته سبباً من أسباب الإباحة ومانعاً من موانع تقرير المسؤولية، ومن أمثلة ذلك كذلك هو عدم مساءلة الطبيب أو الجراح على عملية الإجهاض في حالة قيامه بعملية إنقاذ الأم الحامل الموجودة في حالة خطر ضمن الحالات والشروط التي يجيزها القانون وفق ما نصت عليه المادة 308 من قانون العقوبات الجزائري.

1-Frederic ARCHER, Droit pénal médical, Revue générale de Droit médical n°42 mars2012,p247

³ - سيدهم مختار ، المسؤولية الجزائية للطبيب في ظل التشريع الجزائري، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص للمسؤولية الجزائية للطبيبة، 2011، ص 21.

ويمكن تصنيف الأخطاء الطبية التي تترتب عليها المسؤولية الجزائية لممارسي الصحة العمومية (الطبيب، الجراح، جراحي الأسنان، الصيادلة، الممرضين...) إلى الأخطاء المرتبطة بالخطأ في التشخيص أو العلاج أو المتابعة، وبالرجوع إلى مدونة أخلاقيات مهنة الطب التي تلزم الطبيب أو جراح الأسنان المسؤول عن كل عمل مهني، والتزامه بعدم تعريض حياة المريض للخطر إلا إذا كان ذلك ضروريا وبرضا المريض، باعتبار أن واجب ممارسي الصحة العمومية لدى المرفق العمومي الاستشفائي هو بذل عناية أو تحقيق نتيجة في حالات معينة.

الجدير بالذكر أن الأخطاء الطبية قد تكون مرتبطة أساسا بالخطأ في تشخيص المرض التي تعتبر مرحلة حساسة توجب ضرورة دراسة حالة المريض وتشخيصها بدقة والاستعانة بكل الوسائل الضرورية لذلك، سواء بإجراء التحاليل أو الأشعة أو الاستعانة بالخبرة الطبية لتفادي أي خطأ محتمل يكون سببه الخطأ في تشخيص المرض، وتبعاً لذلك فالخطأ في التشخيص يعتبر كأساس لقيام المسؤولية الجزائية لممارسي الصحة العمومية لدى المرفق العمومي. أيضا قد لا يكون السبب في إحداث الضرر هو الخطأ في التشخيص وإنما الخطأ في التخدير الذي يخضع له المريض قبل تنفيذ العملية الجراحية، ولما كانت هذه الأخيرة تحتاج إلى فريق طبي فإن المسؤولية يتحملها الموظف المسؤول على المهمة المعني بها¹، كما يمكن إرجاع سبب الخطأ الطبي المؤدي إلى المسؤولية الجزائية الذي يتحقق في الحالة التي ترتبط بالخطأ في العلاج بالمخالفة مع كل من نص المادة 18 من مدونة أخلاقيات الطب والمادة 53 من القانون رقم 12.08 المتعلق بالهيئة الوطنية للطببيات والأطباء، التي توجب ضرورة التزام ممارسي الصحة العمومية بالعلاج الجيد الدقيق اتجاه المريض وفقا للدراسات والأصول والمتعارف عليه في علم الطب²، الأمر الذي أكدت عليه كذلك المادة 193 مكرر من قانون الصحة الجزائري³.

1- نص المادة 17 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب.

2 - عيساني رفيقة، المرجع السابق، ص. 109.

3 نص المادة 18 من مدونة أخلاقيات مهنة الطب؛ والمادة 53 من القانون رقم 12.08 المتعلق بالهيئة الوطنية للطببيات والأطباء.

كما قد يكون السبب في ذلك هو الخطأ في التدخل الجراحي بالنظر إلى خطورة وتعقيد مرحلة الجراحة التي قد تكون دائما عرضة للأخطاء المهنية، الأمر الذي يستوجب على الفريق الطبي ضرورة بذل العناية اللازمة واتخاذ تدابير الحماية والحيطه والحذر قبل أو أثناء أو حتى بعد انتهاء العملية الجراحية على المريض، على أن يسأل كل من ارتكب خطأ طبيا جسيما ألحق ضررا بالمريض أو أدى إلى وفاته نتيجة التقصير أو الإهمال من قبل ممارسي الصحة العمومية، ذلك بأنه يمكن إعفاء الفريق الطبي المسؤول عن العملية الجراحية في حالة العناية اللازمة للعملية الجراحية، التي كانت نتيجتها الفشل، أو خطورة المرض أو العملية الجراحية أو النتائج السلبية المحتملة للعملية مثلما هو الأمر بالنسبة للعمليات الجراحية المعقدة كالجراحة حول الدماغ.

