

تحديات الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية

The impact of digitization Public function Competitions

أ.د. خليفي محمد

المركز الجامعي صالحى أحمد النعامتة (الجزائر)

khelifi@cuniv-naama.dz

ملخص:

تهدف الدراسة إلى توضيح دور الرقمنة في عصرننة الإدارة والمرفق العام، فهي مرحلة أساسية وأولية نحو التحول الرقمي، ولذلك يجب على الدولة تسخير جميع الإمكانيات المادية والبشرية لنجاح هذه العملية، إن سعي الدولة نحو الرقمنة في جميع القطاعات يتطلب السهر على ضمان تحقيق المصلحة العامة. إن قطاع الوظيفة العمومية من أهم قطاعات الشغل في الدولة فهو يحتوي على أكبر نسبة من المستخدمين مقارنة بالقطاعات الأخرى، ولضمان حسن وجودة الخدمة العمومية يتطلب القيام برقمنة جميع الوثائق والملفات المتعلقة بهذا القطاع، وذلك لتسهيل العمل الإداري وسرعته وثبوتيته، وكذلك لضمان أهم المبادئ الأساسية والدستورية في مسابقة التوظيف من حيث الشفافية والمساواة والحياد.

كلمات مفتاحية: الرقمنة، التحول الرقمي، الوظيفة العمومية، المسابقات.

Abstract:

This study aims to demonstrate the role of digitization in modernizing administration and public services, it is a fundamental step towards digital transformation. Therefore, the State should Providing the material and human resources for the success of this operation. The state seeks to achieve digitization in all sectors, while ensuring of the public interest. The Public function sector is one of the most important job sectors in the country, it has a large number of employees compared to other sectors, it is necessary to digitize all documents to ensure the quality of public service and facilitating and proving administrative work, to achieve the constitutional principles of transparency, equality and neutrality in the recruitment competition.

Keywords: Digitalization, Digital transformation Public function, Competition.

لقد أصبحت الدولة الحديثة تهتم بوظيفة التخطيط والاستشراف لتحقيق التنمية بأبعادها المختلفة، لذا يتعين عليها تنمية الإدارة عبر تطوير أجهزتها وتبسيط إجراءات العمل، والاهتمام بالعنصر البشري لأنه الأداة الفاعلة والمتحركة داخل الجهاز الإداري. ومن ثم فإن قطاع الوظيفة العمومية يساهم في تحقيق التنمية شرط أن يكون التوظيف مبني على متطلبات مهنية فعلية بعيدا عن جميع الاعتبارات السياسية والاجتماعية، وأن يكفل النظام القانوني للوظيفة العمومية حسن اختيار الموظفين عند التعيين وأثناء سير الوظيفة، وأن تضمن لهم مستوى معيشي جيد من أجل المساهمة في تحسين وجودة الخدمة العمومية.

ولذلك فإن قطاع الوظيفة العمومية يعد من أهم القطاعات التي تعتمد عليها الدولة في مجال التشغيل لدى الهيئات والمؤسسات العامة ذات الطابع الإداري، حيث تسهر الدولة على تلبية مختلف حاجياتها من المواد البشرية من أجل سير الوظيفة الإدارية من خلال تشكيل هيئات ومؤسسات تعمل على ممارسة مختلف الأعمال والنشاطات الإدارية لتحقيق المصلحة العامة.

إن التطور التكنولوجي والرقمي الذي شهده العالم منذ القرن 19 في مجال المعلوماتية خصوصا كان له أثر كبير في تحقيق التطور الاقتصادي والإداري والاجتماعي، فأصبحت الرقمنة ضرورة حتمية في تسيير جميع المرافق تطبيقا لمبدأ استمرارية وتطور المرفق العام لأنها تساهم في تحقيق العديد من المزايا وتتماشى مع متطلبات الدولة الحديثة.

