وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عباس لغرور خنشلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم القانون

Ministry of Higher Education and Scientific Research
Abbas Laghrour University Khenchela
Faculty of loy and politic sciences

نيابة العمادة للدراسات ما بعد التدرج

التفويض الإداري كآلية للوقاية من الفساد الإداري

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في القانون العام
تخصص: قانون إداري

إعداد الطالبتين:

- درناني شمس
- العايش خديجة

تحت إشراف الدكتور:

أ.د / مالكية نبيل

لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة	الصفة
بن مبارك ماية	أستاذ التعليم العالي	عباس لغرور خنشلة	مناقشا
مالكية نبيل	أستاذ التعليم العالي	عباس لغرور خنشلة	مشرفا ومقررا
هباز سناء	أستاذ محاضر أ	عباس لغرور خنشلة	مناقشا

السنة الجامعية: 2025/ 2026


بسم الله الرحمن الرحيم

شكر وعرفان

أشكر الله عز وجل الذي أعانني وشد من عزمي لإكمال هذا العمل، وأشكره ساجدة للذي وهبني الصبر والتحدي لأجعل من هذا العمل علما ينتفع به.

لقوله صلى الله عليه و سلم :(من لا يشكر الناس لا يشكر الله)

أولا نتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى استاذنا الفاضل [مالكية نبيل],الذي كان لنا خير موجه و ناصح طيلة إعدادنا لهذه المذكرة، فبفضل الله أولا و بفضل أستاذنا و علمه الواسع و توجيهاته الدقيقة استقام هذا العمل، فجزاه الله عنا خير الجزاء .

كما نتقدم بأسمى عبارات التقدير و الاحترام لأعضاء اللجنة على قراءة المذكرة و قبولها و تصويبها، وإلى كل طاقم كلية الحقوق من اساتذة وإداريين، وكل من قدم لنا يد العون والمساعدة ولو بكلمة طيبة.

قال رسول الله ﷺ:

«إنَّ اللهَ وملائكتَهُ وأهلَ السماواتِ والأرضِ، حتى النملةَ في جحرها وحتى الحوت، ليُصلّون على مُعلِّمِ الناسِ الخير» رواه الترمذي

نسأل الله عز و جل أن يجعل ذلك في ميزان حسناتكم إنه قريب مجيب

إهداء

قال تعالى بعد بسم الله الرحمن الرحيم

﴿ وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ ۖ ﴾

إلهي لا يطيب الليل إلا بشكرك ...ولا يطيب النهار إلا بطاعتك ...ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك ...ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك ....ولا تطيب الجنة إلا برؤيتك.

-الله جلّ جلاله-

إلى من بلّغ الرسالة وأدّى الأمانة...ونصح الأمة...إلى نبي الرحمة ونور العالمين

-سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم-

إلى من كلّله الله بالهيبة والوقار...إلى من علّمني العطاء بدون انتظار...إلى من أحمل اسمه بكل افتخار...إلى معلمي الأول و من أكرمني الله به و جعله بين صفوف الرجال أبا لي و زادني شرفا و علوا... إلى ملاذي بعد الله ...

-والدي العزيز –

إلى من جعل الله الجنة تحت أقدامها ... إلى ملاكي في الحياة ... إلى معنى الحب و الحنان ... إلى بسمة الحياة و سر الوجود ..إلى سر قوتي و نجاحي ... إلى من كان دعائها سر نجاحي و حنانها بلسم جراحي ... إلى أغلى الحبايب...

-أمي الحبيبة-

إلى إخوتي وأخواتي، سند قلبي ورفاق دربي.

- إخوتي-

إلى رفقاء العمر و سند الأيام ..إلى الذين اقتسموا معي التعب قبل الفرح

-صديقاتي-

إلى كل من ساندنا بكلمة طيبة...أو دعوة صادقة

-حضورنا الكريم-

و آخر دعواهم الحمد لله رب العالمين ها أنا اليوم أتممت ثمرة نجاحي بفضله سبحانه و تعالى

من قال أنا لها نالها

و أنا لها إن ابت رغما عنها أتيت بها

وفي الختام قد لا تكفي الكلمات لتفي كل من كان سندا لي في حقه لكن يبقى هذا الإهداء نبضا من قلبي، أقدمه عربون حب و امتنان لكل من شاركني في الطريق ,إلى من ءامنوا بي حين شككت في نفسي و رفعوا رأسي حين أثقلني التعب

مقدمة

مقدمة:

عرفت الدولة الحديثة تحولات أساسية مست بنيتها ووظائفها حيث لم يعد دورها مقتصرا على ضـــمان الأمن وإقامة النظام العام كما كان عليه الحال في إطار ما يعرف بالدولة الحارســة، بل امتد ليشــمل التدخل في مختلف المجالات من خلال تقديم الخدمات العمومية وتسيير المرافق الأساسية ذات الطابع الإقتصـادي والاجتماعي والثقافي، وقد ترتب عن هذا التوســع في وظائف الدولة تضــخم الجهاز الإداري وتعقد هياكله التنظيمية، إلى جانب تركز الصـلاحيات والاختصـاصـات على مستوى السـلطات الإدارية العليا، الأمر الذي سـاهم في بروز مظاهر البيروقراطية وبطء اتخاذ القرارات، وفي ظل هذه المعطيات، برزت بيئة إدارية ملائمة لانتشار الفساد الإداري وتغلغله داخل أجهزة الإدارة العامة، مما أضـحى يشكل تحديا حقيقيا يهدد فعالية المرفق العام ومصداقية الإدارة، وهو ما استدعى البحث عن آليات قانونية وتنظيمية كفيلة للحد من هذه الظاهرة وتعزز مبادئ الحوكمة الرشيدة.

ولعل التفويض الإداري من بين أهم هذه الآليات. فهو يعد وســيلة فعالة في تحســين أداء المرفق العام وتخفيف العبء عن السـلطات الإدارية العليا، من خلال توزيع الإختصـاصـات ومنح بعض الصــلاحيات لمرؤوســين في إطار محدد قانونا، فلا يقتصــر دوره على تحقيق الفعالية والسرعة في اتخاذ القرار فحسب، بل يمتد ليسهم في تكريس مبادئ الشفافية والحياد والمســاءلة، وتقليص فرص الإنحراف الإداري في اســتعمال الســلطة، مما يجعله أداة إدارية مهمة في مواجهة الفســـاد الإداري، وهو ما يتيح التطرق إلى موضـــوع المذكرة "**التفويض الإداري كآلية للوقاية من الفساد الإداري**".

ثانيا: أهمية الموضوع

إن دراسة موضوع "التفويض الإداري كآلية للوقاية من الفساد الإداري" تكتسي أهمية بالغة، سـواء من الناحية العلمية أو العملية، بالنظر إلى الدور الذي يلعبه التفويض في إعادة تنظيم الســـلطة الإدارية، وتوزيع الإختصـــاصـــات بما يحقق فعالية الإدارة ويحد من الإنحرافات الإدارية.

1: الأهمية العملية:

- تبرز أهمية الموضوع من الناحية العملية من خلال:

- المساهمة في تخفيف المركزية الادارية وتوزيع السلطات بما يسمح بسرعة اتخاذ القرار الإداري.

- تقليل فرص استغلال السلطة أو تركيزها في يد جهة واحدة مما يحد من مصدر التنفيذية

- ضمان استمرارية المرفق العام في حالة غياب أو انشغال صاحب الإختصاص الاصلي.

- تعزيز مبادئ الشفافية والمساءلة والحياد داخل الإدارة العمومية باعتبارها ضمانات أساسية للوقاية من الانحراف الإداري.

2: الأهمية العلمية:

- تبرز أهمية الموضوع من الناحية العلمية من خلال:

- توضيح المفهوم القانوني للتفويض الإداري وتمييزه عن الأنظمة المشابهة له، مما يرفع من دقة المفاهيم القانونية ويمنع الخلط الفقهي والتطبيقي بينهما.

- ابراز أهمية التفويض الإداري في الدراسات القانونية الحديثة باعتباره آلية تنظيمية مرتبطة بحوكمة الإدارة، من خلال تحليل دوره في إعادة توزيع الإختصاصات وربطه بمبادئ الوقاية من الفساد الإداري، خاصة الشفافية والمساواة والحياد.

ثالثا: أسباب اختيار الموضوع:

01: الأسباب الموضوعية: وتتمثل في:

- الانتشار المقلق لظاهرة الفساد الإداري في الإدارات وتأثيرها السلبي على المجتمع.

- الحاجة إلى معرفة الآليات الوقائية التي تتجاوز العقوبات التقليدية في مكافحة الفساد.

- ندرة الدراسات الأكاديمية التي تتناول موضوع التفويض الإداري من منظور وقائي للفساد الإداري

– أهمية التفويض الإداري كأداة لتوزيع السلطات وكسر احتكار القرار داخل الإدارة.