وفي مجال المسؤولية الجنائية لممارسي الصحة العمومية لدى المرفق العمومي الاستشفائي، التي تختلف آثارها بحسب طبيعة الأخطاء المرتكبة فيما إذا كانت غير عمدية أو عمدية، وبالرجوع إلى قانون العقوبات الجزائري نصت المادة 288 على يعاقب كل من قتل خطأ أو تسبب في ذلك برعونة أو عدم احتياظه أو عدم انتباهه أو إهماله أو عدم مراعاته الأنظمة بعقوبة الحبس من ستة أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة مالية من 1000 إلى 20.000 دج⁴، أما في التشريع الجنائي المغربي يعاقب بالسجن المؤبد كل من تسبب عمدا في قتل غيره، على أنه في حالة سبق الإصرار يحكم عليه بالإعدام تطبقا لنص المادتين 392 و393. كما أنه يعاقب الجاني الذي ترتب على خطئه بسبب الرعونة أو عدم الاحتياط إصابة أو جرح أو مرض يؤدي إلى العجز الكلي عن العمل لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر، بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة من 500 إلى 15000 دج، وهو الأمر الذي أكد عليه قانون الصحة الجزائري حول تقرير المسؤولية الجزائية للطبيب أو جراح الأسنان أو الصيدلي بسبب التقصير أو الخطأ المهني الذي يرتكبه المؤدي إلى ضرر بالسلامة الجسدية للغير أو يعرضهم للخطر أو الوفاة،

أما بالنسبة للجرائم العمدية لممارسي الصحة العمومية التي تتحقق في حالة ارتكاب الطبيب أو مساعديه أو الفريق الطبي، لأفعال أو الامتناع عن القيام بها يكون الهدف منها هو

إلحاق الأذى بالمريض بصورة عمدية، وهو أمر يؤدي بالضرورة إلى تقرير المسؤولية الجنائية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي، ولعل من أهم هذه الجرائم العمدية كشف السر المهني الطبي الذي تكون عقوبته الحبس من شهرين إلى ستة أشهر وبغرامة من 20 ألف إلى 100 ألف دج ضد الأطباء والجراحون والصيدلة والقابلات والمساهمين بحكم الواقع أو المهنة أو الوظيفة الدائمة أو المؤقتة على إفشاء الأسرار في غير الحالات التي يجيزها القانون¹.

فضلا على ذلك يندرج تزوير التقارير أو الشهادات الطبية ضمن الأخطاء الطبية لممارسي الصحة العمومية لدى المرفق العمومي الاستشفائي، كأن يكون الغرض من التقرير أو الخبرة الكاذبة هو إثبات واقعة غير صحيحة أو تحريفها الخاصة أساسا بحالة أو وضعية المريض بمناسبة ممارسة مستخدمى الصحة العمومية لمهامهم الوظيفية أو قيامهم بالخبرة الطبية، حيث يعاقب الممارسون في الصحة العمومية بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات في حالة تقديم تقرير كاذب في الشهادات الطبية بوجود مرض أو عاهة أو سبب الوفاة بمناسبة أدائه لمهامه الوظيفية وبغرض محاباة أحد الأشخاص²، أو كان ذلك العمل مرتبط بتقارير الخبرة الكاذبة التي تعرض صاحبها إلى عقوبة شهادة الزور في حالة طلب الخبرة، بحيث يعاقب بالسجن من 5 سنوات إلى 10 سنوات بالنسبة للجنايات، على أنه تشدد العقوبة إذا أخذ مقالا التزوير الكاذب بالسجن من 10 سنوات إلى 20 سنة بحسب الجناية المرتكبة، أما بالنسبة للجناح فالعقوبة من سنتين إلى 5 سنوات ويمكن أن تشدد العقوبة إلى 10 سنوات في حالة أخذ مقابل مالي على ذلك³.

أما في التشريع الجنائي المغربي، يعاقب وفقا لنص الفصل 363 بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات لكل من يصطنع شهادة بمرض أو عجز تحت اسم أحد الأطباء أو الجراحين أو أطباء الأسنان أو ملاحظي أو قابلة بقصد أن يعفي نفسه أو غيره من خدمة عامة⁴، كما

1- نص المادة 201 من قانون العقوبات الجزائري.

2- نص المادة 226 من قانون العقوبات الجزائري.

3- نص المادة 238 من قانون العقوبات الجزائري.

4- الفصل 364 من القانون الجنائي المغربي.

يعاقب كذلك كل طبيب أو جراح أو طبيب أسنان أو ملاحظ صحي أو قابلة إذا صدر منه أثناء مزاوله مهنته بالمحاباة لشخص ما، إقرار كاذب أو فيه تستر على وجود مرض أو عجز أو حالة خمل، أو قدم بيانات كاذبة عن مصدر المرض أو العجز أو سبب الوفاة، بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات ما لم يكون الفعل يمثل جريمة أشد¹.