فالأهمية من عصرنة المرفق العام بشكل عام ورقمنة الإدارة بشكل خاص يهدف لتخفيف العبء عن المواطن وتسهيل وتقريب الإدارة منه، باستخراج الوثائق المهمة والتقليل منها ليس كما كان سابقا وإدعائها بشكل رقمي دون الحاجة للتنقل للإدارة المعنية، ضمانا لتكريس وتعزيز الشفافية للحد من مختلف مظاهر البيروقراطية، كما أنها ساهمت في تحسين وجودة الخدمة العمومية.

فالإشكالية الرئيسية من هذا الموضوع أن الرقمنة ضرورة حتمية لمسايرة عصرنة وتطور المرفق العام ولكن إجراءات تطبيقها ومدى فعاليتها في تحقيق جودة الخدمة العمومية وضمان المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية يتوقف على مدى تحقيق الأهداف لتتائج المرجوة من الرقمنة؟

للإجابة على هذه الإشكالية اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي من خلال تعريف المصطلحات الفنية والقانونية، بالإضافة إلى تحليل وشرح الأفكار والمفاهيم المتعلقة بموضوع دراستنا. وقسمنا هذه الدراسة إلى قسمين:

المطلب الأول: الرقمنة و تطبيقاتها على الوظيفة العمومية

المطلب الثاني: دور الرقمنة في تحقيق مبادئ الوظيفة العمومية وإشكالاتها

المطلب الأول: الرقمنة و تطبيقاتها على الوظيفة العمومية

إن التطور التكنولوجي الذي شهده العالم في شتى المجالات غير من مجرى الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، ومن أهم هذه المجالات المرتبطة بنشاط وسير المرافق العمومية بشكل عام، وبالأخص في مجال الخدمات الوظيفية أي ما هو مرتبط بالتوظيف من حيث الرقمنة المعتمدة في آليات التوظيف، وما ترتبه من آثار وإشكالات بالنسبة للمرشحين والإدارة المعنية على حد سواء. وما تقدمه من خدمات عمومية تركز على المرافق العامة ذات الطابع الإداري قطاع الوظيفة العمومية .

الفرع الأول : تعريف الرقمنة

هناك فرق بين مصطلح الرقمنة والتحول الرقمي، فهذا الأخير أشمل وأوسع من الرقمنة لأن هذه الأخيرة ماهي إلا مرحلة أولية للتحويل من التعامل بشكل مادي إلى المجال الرقمي غير أن هذا الأخير يشمل مجموعة من المراحل والعمليات فالرقمنة جزء منه لأن التحول لا يكون جزئيا بل يكون كليا وشاملا لجميع النشاطات والأعمال التي تقوم بها المؤسسة أو الإدارة تكون بشكل رقمي¹.

فالتحول الرقمي في القطاع العام يقصد به التغير في طبيعة ووسيلة ممارسة الأعمال الإدارية من المجال التقليدي الورقي إلى المجال الرقمي، كما يتم فيها التعامل عن بعد ولا يكون حضوريا وماديا، فلقد أصبح ضرورة حتمية في جميع التعاملات خصوصا في علاقة المرافق العامة مع الأفراد وذلك لتسهيل وتحسين الخدمة العمومية.

بعد التحول الرقمي مصطلحا أوسع يشير إلى دمج التكنولوجيا الرقمية في جميع مجالات الأعمال أو المنشآت، مما يؤدي إلى تغيير جذري في كيفية عملها وتقديم قيمة للعملاء. يمكن أن يشمل ذلك ليس فقط رقمنة العمليات والأنظمة الحالية، ولكن يتضمن أيضا إنشاء نماذج أعمال ومنتجات وخدمات رقمية جديدة تماما.

أولا-تعريف الرقمنة لغة:

إن البحث عن مصطلح الرقمنة لغة لا يوجد في معاجم اللغة بنفس اللفظ والكتابة، ولكن الأصل هو الرقم والترقيم بمعنى تعجيم الكتاب، ورقم الكتاب يرقمه رقما أعجمه وبينه، وكتاب مرقوم أي أنه كتاب قد بينت حروفه بعلاماتها من التنقيط، وقوله عز وجل كتاب مرقوم أي كتاب مكتوب². ومصطلح رقمي مصدرها من الرقم في معاجم اللغة ويقال لغة رقمية تعد خصيصا ولها قواعد معينة تستخدم في الحاسبات الالكترونية³.