02: الأسباب الذاتية: وتتمثل الأسباب الذاتية في الدوافع المرتبطة بالميول الشخصي والاهتمام الأكاديمي للباحث عند إختيار هذا الموضوع كما يلي:

–الرغبة في التعمق في نظام التفويض الإداري باعتباره من الوسائل القانونية الحديثة التي تساهم في تحسين أداء الإدارة وتعزيز الشفافية.

– الرغبة في تطوير مكتسباتنا في مجال القانون الإداري، من خلال معالجة موضوع التفويض الإداري كآلية وقائية للفساد الإداري

– القناعة التامة بأن مكافحة الفساد تمثل الركيزة الأساسية لتحقيق العدالة الإجتماعية.

رابعا: أهداف الموضوع:

تهدف دراسة موضوع " التفويض الإداري كآلية للوقاية من الفساد الإداري" إلى:

01– تحديد الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري (تعريفه، أنواعه، شروطه...).

02– بيان هيئات التفويض الإداري المركزية منها والمحلية

03– تحديد الإطار المفاهيمي للفساد الإداري (تعريفه، التطور التاريخي، أسبابه وآثاره..)

04– التطرق إلى دور التفويض الإداري للوقاية من الفساد الإداري من خلال بيان الآثار القانونية للتفويض الإداري على مبادئ الوقاية من الفساد الإداري.

05– التحقق من مدى وجود رقابة إدارية وقضائية على عملية التفويض الإداري.

خامسا: إشكالية الموضوع:

يعد التفويض الإداري من الآليات التنظيمية المهمة في تسيير المرفق العام، إذ يهدف إلى إعادة توزيع الاختصاصات والصلاحيات داخل الهياكل الإدارية بما يضمن فعالية الأداء الإداري واستمرارية المرفق العام، وتزداد اهمية هذه الآلية بالنظر إلى دورها الوقائي للحد من مظاهر الفساد الإداري من خلال تعزيز الشفافية، وتحديد المسؤوليات بدقة، وتقليل فرص تركيز السلطة في يد واحدة بما يسهم في ترسيخ مبادئ الحوكمة الاثمرة داخل الإدارة العامة.

وعلى هذا الأساس يمكن صياغة الإشكالية الرئيسية على النحو الآتي:

ما مدى فعالية التفويض الاداري كوسيلة قانونية وتنظيمية رصدت لغرض الوقاية من الفساد الإداري؟

وبإعتبار أن دراسة هذا الموضوع يستلزم الإحاطة بمختلف أبعاده القانونية والتنظيمية، وكذا تحليل الإشكالات التي يثيرها على المستوى النظري والتطبيقي فإنه يتعين طرح التساؤلات الفرعية التالية:

- ما هي أنواع وشروط التفويض الإداري؟
- ما هي هيئات التفويض الإداري وفيما تكمن حالات انقضاءه؟
- فيما يتمثل مفهوم الفساد الإداري. (تعريف، تطور،...)؟
- ماهي الآثار القانونية للتفويض الإداري على مبادئ الوقاية من الفساد الإداري؟
- هل توجد رقابة إدارية وقضائية فعالة على عملية التفويض الإداري؟

سادسا: المنهج المتبع:

من أجل الإجابة على الإشكالية أعلاه وجوانبها الجزئية، وكما تتطلب جميع الدراسات القانونية من اتباع لمناهج معينة، فقد تم خلال هذا البحث اتباع خطوات المنهج الوصفي بأداة التحليل، نظرا لكون موضوع البحث يهدف إلى وصف الظواهر المدروسة (التفويض الإداري في الفساد الإداري) وتحليلها من جوانبها المختلفة، من خلال جمع البيانات والمعلومات و من خلال مراجعة الأدبيات الأكاديمية، الكتب، المقالات العلمية، القوانين والتشريعات ذات الصلة، والتقارير الصادرة عن المنظمات المتخصصة في مكافحة الفساد يتيح هذا المنهج فهم العلاقة بين المتغيرات وتفسيرها بشكل عميق.

سابعا: الدراسات السابقة:

تمت الاستعانة لدراسة موضوع دور التفويض الاداري في الوقاية من الفساد الاداري على دراسات سابقة، ولكن الملاحظ أن معظم الدراسات السابقة تطرقت إلى الموضوع من جانب معالجة جزئية بسيطة منه ولم يتعمق فيه، ومن بين أهم الدراسات السابقة للموضوع المطلع عليها كما يلي:

- **الدراســـة الأولى:** "النظام القانوني للتفويض الإداري" أطروحة مقدمة لنيل شـــهادة الدكتوراه الطور الثالث ل م د (LMD) في الحقوق تخصـــص قانون إداري وإدارة عامة، للباحث عبد الرؤوف زردوم، إشـراف الدكتور مالكية نبيل، كلية الحقوق والعلوم السـياسـية جامعة عباس لغرور –خنشلة– 2024–2025.