إلى جانب ذلك يعاقب مسؤولي الصحة العمومية لدى المرفق العمومي الاستشفائي على جرائم الرشوة²، أو المساعدة على الموت الرحيم أو الانتحار، أو الإجهاض في غير الحالات التي يجيزها القانون والتي تقتضيها الضرورة الملحة، بحيث يعاقب بالحبس من سنة إلى 5 سنوات وبغرامة مالية من 20 ألف دج إلى 200 ألف دج، ويمكن تشديدها في حالة الموت إلى عقوبة السجن المؤقت من 10 إلى 20 سنة³، أو كان السبب في قيام المسؤولية الجزائية العمدية عدم قيام ممارسي الصحة العمومية الامتناع على تقديم المساعدة اللازمة لشخص ما في حالة خطر، بحيث يعاقب عن هذا السلوك بعقوبة من 3 أشهر إلى 5 سنوات، وبغرامة من 20.000 إلى 100.000 دج.

ثانيا : المسؤولية المدنية لمستخدمي المركز الاستشفائي العمومي الناجمة عن الأضرار أو الأعمال الطبية

إلى جانب المسؤولية التأديبية للموظف العام لدى المرفق العمومي الاستشفائي الذي يقوم على خطأ مهني طبي ألحق ضررا بالغير أو المرفق العمومي، يمكن أن يكون الموظف العام مسؤولا مسؤولية مدنية في حالة ارتكابه خطأ تقصيريا أو عقديا ألحق ضررا بالغير، التي تخضع للقواعد

العامة لتقرير المسؤولية المدنية المنصوص عليها في المادة 124 من القانون المدني الجزائري

5- الفصل 363 من القانون الجنائي المغربي

6- نص المادة 25 من قانون مكافحة الفساد؛ والفصل 248 من القانون الجنائي المغربي.

7- نص المادة 273 من قانون العقوبات الجزائري.

التي تقضي على أن يُلزم كل شخص سبب ضررا للغير بالتعويض عن الخطأ المرتكب من قبله.¹ وبناء على ذلك تتحقق المسؤولية المدنية للموظف العام المرتبطة أساسا بالأخطاء التي يرتكبها هذا الأخير المؤدية إلى وقوع ضرر يُلزم من كان سببا في حدوثها بالتعويض وإصلاح الضرر، والمستقر عليه في الفقه الإداري أنه يشترط لتقرير المسؤولية المدنية للموظف العام ضرورة وجود الخطأ المؤدي إلى الضرر.²

ذلك بأن المسؤولية المدنية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي ترتبط أساسا بمختلف الأعمال أو النشاطات المهنية أو الطبية حال ممارستها لمهامهم الوظيفية أو الأخلاقية، والتي قد تتخذ شكل الأعمال الإيجابية من خلال القيام بالأعمال المؤدية إلى أخطاء أو الأعمال السلبية الناجمة عن الامتناع عن القيام بالعمل على مستوى المرفق العمومي الاستشفائي أو التوقف عن القيام بها، ومن ثم فإن إخلال موظفي المرفق العمومي الاستشفائي وتقصيرهم أو إهمالهم في الالتزام بواجباتهم التي من شأنها إحداث الضرر الذي يعد كأساس لتقرير المسؤولية المدنية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي، سواء كانت المسؤولية المدنية شخصية تقصيرية، أو كانت تعاقدية بين المرفق العمومي والأطباء الخواص، أو بينهم وبين المرضى، باعتبار أن الفريق الطبي قد يكون ملزم ببذل عناية وفي حالات أخرى تحقيق نتيجة، فإذا ترتب خطأ على التدخل الطبي على المريض مسببا له أضرار ترتبت المسؤولية الطبية التقصيرية الناتجة عن إخلال ممارسي الصحة أو العقدية لممارسي الصحة العمومية لدى المرفق العمومي الاستشفائي المسؤول على إحداث الضرر، وتبعاً لذلك يتوجب على المسؤول على إحداث الضرر الذي يصيب المريض نتيجة خطئه الطبي بضرورة إصلاح ذلك الضرر وتحمل المسؤولية. وتقوم المسؤولية المدنية التقصيرية لموظفي المرفق العمومي الاستشفائي في حالة إخلالهم بالالتزامات

1- نص المادة 124 من القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المعدل و المتمم في سنة 2007

2- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص 11.

القانونية أو التنظيمية المنظمة لعمل ممارسي الصحة العمومية على مستوى المرفق العام، أما المسؤولية العقدية المرتبطة أساساً بحالة إخلال ممارسي الصحة العمومي أو الفريق الطبي بالالتزامات المتفق عليها في العقد المتفق عليه خاصة ما تعلق بالأخطاء التعاقدية المرتكبة من ممارسي الطب الخاص على مستوى المرفق العمومي، وهو أمر يُلزم من كان مسؤولاً على إحداث الضرر للغير بضرورة إصلاح الضرر والتعويض عنه، بحيث تعد مسألة تقدير التعويض من اختصاص القاضي بمدى جسامه الخطأ وطبيعة الأضرار الناتجة.