ثانيا-تعريف الرقمنة اصطلاحا:

تعرف الرقمنة على أنها العملية التقنية لتحويل الإشارات التناظرية إلى شكل رقمي، لذلك فإن رقمنة الخدمات العامة تعني إدخال الخدمات العامة الرقمية داخل الحكومة من خلال تطبيق تقنيات الرقمنة على سياقات اجتماعية ومؤسسية لتوسيع العملية⁴. يطلق مصطلح الرقمنة على عمليات مثل مسح الصورة أو تحويل تقرير وتخزينه على جهاز كمبيوتر. وفي عملية الرقمنة تظل المعلومات والبيانات كما هي وما يتغير هو إمكانية الوصول وتغيير التخزين، وهو ما تستفيد منه الشركات في إمكانية الوصول إلى المعلومات الرئيسية على الفور وبسهولة⁵.

الفرع الثاني: مظاهر الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية

إن رقمنة قطاع الوظيفة العمومية تتضمن مجموعة من الخطوات والمراحل التي تقوم بها الإدارة المعنية من حيث إنشاء واستعمال برامج رقمية وتقنية يستفيد منها الموظفون مهنيًا إداريًا ومنصات رقمية تتعامل بها الإدارة مع المترشحين الخارجين عن القطاع للتواصل معهم لتسهيل الخدمة العمومية وما تسمى اليوم بالخدمة الرقمية.

أولا-تعريف الوظيفة العمومية

إن ظهور فكرة الوظيفة العمومية مرتبط بخدمة المرفق العام، حيث أنها استعملت في اللغة القانونية الفرنسية في مطلع القرن العشرين، فهي مطلب ضروري تكيف مع نشاط المرفق العام. ولقد عبر عنها الفقه الفرنسي بفكرة القوة العمومية la puissance publique لتسيير المرفق العام⁶.

فالوظيفة العمومية تتطلب نظام قانوني خاص يتضمن كل الأحكام المتعلقة بالتوظيف، حيث يعرف العالم نظامين متميزين من حيث مبادئ وخصوصيات الوظيفة العمومية، وذلك نتيجة لتأثير الظروف والعوامل السياسية والاقتصادية والتاريخية والاجتماعية التي كانت سببا في انتهاء هذا النظام.

لم يعرف التشريع الجزائري الوظيفة العمومية كغيره من التشريعات، غير أن هذه الأخيرة اختلفت من حيث استعمال نفس المصطلح، حيث نجد أن بعض دول المغرب العربي اعتمدت على مصطلح الوظيفة العمومية على عكس دول المشرق العربي التي سمت بالخدمة المدنية. أما بالنسبة لتعريف الوظيفة العمومية فسوف نبينه من الناحية اللغوية والقانونية.

1-التعريف اللغوي

وظف الوظيفة من كل شيء بمعنى ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف. ووظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً: ألزمها إياه، وقد وظفت له توظيفاً على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله عز وجل. وجاء يظفه أي يتبعه عن ابن الأعرابي يقال: وظف فلان فلانا يظفه وظفاً إذا تبعه، مأخوذ من الوظيف⁷. الوظيفة لغة ما يقدر من عمل أو طعام أو رزق أو غير ذلك في وقت معين. والعهد والشرط والمنصب والخدمة المعينة. جمع وظف ووظائف⁸ العامة لغة اسم للجمع وهي خلاف الخاصة، ورجل مع يعم الناس بمعروفه أي يجمعهم وكذلك ملم ويقال: قد عممناك أمرنا أي ألزمتناك والمعمم السيد الذي يقلده القوم أمورهم ويلجأ إليه العوام. والعمم من الرجال الكافي الذي يعمهم بالخير⁹ العامة: من عم الناس فهو مع عمم القوم فلانا أمرهم قلدوه إياه أو ألزموه إياه فصار ملجأ للعامة. والعامة جمع القوم أي جميع الناس خلاف الخاصة¹⁰.