وقد تطرقت هذه الدراسة إلى تحليل الجوانب الأساسية للتفويض الإداري من حيث تعريفه، وتحديد أنواعه وبيان الشـــروط الواجب توافرها لصـــحة التفويض، وفواعل هذا الأخير بين المركزية والمحلية في الباب الأول، أما الباب الثاني منه فقد خصـــصـــه لدراســـة ضـــوابط التفويض الإداري حيث انني اســـتفدت من هذه الدراســـة في بناء الإطار المفاهيمي المتعلق بمفهوم التفويض الإداري وأركانه القانونية .

مايميز هذه الدراسة عن الدراسة السابقة هو أن هذه المذكرة توسعت لتشمل ربط التفويض الإداري كآلية للوقاية من الفسـاد الإداري وقد تضـمن هذا التوسـع تعريف الفسـاد الإداري و أسـتعراض أسـبابه وآثاره المتعددة بالإضـافة إلى تحليل أكثر للتفويض الإداري على مبادئ الوقاية من الفساد الإداري، هذا التباين يعكس إضافة نوعية للدراسة الحالية من خلال تسليط الضوء على الدور الوقائي للتفويض الإداري في مكافحة الفساد.

الدراســـة الثانية: "التفويض الإداري ومدى آثاره في فاعلية الإدارة – بين الشـــرعية القانونية والفاعلية التســـييرية –" أطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه دولة في الحقوق، تخصص القانون العام، للباحث السعيد بن محمد قارة، كلية الحقوق – جامعة الجزائر – بن يوسف بن خدة –، تحت إشراف الأستاذ الدكتور مويسي بلعيد، وحائزة على مرتبة الشرف الأولى، للسنة الجامعية 2009–2010.

وقد تطرقت هذه الدراسة إلى تحليل أثر آلية التفويض الإداري على مستوى فاعلية الأداء، مع الموازنة بين ضابط الشرعية القانونية من جهة والمتطلبات العملية للفاعلية التسييرية من جهة أخرى؛ حيث ركز الباحث في فصـــولها على الأبعاد التنظيمية والقانونية للتفويض، وبيان

كيفية إسهامه في تحسين وتطوير العمل الإداري، وهو ما أتاح لنا الاستفادة من هذه الدراسة في إثراء الخلفية النظرية للبحث، وتحليل الآثار القانونية المترتبة على التفويض.

وتأسيساً على ما سبق، تلتقي الدراسة الحالية مع الدراسة السابقة في معالجتهما للموضوع الأساسي وهو "التفويض الإداري"، حيث تشتركان في تتبع التأصيل النظري والمفاهيمي لهذا المفهوم، والبحث في شروطه الموضوعية والشكلية، ونطاق تطبيقه في سياق التنظيم الإداري (المركزي واللامركزي)، مع الاعتماد المشترك على المنظومة التشريعية الجزائرية كإطار مرجعي رئيسي للتحليل.

إلا أنَّ ما يميّز الدراسة الحالية ويمنحها خصوصيتها البحثية، هو الاختلاف في زاوية المعالجة والأهداف؛ فبينما ركّزت الدراسة السابقة بمنظور تسييري وقانوني على أثر التفويض في تحقيق الفاعلية الإدارية، والعقلانية التسييرية، ومحاربة البيروقراطية والروتين الإداري، تتفرد الدراسة الحالية بتبني مقاربة حمائية وقائية، من خلال التركيز على "دور التفويض الإداري في الوقاية من الفساد الإداري". وقد خصصنا في دراستنا هذه فصلاً كاملاً (الفصل الثاني) لبيان دور التفويض كآلية وقائية قادرة على كبح مظاهر الفساد، وتجسيد مبادئ الشفافية، المساواة، والحياد؛ وهي أبعادٌ لم تتناولها الدراسة السابقة إلا بشكل عابر وضمني في سياق حديثها عن الفاعلية الإدارية.".

ثامنا: صعوبات الموضوع:

فقد واجهنا في دراسة هذا الموضوع العديد من الصعوبات، ولعل أهمها أننا لم نجد دراسة متخصصة عالجت هذا الموضوع من كل جوانبه، ورغم كثرة المراجع في القانون الإداري عامة وفي التفويض الإداري بصفة خاصة وكما سبق وإن ذكرت في الدراسات السابقة فكل من تناول هذا الموضوع تناوله من جانب واحد.