ذلك بأن المسؤولية المدنية لمستخدمي المراكز الاستشفائية قد تكون مسؤولية تقصيرية بدورها إلى قسمين المسؤولية العقدية، والمسؤولية التقصيرية في حالة إخلال مستخدمي الصحة العمومي بالالتزامات القانونية بالمخالفة لمبدأ الالتزام بعدم التعرض أو الإضرار بالغير كما قد تكون المسؤولية عقدية في حالة الإخلال بالتزامات عقدية، على أن تتحقق المسؤولية المدنية العقدية كنتيجة لعدم الالتزام بنود العقد المتفق عليه، بحيث يعد الطبيب أو جراح الأسنان مسؤولاً مسؤولية عقدية إذا كان مضمون الالتزام يقتضي بضرورة تحقيق نتيجة وليس بذل عناية فقط، مثلما هو الأمر بالنسبة لجراحة الأعصاب أو المخ أو العمليات ذات الخطورة البالغة، أو ما تعلق مثلاً بالجراحات التحسينية أو الجمالية التي يلزم فيها الفريق الطبي بضرورة تحقيق نتيجة، على أنه يكون من حق المتضرر أو ذويه طلب التعويض عن الأخطاء المرتكبة التي ألحقت أضراراً بالضحية من الناحية المادية أو المعنوية.

خاتمة المذكرة

خاتمة المذكرة :

الأخير نخلص إلى أن النظام القانوني الذي يعنى بموظفي قطاع الصحة الجزائري يضع الموظف في مركز لائحي تنظيمي في العلاقة التي تربطه بالإدارة المستخدمة ويتسم بالدوام والاستقرار ويتميز بالعديد من الضمانات. أعطي بالغ الأهمية إن الموظف باعتباره رأس مال لا يستهان به و كمورد حساس كلما زاد المسؤولين من اهتمامهم بالموظفين كلما ازداد تفننهم في أداء أعمالهم. من هذا المنطلق حرص المشرع الجزائري في تشريعاته على أن تكون العلاقة الوظيفية بين الموظف والإدارة على أحسن حال والمحافظة على إستمراريتها وديمومتها , فمثلا نجده قد حدد حقوق الموظف وواجباته تجاه الإدارة , كما منح مكافئات وحوافز لكل مجتهد في عمله .

كما أن الموظف العمومي تقع على كاهله التزامات تعتبر عبئا ثقيلا وجديا لذا كان من الطبيعي أن يتمتع الموظف بعدد من الحقوق والامتيازات التي تعد طرفا مقابلا لهذه الالتزامات ، ولأن الموظف في مركز لائحي تنظيمي فإن الحقوق لا تخضع للمفاوضة و تستقل الإدارة بتحديدتها ووضعها في قواعد عامة يخضع لها الموظف دون مناقشة و هذه الحقوق تقسم إلى حقوق مالية اجتماعية سياسية من ناحية ، وحق الحماية والخدمات الاجتماعية من ناحية أخرى . فيما يخض الحقوق المالية والاجتماعية والسياسية فهي تحفز الموظف على الجد والعمل أكثر من أجل على أعلى مكانة و على مرتب جيد ، كما انه يحق للموظف بعد العمل والاجتهاد الحصول على أيام راحة ليتمكن من الرجوع بحيوية و طاقة أكثر ، إلى جانب ذلك يجب أن يكون الموظف صاحب رأي ليمارس حقه السياسي بكل حرية دون قيود وفق ما هو مسموح به قانونا .

أما إذا رجعنا إلى حق الحماية والخدمات الاجتماعية ، نجد أن الحماية الاجتماعية تهدف إلى مواجهة احتياجات الموظف عند تعرضه لمخاطر الحياة من مرض أو عجز أو شيخوخة أو وفاة حتى يكون الموظف في مأمن و محصن بكافة الضمانات عن طريق توفير الرعاية الصحية وتقديم الخدمات التأهيلية له في حالة المرض أو إصابة .ويقصد بالخدمات الاجتماعية هو الجانب الخدمات للموظف من توفير الرعاية الصحية والنقل والإعانة في

السكن وما إلى ذلك من خدمات تستهدف في المساهمة في رفع مستوى المعيشي للموظف وعائلته.