2-التعريف القانوني

إن المصطلح من الناحية القانونية له أسبابه ومدلوله وأثره، فالمرشح الجزائري حين اختار مصطلح الوظيفة العمومية نجده متأثر بتشريع المستعمر الفرنسي الذي عمل بالنظام المغلق لتمييز بين القطاع الإداري والاقتصادي، ووضع نظام قانوني خاص لأعوان الدولة في المؤسسات العامة ذات الطابع الإداري وأطلق عليها مصطلح الوظيفة العمومية ليميزهم عن غيرهم من الأعوان والمستخدمين في القطاعات الأخرى

ثانياً- مظاهر الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية

إن تطبيق الرقمنة في قطاع الوظيفة العمومية يتطلب القيام بمجموعة من الإجراءات الفنية والتقنية التي تتطلب تسخير إمكانيات مادية وبشرية لتحقيق عملية الرقمنة في مختلف المؤسسات والإدارات العمومية ونذكر من أهمها مايلي:

1-ضرورة تزويد مختلف الإدارات بشبكة الانترنت

الانترانت شبكة داخلية تقوم بإنشائها المؤسسة فهي التطبيق العملي لاستخدام تقنية الانترنت والويب في الشبكة الداخلية للمؤسسة، بغرض رفع كفاءة العمل الإداري وتحسين آليات تشارك الكترونية داخلية تختلف عن الشبكة العنكبوتية التي يتصل ويتواصل بها مختلف الأفراد في العالم، فهي تشمل الربط بين مختلف المؤسسات والهيئات التابعة لقطاع وزاري محدد، يتم من خلالها الاتصال والتواصل والتنسيق بين مختلف المصالح والمديريات في السلطة المركزية مع غيرها من هيئات عدم التركيز المتواجدة على المستوى المحلي أو كما تسمى بالمصالح الخارجية من خلال ارسال المراسلات والتعليمات والتوجيهات وأن ترسلها هذه الأخيرة بالرد عليها وارسال أي استفسارات وإشكالات تتعلق بالسير والتنظيم.

2-التواصل الرقمي داخل الإدارة

إن استحداث برامج الكترونية له دور في مراقبة وانضباط الموظفين من خلال فحص البصمة، والتواصل الرقمي بين الرئيس والمرؤوس وكذلك بين مختلف المكاتب والمصالح لتسهيل وسرعة سير الأعمال الإدارية وإثباتها. كما أن المنصات الرقمية يتم من خلالها تسهيل عملية إيداع واستخراج مختلف الوثائق التي يودعها الموظف كالثائق التي تطلبها الإدارة كوثائق الحالة العائلية والشهادات الطبية وغيرها من الشهادات والمؤهلات العلمية والمتعلقة بتحسين المستوى أو التكوين التي يودعها الموظف وتطلبها الإدارة، والعكس كذلك في حالة الموظف يطلب أو يسحب شهادات كشهادات العمل وكشف الرواتب والإجازات وغيرها.

3-استحداث منصات رقمية للتوظيف

إن رقمنة قطاع الوظيفة العمومية يتطلب قيام المؤسسات والإدارات العمومية التعامل بالمنصات الرقمية من خلال الدخول أو الولوج للموقع الالكتروني للمؤسسة الذي يتم فيه من خلاله جميع الإعلانات المتعلقة بنشاط الإدارة، سواء كانت متعلقة بالموظفين من تعليمات

ومذكرات وغيرها من النصوص التنظيمية التي تم الموظفين، وكذلك متعلقة بعلاقة الإدارة مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي كالإعلانات المتعلقة بالصفقات العمومية والتوظيف وغيرها من النشاطات التي تقوم بها.

فالرقمنة في التوظيف تتطلب وجود مواقع الكترونية مخصصة لإيداع ملفات الترشح بشكل الكتروني، بمعنى أن الوثائق المطلوبة ورقيا من بطاقة التعريف الوطنية وشهادة الميلاد وشهادة النجاح أو المؤهل العلمي وغيرها من الوثائق المطلوبة كصحيفة السوابق العدلية والجنسية نجد أحيانا شهادة الإقامة والخبرة المطلوبة، حيث يتم تصوير هذه الوثائق ثم يتم نسخها بواسطة الماسح الضوئي وتحويلها لملفات رقمية، يتم إرسالها بشكل الكتروني في المنصة المخصصة في أجل محدد من قبل الإدارة المعنية.