تاسعا: خطة الموضوع:

لدراسة الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة وتحقيق الأهداف المسطرة فقد تم تقسيم الدراسة الى فصلين يخلصان الى خاتمة.

أماعن الفصـل الأول الموسـوم" بالتأصـيل القانوني للتفويض الإداري"، فقد تم تقسـيمه إلى مبحثين من خلال دراســـة الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري في (المبحث الأول) ونطاق التفويض الإداري في (المبحث الثاني).

في حين كان الفصـــل الثاني الموســـوم "بدور التفويض الإداري في الوقاية من الفســـاد الإداري"، فقد تم تقسيمه إلى مبحثين من خلال التطرق إلى الإطار المفاهيمي للفساد الإداري في (المبحث الأول)، ثم دراسة دور التفويض الإداري للوقاية من الفساد الإداري في (المبحث الثاني).

وقد خلصت الدراسة الى خاتمة تضمنت أهم النتائج والتوصيات.

الفصل الأول:

التأصيل النظري للتفويض الإداري

الفصل الأول: التأصيل النظري للتفويض الإداري.

أدت ظاهرة الفساد الإداري التي تعاني منها معظم الدول المتقدمة والمتأخرة، إلى انتشار الرشوة والمحسوبية واستغلال السلطة وغير ذلك من الممارسات التي تؤدي إلى سوء الإستغلال والحصول على مكاسب شخصية وتغييب الشفافية، لذا أصبح من الضروري استخدام أساليب ووسائل قانونية وتنظيمية للحد من هذه الظواهر ومن بين أهم هذه الوسائل التفويض الإداري الذي تستعمله الإدارة الحديثة لتحقيق المرونة والفعالية في أداء المهام الإدارية.

تناولنا في هذا الفصل التأصيل النظري للتفويض الإداري من خلال تقسيمه إلى مبحثين، يستعرض المبحث الأول الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري، أما المبحث الثاني فيركز على نطاق التفويض الإداري وذلك من خلال التقسيم التالي:

- **المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري**
- **المبحث الثاني: نطاق التفويض الإداري**

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتفويض الإداري

يعد التفويض الإداري من الأدوات التنظيمية التي تساهم في توزيع المهام والصلاحيات بشكل يضمن سير العمل بانتظام وانسيابية، وللخروج من تعقيدات الوظيفة الإدارية.

نتناول في هذا المبحث المفاهيم المتعلقة بالتفويض الإداري من خلال تقسيمه إلى ثلاث مطالب أساسية، نخصص المطلب الأول لمفهوم التفويض الإداري، بما في ذلك تميزه عن ما يشابهه وأهميته، والمطلب الثاني فيركز على أنواع التفويض الإداري، أما المطلب الثالث فيتناول شروط التفويض الإداري.

المطلب الأول: مفهوم التفويض الإداري

يعرف التفويض الإداري بعدة تعريفات تختلف حسب المجال ووفقا للعلم الذي يتناوله والجوانب التي ينظر إليها منها، حيث سنقوم بتعريف التفويض الإداري في (الفرع الأول)، ثم تمييزه عن ما يشابهه من التصرفات القانونية الأخرى في (الفرع الثاني) وبيان أهميته في (الفرع الثالث)

الفرع الأول:تعريف التفويض الإداري

سنتطرق في هذا الفرع إلى معنى التفويض الإداري لغة واصطلاحا حيث سنقوم بدراسة التفويض الإداري لغة (أولا)، وعريف التفويض الإداري في الجانب الإصطلاحي (ثانيا).

أولا: تعريف التفويض الإداري لغة:

لفظ التفويض من (فوض) إليه الأمر تفويضاً، رده إليه والمرأة: زوّجها بلا مهر، والقوم فوضى كسكرى: متساوون لا رئيس لهم، متفرقون، أو مختلط بعضهم ببعض وآمرهم فوضى بينهم وفوضوضاء، ويقتصر: إذا كانوا مختلطين بتصرف كل منهم فيما للآخر، والمفاوضة: الإشتراك في كل شيء، كالتفاوض والمساواة والمجاورة في الأمر، وتفاوضوا في الأمر: فاوض بعضهم بعضا، **(مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي، 2004، ص672).**