و يجمع المتتبعون للقطاع الصحي على أن هذا الأخير شهد قفزة متميزة من حيث الكم والنوع، بفضل الاهتمام الذي أولته الدولة لهذا القطاع، غير أن هناك اختلالات مازالت تعترى مجال الصحة، حسب تقديرات المختصين. وكانت العشرية (2002 - 1992) غنية بالإنجازات، حيث شهدت ميلاد عدة مؤسسات دعمت القطاع، على غرار المخبر الوطني لمراقبة المواد الصيدلانية (الجزائر) ومعهد باستور (الجزائر) الذي أصبح مخبرا مرجعيا لمنظمة الصحة العالمية في مجال المراقبة والتكوين حول مقاومة الجراثيم للضمانات الحيوية، وتضاف إلى هذه المؤسسات الصيدلية المركزية للمستشفيات (الجزائر) والوكالة الوطنية للدم (الجزائر) والمركز الوطني لليقظة الصيدلانية والمركز الوطني لمكافحة التسمم والوكالة الوطنية للتوثيق الصحي، كما عرفت هذه المرحلة إعادة النظر في النصوص القانونية المسيرة للمؤسسات الصحية، بما فيها المستشفيات الجامعية والمؤسسات المتخصصة والمراكز الصحية، بالإضافة إلى تطبيق النظام المسير للنشاطات الإضافية بين القطاعين العمومي والخاص فضلا عن إعادة بعث البرامج الوطنية، تحديد سياسة للأدوية في مجال الاستيراد والتسجيل، المراقبة والتوزيع، وتخلي الدولة عن احتكارها للمواد الصيدلانية في المجال. وتتمثل المرحلة الأخيرة الممتدة بين 2002 و 2012 والتي أثبتت محدودية الخدمة بسبب معاناة المؤسسات من عدة اختلالات هيكلية وتنظيمية، مما دفع بالسلطات العمومية إلى اتخاذ مبادرة سياسة إصلاح المستشفيات التي تهدف إلى تخطيط وتنظيم العلاج بها. كما تهدف السياسة الجديدة إلى أنسنة وتأمين الخدمات و عصنة النشاطات تماشيا مع الطلبات الجديدة، مما يسمح بتوفير خدمة ذات نوعية، مع المحافظة على مبدئي العدالة والتضامن المكرسين من طرف الدولة.

وقد عرف القطاع من جانب آخر، انتقالا للوضعية الديموغرافية والوبائية للسكان، إلى تعزيز العلاج الجوّاري من أجل تقريب الصحة من المواطن، حيث باشرت السلطات العمومية في تطبيق تنظيم جديد للمؤسسات الصحية في سنة 2007، يهدف إلى فصل مهام المستشفيات الجامعية عن تلك التي تضمن علاجا قاعديا أسفر عن تأسيس الطب الجوّاري الذي قرب

العلاج من المواطن. كما برز تقسيم جديد للمؤسسات الصحية، على غرار المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية التي تشمل أيضا قاعات للعلاج والعيادات متعددة الخدمات. واستفاد القطاع من سنة 2005 إلى 2009 من غلاف مالي بقيمة 244 مليار دينار، تم استثماره في إنجاز 800 مؤسسة استشفائية وجوارية. وبخصوص التغطية باللقاحات، حقق القطاع خلال العشرية الأخيرة عدة مكاسب، تمثلت في تعميم التغطية للقاحية بنسبة 90 بالمائة، مما ساهم في القضاء على عدة أمراض خطيرة أدت خلال السنوات الأولى للاستقلال إلى الوفيات والإعاقات إلى جانب القضاء على الأمراض المتنقلة وتراجع الوفيات لدى الأطفال إلى معدل حددته المنظمة العالمية للصحة، بالإضافة إلى انخفاض وفيات الحوامل بنسبة 5 بالمائة كل سنة. فيما تعزز القطاع بتجهيزات طبية عصرية لعبت دورا هاما في الكشف المبكر والتشخيص الدقيق للأمراض المزمنة التي سجلت ظهورها خلال السنوات الأخيرة، مما يدل على مواكبة المجتمع الجزائري للتحويلات التي شهدتها المجتمعات المتقدمة.

حققت الجزائر إنجازات كبيرة في مجال الصحة السكانية بما فيها مكافحة الوفيات لدى الأمهات الحوامل التي انتقلت من 300 حالة وفاة لكل 100 ألف ولادة حية خلال سنوات الثمانيات من القرن الماضي لتتخف في السنوات الأخيرة إلى 57 حالة لكل 100 ألف ولادة حية.

ومن بين الإنجازات المحققة في الجزائر تغيير الهيكل التنظيمي للوزارة من وزارة الصحة العمومية إلى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات إلى جانب إنشاء اللجنة الوطنية للسكان التي تتشكل من 17 دائرة وزارية وهيئات ذات الصلة وجمعيات وخبراء. و«الأهمية الخاصة» التي توليها السلطات العمومية للصحة الإنجابية والتنظيم العائلي و«التي توسعت مهامها إلى ترقية رفاهية الفرد»، من خلال إنشاء لجنة قطاعية تعمل في هذا المجال إلى جانب إنشاء وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة إضافة إلى لجان أخرى تعني بترقية حقوق المرأة والطفولة وحمايتها.

أما (قانون الصحة) الجديد الصادر في شهر جويلية 2018 والذي خصص فصول كاملة لصحة الأم والطفل والصحة الإنجابية والتنظيم العائلي وصحة المراهقين والمعوقين وذوي