المطلب الثاني: دور الرقمنة في تحقيق مبادئ الوظيفة العمومية وإشكالاتها

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان تنفيذ مهمة من مهام المرفق العام لتحقيق المصلحة العامة، وهو ما يفسر وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية، فالإدارة ملزمة بتحقيق مبادئ الشفافية والمساواة وذلك لن يكون إلا من خلال الوضوح والعلانية وحياد الإدارة في القيام بمهامها سواء اتجاه الأفراد الخارجين عن الإدارة من خلال مسابقات التوظيف أو اتجاه الموظفين من خلال الترقية.

الفرع الأول: أثر الرقمنة في تحقيق الشفافية والمساواة والحياد

1- دور الرقمنة في تكريس الشفافية

إن عملية الرقمنة تفرض على الإدارة الالتزام بالنشر الالكتروني وهو ما يسهل للأفراد المعرفة والإطلاع على مختلف نشاطات وأعمال الإدارة خصوصا ما يتعلق بمجال التوظيف سواء كانوا مواطنين لهم الرغبة في الترشح لمسابقة التوظيف أو موظفون معنيون بالترقية المهنية، كما أن الرقمنة تسهل من عملية الرقابة من طرف السلطات والهيئات المركزية أو الوصية ولذلك فإن الرقمنة تضمن تحقيق مبادئ الشفافية.

فلقد ساهمت الرقمنة في إلزام الإدارة بالإعلان في الموقع الالكتروني الخاص بها عن جميع النشاطات والمسابقات، حيث يمكن لجميع الأفراد الولوج للموقع ويتبين لهم تاريخ ومضمون الإعلان مما يحقق سهولة الإطلاع على الموقع الالكتروني في أي وقت، وهذا من أهم الضمانات التي تساهم في تحقيق الشفافية للجميع، عكس ما كانت عليه الإدارة في السابق من خلال صعوبة الاطلاع على الجرائد التي ينشر فيها الإعلان أو إثبات ذلك في اللوحة الخاصة بالإعلانات، فالشفافية تقتضي الوضوح والعلانية للجميع دون استثناء.

2- دور الرقمنة في تحقيق مبدأ المساواة:

يعتبر مبدأ المساواة من أهم المبادئ التي لها قيمة دستورية¹¹، ولقد نصت عليه العديد من المواثيق والإعلانات الدولية نذكر من أهمها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر بتاريخ 10 ديسمبر 1948 والذي أكد على أهمية وضرة احترام المبدأ من خلال نص المادة 21 الفقرة 02: " لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده." ومفاد هذا المبدأ أنه على السلطات العمومية عدم التمييز بين المواطنين على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو التوجه السياسي للالتحاق بإحدى الوظائف العمومية، باستثناء بعض القيود أو الشروط المتعلقة بالالتحاق¹².

لقد نص التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 على ضمان المساواة في تسيير الشؤون العمومية¹³، وأن جميع الأفراد سواسية في تطبيق القانون كما أن لهم الحق في الحماية المتساوية، ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي¹⁴. كما أكد المؤسس الدستوري على ضمان مبدأ المساواة في تولي المهام والوظائف العمومية في الدولة باستثناء بعض الوظائف التي لها صلة بالسيادة والأمن الوطنيين¹⁵.

إن أساس خضوع الإدارة لمبدأ المساواة تملية الاعتبارات العلمية واعتبارات العدالة الاجتماعية، فهو يستند إلى طبيعة إنشاء ووجود المرافق العامة في الدولة التي وجدت لخدمة جميع الأفراد وعلى قدم المساواة، أي أن يتساوى الأفراد في الانتفاع بخدمات المرافق العامة، والذي يعد امتداداً لمبدأ دستوري هام وهو مبدأ المساواة أمام القانون، وبالتالي لا يجوز للسلطة القائمة على إدارة المرفق أن تضع شروطاً تميز بين المنتفعين بسبب اللغة أو الأصل أو الدين أو الجنس أو الانتماء السياسي أو الجغرافي¹⁶.