ويقصد بالمفاوضة قيام الأطراف المعنية بتبادل الآراء ووجهات النظر بشأن مسألة معينة، بقصد التواصل إلى تسوية أو اتفاق نهائي بشأنها، أما الفوضى فهي حالة من الإضطراب وغياب النظام، حيث لا يخضع الأفراد لتنظيم أو تسلسل هرمي واضح، ويقصد بالمفوض في هذا السياق، الشخص الذي يعهد إليه بتمثل جهة معينة، كوزير المفوض الذي يعد موظفا سياسيا يمثل دولته في الخارج، وتأتي رتبته أدنى من رتبة السفير مع ممارسته للمهام المرتبطة بوظيفته ضمن حدود الإختصاص المخولة له، **(شروق أسامة عواد حجاب، 2009، ص31)**

من الفعل فوض، يقال فوض إليه الأمر أي رده إليه، ويقال فرز تفويض أمره لشريكه أي جعله حرافي التصرف فيه، ويقال تفويض الشخص أي توكله للتصرف **(أحمد جمد الفارسي، 1994، ص447)**.

ثانيا: التعريف الإصطلاحي للتفويض الإداري.

يقصد بالتفويض نقل صلاحية اتخاذ القرار في شأن موضوعات معينة أو فئة محددة من الإجراءات، محوزة الأصيل إلى المفوض إليه، بحيث يستمد الأخير شرعية ممارستها من قرار التفويض ذاته وفي الحدود المرسومة فيه.**(عليوة مصطفى فتح الباب، 2014، ص22)**.

ويعرفه جانب آخر من الفقه بآنه: "إمكانية أن يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته أو واجباته التي يستمدها من القانون لأحد العاملين المرؤوسين من المستويات الإدارية لها في الدرجة". **(عبد السلام أبو قحف، 2002، ص353)**.

ومنه يمكن تعريف التفويض الإداري على أنه آلية تسمح لشخص ما تكون له سلطة إدارية بنقل سلطة أو جزء من أعماله واختصاصاته لشخص آخر، بهدف تحقيق واجبات معينة وتخفيف العبء عن المسؤولين الإداريين، وفق ما يسمح به القانون.

إن التفويض الإداري هو أســـلوب من أســـاليب التنظيم الإداري يتم بموجبه تخفيف أعباء الأصـيل الإدارية، وذلك عن طريق تخويله لأحد مرؤوسـيه ببعض اختصـاصـاته، لكي يتفرغ للمسائل الكبرى للمؤسسة الإدارية التي يقومها. **(عيد قريطم، 2011، ص41).**

ثالثا: التعريف التفويض الإداري في القانون الإداري.

يُقصـد بالتفويض الإداري قيام سلطة إدارية بإسناد جزء من اختصـاصـاتها، المستمدة من النصـوص التشـريعية، إلى سـلطة إدارية أخرى، وذلك اسـتناداً إلى نص قانوني يُجيز هذا الإجراء، بغرض تحقيق المصـــلحة العامة. ويُعدّ التفويض من المســـائل المرتبطة بالقانون الإداري، الذي يتولى تنظيمه من حيث بيان حالات جوازه وحدوده، وكذا تحديد الحالات التي يُمنع فيها. **(زردوم عبد الرؤوف، 2002، ص21).**

عرفه الدكتور عبد الغني بســـيوني عبد الله يرى أن التفويض هو الأســـلوب الأمثل لتحقيق عدم التركيز داخل التنظيم الإداري والمقصـــود منه قيام الرئيس الإداري بنقل جانب من اختصـــاصـــاته إلى بعض مرؤوســـيه ليمارســـونها دون الرجوع إليه مع بقاء مســـؤوليته أمام الرئاسات العليا". **(عبد الغني بسيوني عبد الله، 2004، ص116)**

ويعرفه أيضـا الدكتور "الوالي" التفويض بقوله: " القرار المشروع الذي تستند بمقتضاه إحدى الســـلطات جزءا من اختصـــاصـــاتها إلى ســـلطة أخرى أو أفراد دون أن تتجلى في هذا الإختصاص" **(برهان زريق، 2017، ص37).**

وعرفة أيضـــا (اودان Oden) حســـب د/ شـــروق أســـامة عواد حجاب بأنه العمليه التي بمقتضـاها تقوم سلطه ما بتحويل جزء من اختصـاصـاتها لأي سلطة تابعة بهدف أن تخفف الأولى من أعبائها". **(شروق أسامة، عواد حجاب، ص34)**

أما الدكتور ابراهيم الغمري عرفه بأنه: "تصـــريح بأداء عمل ما وعلى الرئيس أن يتأكد أن السلطة المفوضـة للمرؤوسين بالقدر الكافي لانجاز العمل المطلوب لأن المرؤوس على دراية كافية بالأسلوب المناسب لاستخدام هذه السلطة" **(شروق أسامة عواد حجاب، ص32).**

التفويض الإداري حسب محمد الصغير بعلي: "نقل الرئيس لجانب من اختصاصاته إلى بعض مرؤوسيه ليقوموا بها دون العودة إليه، على أن تبقى مسؤوليته قائمة على الآثار المترتبة عن الإختصاصات المفوضة إليهم" **(محمد الصغير بعلي، 2005، ص65)**.