الاحتياجات الخاصة والأشخاص المسنين «حيث عرف عددهم ارتفاعا مستمرا خلال السنوات الأخيرة بلغ أكثر من 9 بالمائة من مجموع عدد السكان. أما في مجال الهياكل القاعدية و الإستشفائية الدولة قامت بإنجاز 32 مؤسسة استشفائية جامعية متخصصة منذ بداية سنوات 2000 كلها تتكفل بصحة الأم والطفل فقط، بالإضافة إلى ما يفوق 1700 عيادة متعددة الخدمات موزعة عبر مناطق الوطن تتولى توفير الخدمات الصحية في مجال الصحة الإنجابية والتنظيم العائلي مع التوزيع المجاني لموانع والتشخيص المبكر للوقاية من سرطان عنق الرحم. وفي نفس السياق فتح 62 مركزا للتشخيص التطوعي والسري لفيروس فقدان المناعة المكتسبة و 15 مركز مرجعي للعلاج والتكفل المجاني لحامل الفيروس إلى جانب إنشاء مخبر مرجعي لمعهد باستور في هذا المجال. وبالرغم من كل هذه الإنجازات، التزامات وتحديات أخرى تخص الاستمرار في الحد من وفيات الأمهات الحوامل والرضع مع تعزيز الوقاية والتكفل بالأشخاص المسنين في شتى المجالات مع التكفل بالشباب والمراهقين وحمايتهم من شتى عوامل الخطر التي تهدد صحتهم ورفاهيتهم والتركيز على الاستثمار واستغلال العائد الديموغرافي. وأن "الحصول على بيانات دقيقة وذات جودة بخصوص السكان في آجال قصيرة يسمح باستغلال ورسم سياسات ناجعة وبلورة برامج فعالة لربط البعد السكاني بأهداف التنمية المستدامة. وأن الجهود التي قام بها الصندوق لمرافقة الجزائر في مجال البحث حول السكان وإعداد تحقيقات وطنية كل 5 سنوات من بينها التحقيق المتعدد المؤشرات الذي تم إنجازه في سنة 2018 إلى جانب دعمها لتنفيذ برنامج مؤتمر القاهرة الذي يحتوي على 39 مؤشرا للتنمية يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الآفاق¹ .

1- <https://ar.wikipedia.org/wiki/>

- مصادر و مراجع المذكرة :

القوانين :

التعديل الدستوري 06 مارس 2016 .

أمر رقم 06-03 مؤرخ في 19 جمادى الثاني عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006 ، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومي .

-قانون الصحة الجزائري.

-قانون مكافحة الفساد الجزائري.

-قانون العقوبات الجزائري.

-المرسوم التنفيذي 09-393 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين العاميين في الصحة العمومية.

-المرسوم التنفيذي رقم 09/394، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين في الصحة العمومية.

-القانون رقم 13-131 المتعلق بمزاولة مهنة الطب.

-القانون رقم 05-10 المؤرخ في 20 يونيو 2005 المعدل و المتمم في سنة 2007 المتضمن القانون المدني الجزائري.

-الأمر 06/03 المتضمن قانون الوظيفة العامة الجزائري.

- الأمر 66 / 153 المؤرخ في 13 / 06 / 1966 المعدل لقائمة الأعياد الوطنية .

- القانون رقم 90 / 14 المؤرخ في 14 / 07 / 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة نظام الحق النقابي ، المعدل و المتمم.

- قانون 91-01 يتعلق بتنظيم الإضراب في مصالح الدولة.

- قانون 90/02 المؤرخ في 06 / 02 / 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- المرسوم التنفيذي رقم 99/90 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري - المرسوم رقم 2.03.535 الصادر في 28 يونيو 2003 الذي يعد بمثابة النظام الأساسي الخاص بمستخدمي المراكز الاستشفائية
- المرسوم رقم 11-121 المؤرخ في 20 مارس 2011 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين لأسلاك شبه الطبيين للصحة العمومية -مدونة أخلاقيات مهنة الطب الجزائري.
- المرسوم رقم 2.15.447 الصادر في 16 مارس 2016 بتطبيق القانون رقم 13131 المتعلق بمزاولة مهنة الطب، عدد 6454 بتاريخ 7 ابريل 2016.
- مرسوم رقم 2.15.447 الصادر بتاريخ 16 مارس 2016 بتطبيق القانون رقم 13.131 المتعلق بمزاولة مهنة الطب.
- الأمر رقم 06-07 ، المؤرخ في 15/07/2006 ، المتضمن تعديل قانون من قانون حماية الصحة وترقيتها، جريدة الرسمية العدد 47 لسنة 2006.
- المرسوم التنفيذي رقم 08-04 المؤرخ في 11 محرم 1429 الموافق 19 يناير 2008 ، المتضمن التنظيم الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك المشتركة في المؤسسات والإدارات العمومية.
- المرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19 مايو 2007 يتضمن إنشاء المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية الصحية الجوارية و تنظيمها و سيرها.
- القرار الوزاري رقم 456.11 الصادر بتاريخ 6 يوليو 2010 بشأن النظام الداخلي للمستشفيات.

