

الخاتمة

بعد عرضنا لهذه الدراسة المتواضعة ، من خلال التطرق إلى فصولها ومباحثها تباعا حسب الخطة المتبعة ، يبدو لنا أننا توصلنا إلى الإجابة عن الإشكالية المطروحة وذلك بإمامنا بعناصر الموضوع ، المتمثل في مبدأ الحياد الذي يتجاوزه عاملان هما ضرورة كفالة حريات الموظف باعتباره مواطنا ، ووجوب عدم انحياز المرفق العام وحيدته أثناء تقديم الخدمات ، ولقد اعترفت به كل التشريعات ، وأكدت النصوص على تطبيقه ليس في الوظائف العامة فحسب ، بل يجب إعماله في كل المجالات التي تتدخل فيها الدولة بواسطة المرفق العام .

وإذا كان الفقه قد اتفق حول ضرورة هذا المبدأ ، فالشيء الذي لم يتفق عليه هو درجة هذا الحياد ، فهناك من يرى اطلاق مبدأ الحياد فالموظف العام يجب أن لا يتأثر بكل الضغوطات ، ويتجرد من الحقوق السياسية ويفضل المصلحة العامة على المصلحة الشخصية ، ولضمان مبدأ الحياد يجب توفر حماية الموظف ، وتنظيم الوظيفة العمومية بحمايتها من التدخلات والضغوطات التي تمارس عليها من العناصر الخارجية ، ولتحقيق ذلك نجد أن معظم الدول اعتمدت مبدأ الجدارة ، والمساواة ، والشفافية ، وتحمل المسؤولية في عملية التوظيف ، قصد تجنبها الصراعات الحزبية مثلا والسياسية ... وتفشل وتعيد عن الخدمة المنوطة بها ، وعلى هذا الأساس يجب على الموظف أن يلتزم بأداء واجباته في نطاق ما تقضي به الوظيفة العامة ، كالتزامه بطاعة الأوامر الرئاسية لان واجب الطاعة أمر مفروض تمليه قوانين وطبيعة الوظيفة العامة ، وهو الركن الرئيس في استمرارية المرفق العام ، كما يجب ان يلتزم الموظف العمومي بواجب التحفظ في سلوكه العام وارتباطه بعدم ممارسة أي عمل يחדش كرامة الوظيفة العمومية أو مهنته ، او المرفق الذي يعمل به.

وحتى لا يلغى المرفق العام وتتوقف خدماته وبالتالي المساس بمصالح المجتمع والحق اضرارا بليغة بالمواطنين ، كان لابد من استمرار سير المرفق العام بانتظام واطراد حتى لا يسبب في حدوث خلل واضطراب في حياة الافراد ، وقد استقر الرأي على اخضاع المرافق العامة لعدد من القواعد مراعين في ذلك الاعتبارات العلمية والعدالة الاجتماعية ، وعلى هذا الاساس ينتفع الاشخاص بخدمات المرفق العام دون تمييز لا مبرر له ، وتصبح المساواة

امام المرفق العام نتيجة حتمية لمبدأ الحياد ، ولاستمرارية المرفق العام وتحقيق المنفعة التي أنشئ لأجلها على افضل وجه، فهو مرتبط بمبدأ التغيير وقابليته للتكيف مع الاوضاع الاقتصادية ، او الإجتماعية ، او ... ،ليكيف نشاطه مع التطورات التي تمس نواحي الحياة بالنسبة للمواطن ، وكذلك بالنسبة للدولة ،هذه الاخيرة التي بإمكانها تعديل مراكز الموظفين العموميين بحسب الظروف متى كانت المصلحة العامة تتطلب ذلك ،كما يمكن لها كذلك في نفس السياق تعديل أو إلغاء العقود الادارية .

إذن فالحياد في حقيقته شكل من اشكال وجود الدولة ، بكل ماتعني هذه الحالة من فلسفة قانونية ،أو إجتماعية ، او سياسية ، أو اقتصادية ،وما تتطلب من تظافر كل الجهود وكل الطاقات دون استثناء ، ومزج كل المبادئ ،فهو بمثابة مشروع بحث عن الإتقان المستمر لفكرة الدولة .

وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج والتوصيات نوردتها في خاتمة هذه الدراسة :
فبالنسبة إلى النتائج نوجزها كما يلي :

ان هناك رغبة من طرف المشرع لتكريس مبدأ الحياد في الوظيفة العامة ،برزت من خلال جملة من الواجبات المفروضة على الموظف مثل ، واجب الالتزام بطاعة الاوامر الرئسية ، وواجب التحفظ ، وواجب السر المهني ...

ان مبدأ الحياد نسبي ، يختلف في تطبيقاته من نظام وظيفي إلى نظام وظيفي آخر ،وقد يختلف حتى داخل النظام القانوني الواحد ، مراعاة للظروف الاجتماعية التي تحيط بالجمهور ، وكفاءة المرفق العام في تقديم الخدمات .

أن مبدأ الحياد يمكن أن يكون سلوك تربوي يقتنع و يمتاز به الموظف في إطار أخلقة الوظيفة العامة ، بعيدا عن ضغوطات القوانين بمفهومها الإلزامي ، لنجاح وترسيخ المبدأ في الوظيفة العامة

فقدان الحياد الوظيفي لفاعليته لطغيان المعايير والأسس السياسية على الأسس الوظيفية ،التي اثرت على أداء الموظف العام ، لارتباط العمل السياسي بالعمل الإداري .

اما بالنسبة للتوصيات فنتمثل في النقاط التالية :

-ضبط الموظف العام على احترامه للعمل بمفهومه الشكلي قبل الموضوعي ، والاستفادة في ذلك من علم الإدارة العامة في كيفية معاملة الموظف ومباشرته للمواطن .

- التوسط بين القرارات السياسية والحياة العملية للمواطن من حيث إنشاء مرافق عامة تقدم خدمات فعالة للجمهور
- اعادة تنظيم النقابات مع الأخذ بعين الإعتبار العلاقة بين السياسة والوظيفة العمومية بترسيم معالم اكثر دقة ووضوحا لتحقيق مبدأ الحياد .
- تعزيز الضمانات المقررة لاستقلال القضاء عضويا ووظيفيا للوصول إلى حماية مبدأ الحياد في الوظيفة اعلامية