إن عملية الرقمنة تساهم في تحقيق المساواة بين الجميع من حيث الولوج للموقع الإلكتروني والإطلاع على الإعلان بكل حرية، وأن الآجال المحددة في إعلان المسابقة أو الترقية فلا يمكن للإدارة أن تقوم بأي تغيير أو تعسف في استعمال سلطتها بأن تحيز لأي شخص، لأن العمل الرقمي والتقني يعيق ارتكاب الإدارة لأي تجاوز أو تحيز، فلذلك الرقمنة هي من أهم الضمانات التي تركز تفعيل المساواة، خلافاً لما كان عليه الوضع التقليدي في السابق من إشكالات البيروقراطية في استخراج العديد من الوثائق والمصادقة عليها وصعوبة التنقل إلى الإدارة المعنية وغيرها من العراقيل الإدارية عكس ما هو عليه الحال في ظل الرقمنة .

3- دور الرقمنة في تطبيق مبدأ حياد الإدارة

لقد أقر دستور 28 نوفمبر 1996 هذا المبدأ على خلاف الدساتير الماضية، وأكد عليه من خلال نص المادة 23 كما يلي: " إن عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون. " فهذا المبدأ يقتضيه طبيعة التوجه نحو النظام الديمقراطي، فيفرض على السلطة السياسية ضمان النزاهة والشفافية والمساواة من طرف السلطة الإدارية على جميع المجالات دون التحيز أو التمييز بين الأحزاب السياسية في العملية الانتخابية، أو الأفراد في مختلف نشاطات وأعمال الإدارة.

إن مبدأ حياد الإدارة مرتبط ومتصل بمبدأ المساواة، فلا يمكن أن يتحقق أحدهما دون وجود الآخر، لأنه لا يمكن القول بوجود مساواة دون وجود حياد من طرف السلطة الإدارية، لأن عدم المساواة يعني تمييز وتفضيل وتحيز وهذا يتنافى مع مبدأ حياد الإدارة. كما أنه ثبت فعلياً أن الإدارة تحتاج إلى تطبيق مبدأ حياد الإدارة لأنه يزيد من فاعلية ومردودية نشاط المرفق العام كما يضمن إحساس الموظف العام بالاستقرار المهني وممارسة مهامه بارتياح ويزيد من فاعلية أدائه الوظيفي.

وبذلك يبقى الإصلاح الإداري عملية متواصلة ومستمرة تملئها متغيرات الحياة ومستلزمات التطور ومتطلبات التنمية، وهو نتيجة تضاعف المؤسسات العامة وعدد الوظائف والموظفين¹⁷.

إن الرقمنة لها دور كبير في تفعيل مبدأ حياد الإدارة من خلال حياد موظفيها الذين يمارسون العمل الإداري باسمها، فلقد أصبحت الإدارة الرقمية تعكس صورة الإدارة من خلال نشاط ومهام موظفيها من خلال العمل الرقمي، ولذلك يستوجب ويستلزم على الموظف القيام بواجباته على أحسن وجه ووفقاً لما يتطلبه القانون دون التعسف في استعمال السلطة وتحقيقاً للمصلحة العامة، لأن الإدارة الرقمية تخضع للرقابة الذاتية أكثر مما كانت عليه الإدارة التقليدية.

الفرع الثاني: إشكالات الرقمنة في مجال الوظيفة العمومية

بالرغم من المزايا المتعلقة بعملية الرقمنة وفقاً لما تتطلبه عصرنة الإدارة العمومية، إلا أن هناك العديد من الصعوبات والمعوقات التي تعيق تحقيق الأهداف والنتائج المرجوة والمسطرة من رقمنة الإدارات العمومية بشكل عام وفي مجال التوظيف بشكل خاص، كغيرها من مجالات التقنية تتطلب توفير الإمكانيات والموارد البشرية والمادية التي تتناسب مع حجم عملية الرقمنة التي يجب فيها ضمان تحقيق المصلحة العامة من خدمات المرفق العام، وضمان مبدأ المساواة والحياد والشفافية.