من خلال استعراض التعاريف التي أوردها الفقه الإداري، لاسيما آراء كل من شروق أسامة، عواد حجاب ومحمد الصغير بعلي وعبد الغني بسيوني عبد الله وغيرهم من الفقهاء، يمكننا استخلاص أن التفويض الإداري وسيلة قانونية وتنظيمية تهدف إلى تحقيق عدم التركيز الإداري داخل البنية الهيكلية للإدارة حيث أنه اجراء يقوم الأصيل بنقل جزء من صلاحياته واختصاصاته إلى المفوض، وفق قواعد قانونية سواء كان فردا أو سلطة تابعة له، مع بقاء سلطته في الرقابة والتنظيم والتنسيق، فالهدف الجوهري هو تخفيف العبء عن السلطة العليا ليتسنى لها التفراغ للمهام الإستراتيجية، مع ضمان سرعة انجاز المهام في وقت محدد، ومن أهم ما اتفقت عليه التعاريف السابقة أن التفويض يمنح المرؤوس سلطة القرار، لكنه لا ينقل المسؤولية الكاملة له، حيث يبقى الرئيس مسؤولا أمام الجهات العليا عن نتائج هذا التفويض، كما يجب من الرئيس الرقابة المستمرة للتأكد من أن المرؤوس يمارس السلطة المفوضة له، دون تجاوز أو تقصير.

في نظر الأستاذ محمد سليمان الطماوي فالتفويض الإداري هو نظاما قانونيا يرتكز على قيام صاحب الإختصاص الأصيل، بإسناد ممارسة جانب من صلاحياته المقررة قانونا إلى شخص آخر يتولى مباشرتها في نطاق موضوعي محدد أو مسألة عينية بذاتها **(سليمان محمد الطماوي، 1977، ص97)**. تجسيدا لمقتضيات مبدأ المشروعية، الذي يمثل الركيزة الأساسية لضبط وتوجيه السلطة الإدارية وضمان ممارستها ضمن القواعد القانونية التي يقوم عليها القانون الإداري **(خالد فاير الحويلة العجمي، 2016، ص48)**.

رابعا: تعريف التفويض الإداري في الإدارة العامة.

يعرف التفويض الإداري في علم الإدارة العامة على أنه آلية تنظيمية يتنازل بموجبها الرئيس الإداري عن جزء من اختصاصاته المخولة له قانونا لفائدة أحد المرؤوسين الواقعين في درجة أدنى ضمن السلم الإداري، وذلك في إطار ما يسمح به القانون، وينظر إلى التفويض بوصفه وسيلة فعالة لإرساء تنظيم إداري قائم على توزيع الوظائف والمهام بشكل يضمن استمرارية العمل وحسن سير المرافق العامة، من خلال إقامة علاقة وظيفية ديناميكية بين الرئيس الإداري وأعوانه، كما يعد التفويض من الموضوعات المحورية في الدراسات الإدارية، نظرا لإتساع نطاقه ليشمل بين أهدافه والآثار والنتائج المترتبة على ممارسته **(عيد قريطم، 2011، ص38)**.

وكذلك يعرف بأنه إجراء استثنائي لمبدأ الإختصاص يمنحه القانون للرئيس الإداري، بحيث يعهد جزء من اختصاصاته لمرؤوسيه الإداريين من أجل ممارستها بصفة مؤقتة ويكون بموجب قرار إداري، مع بقاء رقابته ومسؤوليته على الاختصاصات المفوضة **(نجار سيدي محمد، 2024/2023، ص14)**.

أما الأستاذ ماك دونالد عرفه بأنه "نقل أحد الموظفين بعض سلطاته ومقدرته على العمل وعلى إصدار القرارات في أحد اتباعه أو مرؤوسيه، ويمكن تكرار هذا النقل إلى مستوى أدنى في السلم الإداري **(مالك دونالد، 1970، ص81)**.

ويقصد بالتفويض عملية قانونية حيث يتخطى القائد الإداري عن بعض اختصاصاته إلى مرؤوسيه ليقوموا بممارستها دون الرجوع إليها، مع بقاء المسؤولية القانونية على عاتق القائد في تلك الصلاحيات **(عيد قريطم، 2011، ص36)**.