الكتب:

- عبد الفتاح حسن، التأديب في الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1964.
- عمار عوابدي، نظرية المسؤولية الإدارية، دراسة تأصيلية تحليلية ومقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- عبد الحميد الشورابي ، مسؤولية الأطباء و الصيادلة و المستشفيات المدنية و الجنائية و التأديبية ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 1998 .
- حروزي عز الدين ، المسؤولية المدنية للطبيب أخصائي الجراحة في القانون الجزائري ، دار الهومة ، الجزائر 2008 .
- عبد الرحمان فطناسي المسؤولية الإدارية لمؤسسات الصحة العمومية عن نشاطها الطبي في الجزائر ، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية ، بدون سنة نشر
- عبد الوهاب عرفة، المسؤولية الجنائية و المدنية و التأديبية للطبيب و الصيدلي (مقارنة بالشرعية الإسلامية) الطبعة 1 ،المركز القومي للإصدارات القانونية ، 2009 ،مصر .
- هير شريف رقم 1.16.82 الصادر في 22 يونيو 2016 بتنفيذ القانون رقم 43.13 المتعلق بمزاولة مهن التمريض ، عدد 6480 بتاريخ 7 يوليو 2016.
- ظهير شريف رقم 1.16.82 الصادر في 22 يونيو 2016 بتنفيذ القانون رقم 43.13 المتعلق بمزاولة مهنة القابلة، عدد 6480 بتاريخ 7 يوليو 2016.
- كمال رحماوى ، تأديب الموظف العام في القانون الجزائري، الطبعة 3، دار هومة، الجزائر ، 2003
- محمد انس قاسم، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر، 1982
- محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ و أحكام القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2005

محمد كمال إمام، أساس المسؤولية الجنائية في القانون الوضعي وفي جامعة الإسكندرية، كلية الحقوق، 1982.

-محمد الأحسن ،النظام القانوني للتأديب في الوظيفة العامة ،أطروحة دكتوراه،جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2016.

-يشات سلوى،أثر التوظيف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارات العمومية الجزائرية،رسالة ماجستير، جامعة أحمد بوقرة، بومرداس،2010.

-فاروق خلف، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة ، مجلة العلوم القانونية ، جامعة الوادي ، عدد02، 2011.

-بن عبد الله عادل،المسؤولية الإدارية للمرافق الاستشفائية(شروط الفعل المولد للضرر)،أطروحة دكتوراه في الحقوق،كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر،بسكرة،2010-2011.

-عيساني رفيقة،مسؤولية الأطباء في المرافق الاستشفائية العمومية،أطروحة دكتوراه في القانون ،جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2015- 2016.

-منصوري جواد ، جواد منصوري ، توجهات المسؤولية المدنية الطبية (دراسة مقارنة) ، رسالة ماجستير، جامعة أبو بكر بلقايد،تلمسان، 2016-2017.

-وائل تيسير محمد عساف ، المسؤولية المدنية للطبيب - دراسة مقارنة - رسالة ماجستير ، جامعة النجاح الوطنية ، نابلس، فلسطين،2008.

-محمد بوداليا ، القانون الطبي و علاقته بقواعد المسؤولية ، مجلة العلوم القانونية و الإدارية ، العدد الثالث ، مكتبة الرشاد، الجزائر ، 2005.

-سيدهم مختار، المسؤولية الجزائرية للطبيب في ظل التشريع الجزائري، مجلة المحكمة العليا، عدد خاص المسؤولية الجزائرية للطبيبة، 2011.

-إسماعيل احفيظة إبراهيم،أحكام العقوبة التأديبية في الوظيفة العامة ،مجلة العلوم القانونية و الشرعية جامعة الزاوية ، العدد السادس ،2015.

- بوشربي مريم ، المسؤولية المدنية للطبيب ، مجلة جامعة خنشلة ، العدد الرابع ، جوان 2015 .
- Frederic ARCHER, Droit pénal médical, Revue générale de Droit médical n°42 mars 2012.
- Marguerite CANEDO, Perte de chance et lien de causalité en matiere de responsabilité hospitaliere, RFDA, n°4 aout 2010.
- Jean Jaques THOUROUDE, Pratique de la responsabilité hospitalière publique, l'harmattan,2000
- Rémy Cabrillac ,droit des obligations,3eme édition ,paris, Dalloz,1998.
- René GARRAUD, Traite Théorique Et Pratique Du Droit Pénal Français. Tom 1, Paris. Sirey.3éme édition ,1913
- محمدي فريدة زاوي ، المدخل إلى العلوم القانونية ، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2004 .
- سهيلة محمد عباس ، ادارة الموارد البشرية : مدخل استراتيجي ، دار وائل للنشر والتوزيع ، الأردن ، 2003 .
- كمال بربرا ، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الاداء التنظيمي ، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع ، لبنان ، 2000 . القوانين : * دستور 1996 .
- محمد علي شهاب ، السلوك الإنساني في التنظيم ، دار الفكر ، القاهرة ،
- سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 .
- سهيلة محمد عباس ، ادارة الموارد البشرية ، مدخل استراتيجي ، دار للنشر و التوزيع ، الطبعة الاولى ، 2003 .
- حمود حمبلي ، حقوق الإنسان بين التنظيمات الوضعية والشريعة الإسلامية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1995 .