أولاً- صعوبة الدخول للمنصة الرقمية

في العديد من الحالات والمجالات المتعلقة بالرقمنة المتعلقة بمسابقات التوظيف خصوصا في القطاعات التي تشغل نسبة كبيرة مثل قطاع التربية والتعليم والصحة والتعليم العالي والبحث العلمي، إلا ونجد فيها خلل تقني يتعلق بصعوبة الدخول إلى المنصة نتيجة العديد من العوامل التقنية المتعلقة بحجم تدفق الانترنت ومنها يتعلق بالخدام أو الموزع التقني للمنصة الرقمية، فمن المفترض وضع حلول بديلة في حال وجود هذا الإشكال أو الخلل التقني يجب من خلاله تسهيل عملية الاتصال والتواصل بين الإدارة والمعني حتى تتكفل الإدارة بهذا الانشغال وأن تكون على علم أو تضع العديد من المواقع الالكترونية أو المنصات التي تتناسب وحجم العملية التقنية.

ثانيا- إشكالية الاتصال والتواصل مع الإدارة المعنية

إن توفير الإمكانيات المادية والتقنية غير كاف إذا لم يتم تسخير الإطارات المختصة والتقنيين لرقابة عمل هذه المنصات، ووضع آليات تكفل للمعنيين بالاتصال والتواصل مع هؤلاء التقنيين في حالة وجود أي خلل أو إشكال يتعلق الولوج للمنصة، أو أي استفسار بخصوص عملية الرقمنة، لأن الغاية من الرقمنة هو التخفيف من عبء المواطن وتسهيل وتقريب الإدارة منه لن يتحقق إلا بتحقيق الهدف والغرض من الرقمنة.

ثالثا-عدم مراعاة الأجل الممنوح للدخول للمنصة الرقمية

إن عصرة المرفق العام من خلال استخدام الإدارة الالكترونية أو الرقمية والتي تهدف لضمان سرعة العمل الإداري وتبسيط الإجراءات وتسهيلها لا يعني التسريع في الآجال، بل يجب ضمان المصلحة العامة والمساواة في الاستفادة من الخدمات الرقمية، فالآجال الممنوحة يجب أن تتناسب مع طبيعة العملية الرقمية، فلقد ذكرنا سابقا أن صعوبة الدخول للمنصة بسبب تدفق الانترنت أو أي خلل تقني يمنع الشخص من إيداع ملفه، وبالتالي يجب مراعاة هذا الاعتبار فالأجل يجب أن يتناسب مع حجم العملية وما يترتب من صعوبات وأحيانا يجب أن يكون تمديد للآجال لضمان هذه الحقوق فمن المفترض أن تكون الآجال محددة في نصوص تنظيمية تضمن للجميع بالتساوي الدخول للمنصات الرقمية للتوظيف.

خاتمة:

يعد قطاع الوظيفة العمومية من أهم القطاعات الحساسة في الدولة وذلك لما له من أهمية استراتيجية في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسة، وذلك من خلال الخدمات العمومية التي تقدمها وتسهر عليها مؤسسات الدولة ذات الطابع الإداري، وذلك من خلال موظفيها المتميزين بنظام قانوني خاص بهم يميزهم عن غيرهم من العمال والأعوان بسبب انتهاج الجزائر للنظام المغلق إن تطوير وعصنة الإدارة يتطلب اتخاذ مجموعة من الإجراءات والآليات القانونية والتنظيمية والمادية والبشرية لتفعيل الرقمنة والتدرج نحو التحول الرقمي لتحسين جودة العمل الإداري وتحقيق الخدمة الرقمية.

إن الرقمنة أصبحت مطلبا وضرورة حتمية فهي مرحلة أولية لتحقيق التحول الرقمي في مختلف نشاطات وأعمال الإدارة، ومسايرة للتطور الحاصل في مختلف دول العالم، إن توفر الإمكانيات والموارد المادية والبشرية لا يعيق سير عملية الرقمنة ولكن تبقى بعض المسائل المتعلقة بتفعيل الوظائف الإدارية المتمثلة في التخطيط والتنسيق والاتصال لتحقيق الرقمنة بشكل فعال في جميع القطاعات مع ضرورة ضمان حقوق المترشحين للمشاركة في مسابقة التوظيف لتحقيق أسس ومبادئ الوظيفة العمومية المتمثلة في الشفافية والمساواة والحياد.

ولتفعيل عملية الرقمنة في مسابقات المتعلقة بقطاع الوظيفة العمومية توصلنا لمجموعة من المقترحات التي تساهم في ضمان مشاركة الجميع في حق الترشح للوظيفة:

-تحسين من حجم تدفق الانترنت وتطوير الوسائل المستخدمة المجال الالكتروني والرقمي.

-يجب إلزام ورقابة مختلف الإدارات والمؤسسات العمومية باحترام الأجل القانوني والمحدد بخمسة عشر يوما لإيداع ملفات الترشح بعد في المنصة الرقمية كما كان في الإعلان التقليدي أو الورقي بشكل يضمن للجميع حق المشاركة في المسابقة.

- ضرورة تناسب حجم المنصة الرقمية مع عدد ملفات المترشحين حتى لا يقع أي خلل أو صعوبة للدخول للمنصة مما يحرم المترشح من حقه في المشاركة في مسابقة التوظيف.
- ضمان تمديد الآجال في حالة وقوع أي خلل تقني في المنصة الرقمية للتوظيف
- تفعيل لجنة للاتصال والتواصل مع المترشحين في حالة وجود صعوبة للدخول للمنصة الرقمية
- ضمان حق الطعن في جميع المسابقات أمام الهيئات الرقابية المتمثلة في مفتشية الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري بشكل رقمي

الهوامش:

- ¹ أطلع عليه بتاريخ 2024/11/25 الساعة 21:15 <https://aws.amazon.com/ar/what-is/digital-transformation/>
- ² ابن منظور، لسان العرب، الجزء 11، دار المعارف، الإسكندرية، ص 248، 2010
- ³ طلع عليه يوم 2024/11/26 الساعة 22:00 الموقع <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>
- ⁴ بن جمعة محمد سنوسي زوليخة، الرقمنة لإصلاح المستشفيات العمومية الجزائرية فرص وتحديات، مجلة الاقتصاد الجديد، العدد 01، مخبر الاقتصاد الرقمي، جامعة الجيلالي بونعامة، خيس مليانة 2022، ص 605.
- ⁵ المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، وحدة بكة للبرامج التعليمية أطلع عليه يوم 2024/11/25 الساعة 21:00 موقع <https://bakkah.com/ar/knowledge-center/digitization>
- ⁶ المادة 67 من التعديل الدستوري الأخير المرسوم الرئاسي 20-442، المشار إليه سابقاً: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة باستثناء المهام والوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين. يحدد القانون شروط تطبيق هذا الحكم". و المادة 68 من التعديل الدستوري "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل".
- ⁷ ابن منظور، لسان العرب، المرجع السابق، ص 4869.
- ⁸ المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، مكتبة الشروق الدولية، الطبعة 4، القاهرة، 2014، ص 1042
- ⁹ ابن منظور، المرجع السابق، ص 3112-3113.
- ¹⁰ المعجم الوسيط، المرجع السابق، ص 629.
- ¹¹ سعيد مقدم، المرجع السابق، ص 190.
- ¹² ديباجة التعديل الدستوري لسنة 2020
- ¹³ المادة 37 من التعديل الدستوري لسنة 2020
- ¹⁴ المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020.
- ¹⁵ هتاف جمعة صبحي أبو راشد، مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بين النظرية والتطبيق دراسة مقارنة، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض، 2014، ص 89
- ¹⁶ إسماعيل بوقرة، عن ضمانات تحقيق مبدأ حياد الإدارة في المرافق العامة، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، كلية الحقوق، جامعة عباس لغرور، خنشلة، 2000، ص 13.