- لحسن بن الشيخ اثموليا ، المننقى في قضاء مجلس الدولة ، ج 2 ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2004.
- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2010.
- سليمان محمد الطماري ، الوجيز في القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، مصر ، دار الفكر العربي ، 1957 .
- حماد محمد شطاء النظرية العامة للأجور والمرتبات ، دراسة مقارنة بين النظام الرأسمالي والاشتراكي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،
- عبد العزيز السيد الجوهري ، الوظيفة العامة دراسة مقارنة مع التركيز على التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1985.
- بعلي محمد صغير ، تشريع العمل في الجزائر ، قالمة ، الجزائر ، 1995 .
- المقالات :**

محمود محمد بابلي ، مفهوم نظام الحق في الإسلام ، مجلة الداعي الشهرية ، العدد 12 ، 2012 .

أسامة محمد عثمان خليل ، نظام الحق وسلطان الدولة ، مقال ، مجلة الملكية الفكرية في الفقه الإسلامي ، 2015 . المجلة القضائية، العدد 1 ، 2006 ،

-القضية رقم 3998 ليوم 2002/06/24 ، مجلس الدولة .

-<https://ar.wikipedia.org/wiki/>

محتويات المذكرة

الفهرس :

الصفحة	المحتويات
	-إهداء المذكرة.....
	-شكر وعرافان المذكرة.....
01	مقدمة المذكرة.....
10	الفصل الأول:الإطار المفاهيمي للنظام القانوني لموظف قطاع الصحة.....
11	المبحث الأول :الإطار المفاهيمي للموظف العمومي.....
11	المطلب الأول: مفهوم الموظف العمومي.....
17	المطلب الثاني :إجراءات التوظيف للموظف العمومي.....
25	المطلب الثالث : مراتب الموظف العمومي.....
43	المبحث الثاني : الإطار المفاهيمي للصحة العمومية.....
43	المطلب الأول :مفهوم الصحة العمومية.....
46	المطلب الثاني :خصائص الصحة العمومية.....
51	المطلب الثالث :أنواع الصحة العمومية.....
55	الفصل الثاني: حقوق موظفي قطاع الصحة ومسؤوليتهم عن أخطائهم المهنية.....
55	المبحث الأول: الحقوق المادية والحقوق المعنوية و الاجتماعية.....
56	المطلب الأول : الحقوق المادية.....
77	المطلب الثاني: نظام الحقوق المعنوية.....
88	المطلب الثالث: الحقوق الاجتماعية.....
93	المبحث الثاني: المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي قطاع الصحة.....
93	المطلب الأول: ماهية المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي القطاع العمومي الإستشفائي.....
100	المطلب الثاني: أساس المسؤولية القانونية عن الأخطاء المهنية لموظفي القطاع العمومي الإستشفائي.....
114	المطلب الثالث: النتائج المترتبة عن تقرير المسؤولية القانونية لموظفي القطاع عن الأضرار والأعمال الطبية..
128	خاتمة المذكرة.....
132	مراجع المذكرة.....
138	الفهرس.....

ملخص مذكرة الماستر

يتعلق الأمر بدراسة النظام القانوني لموظفي قطاع الصحة بالجزائر بحيث أصدر المشرع الجزائري نصوص قانونية توضح واجباتهم وتكفل حقوقهم والتي من بينها الدستور، والأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وذلك بتحليل أحكامه المرتبطة بإجراءات التوظيف وحقوق الموظف ، و عن الصحة العمومية وخصائصها من خلال قانون 11-18 المتعلق بالصحة في الجزائر. وتهدف هذه الدراسة موضوع النظام القانوني لموظف قطاع الصحة ، أصبح حديث الساعة ومحور اهتمام خبراء القانون والباحثين والدارس ينفي الجزائر خاصة والمنطقة العربية بصفة عامة وبيان كذلك تلك الامتيازات القانونية التي يكتسبها الموظف نتيجة أداء عمله المخول له قانونياً وظيفياً في القطاع الصحي.

الكلمات المفتاحية:

- 1/الموظف العمومي 2 / الصحة العمومية 3 / حقوق الموظف
- 4 / القطاع الصحي 5 / الأخطاء المهنية 6 /المسؤولية عن الأخطاء

Abstract of Master's Thesis

It is related to the study of the legal system for workers in the health sector in Algeria so that the Algerian legislator issued legal texts explaining their love and guaranteeing them their rights, including the Constitution and Ordinance No. 03-06 of July 15, 2006., which includes the General Basic Law of the Public Service by analyzing its provisions related to recruitment procedures and rights Personnel, public health and its characteristics through Law 18-11 relating to health in Algeria. This study aims at the subject of the legal system for the health sector employee, which has become the modern era and the focus of the attention of legal experts, researchers, and the student denies Algeria in particular and the Arab region in general, as well as clarifies those legal privileges that the employee acquires as a result of performing his legally authorized job in the health sector.

Keywords:

- 1 / public employee 2 / public health 3 / employee rights
- 4 / health sector 5 / professional errors 6 / responsibility for errors