من خلال هذه التعاريف يتبين أن التفويض الإداري هو "إعطاء أحد الموظفين من المستوى الأدنى جزء من اختصاصات الرئيس الإداري لممارستها، بناءا على سند قانوني، حيث يمارس المرؤوس هذه الصلاحيات دون الحاجة إلى الرجوع للرئيس في كل قرار، مع بقاء

المسـؤولية القانونية النهائية قائمة، مع فهم كيفية انتقال الصـلاحيات من أعلى إلى أسـفل الهيكل الإداري.

الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري عن ما يشابهه.

إن تحديد مفهوم التفويض الإداري يقتضـي على تمييزه عن باقي المصـطلحات القانونية المشـابهة له والتي قد تسـبب بعض الأحيان خلطا بينها وعليه سـنقوم بتبيان الفرق بينه وبين التفويض التشريعي (أولا).

أولا: تمييز التفويض الإداري عن التفويض التشريعي.

يعرف التفويض التشريعي بأنه ذلك الإجراء الإستثنائي الذي يتخلى بموجبه البرلمان بصفته صـاحب الإختصـاص الأصـيل بالتشـريع، عن جزء من صـلاحياته الدسـتورية لفائدة السـلطة التنفيذية، وذلك بموجب نص دسـتوري صـريح أو قانون خاص يحدد نطاق يحدد نطاق هذا التفويض موضـوعا وزمنا. وبمقتضـى هذا التفويض، تكتسـب القرارات والمراسيم الصـادرة عن الإدارة قوة القانون شريطة خضوعها لاحقا لرقابة الهيئة التشريعية لإقرارها أو إلغائها، ضمانا لعدم المساس بمبدأ المشروعية **(دريش عبد الجليل، 20-12-2024، 53).**

1- أوجه التشابه بين التفويض التشريعي والتفويض الإداري

- كلاهما عملية قانونية من خلالها تعهد فيه إحدى السلطات إلى سلطة أخرى بتخويلها بعض من اختصـاصـاتها لممارسـته وفق شـروط قانونية، مع بقاء المسـؤولية القانونية على عاتق الرئيس.

- كلا من التفويض الإداري والتفويض التشـريعي يحددان الصـلاحيات المفوضـة بشـكل واضـح ودقيق، حيث يقوم الرئيس الإداري بتعيين الصـلاحيات المفوضـة إلى المرؤوس المفوض إليه في التفويض الإداري، وتقوم السـلطة التشـريعية بتحديد الموضـوعات المفوضـة إلى السلطة التنفيذية في التفويض التشريعي **(دريش، عبد الجليل، 2024، ص56)**

- كل منهم محكم بمبدأ المفوض لا يفوض.

- بالإضـافة إلى ذلك أن كلا من التفويض التشـريعي والتفويض الإداري يغتبر اسـتثناء عن القاعدة العامة أو الأصل.

2- أوجه الإختلاف بينهما.

يتم تحديد أوجه الإختلاف بين التفويض الإداري والتشريعي من خلال الجدول التالي.

الجدول 01: أوجه الإختلاف بين التفويض التشريعي والتفويض الإداري

أوجه المقارنة	التفويض الإداري	التفويض التشريعي
الأطراف	يتم داخل الهيكل الإداري الواحد (بين الرئيس والمرؤوس)	يتم بين سـلطتين دسـتوريتين (التشريعية والتنفيذية).
الأسـاس القانوني	يسـتند إلى نصـوص قانونية أو تنظيمية (قانون، مرسوم، قرار)	يستند مباشرة إلى نص دستوري صريح يمنح هذا الحق
طبيعة الظروف	إجراء روتيني يتم في الظروف العادية لتخفيف العبء الإداري.	إجراء اسـتثنائي يرتبط غالبا بحـالات الضـرورة أو العطـل البرلماني.
من حيث الرقابة	تخضـع قراراته للرقابة الإدارية والقضائية	تخضـع الأعمال الناتجة عنه لرقـابـة البرلمـان (المصـادقـة اللاحقة).
سلطة الأصيل	للأصـيل الحق في اسـترداد اختصاصه أو تعديل قرار المفوض	تتقيذ السـلطة التشـريعية بعدم التدخل في المجال المفوض حتى انتهاء مدته.
القوة القانونية	ينتج عن قرارات إداريـة تقبـل الطعن بالالغاء	ينتج عنـه نصـوص لهـا قوة القانون بمجرد المصادقة عليها.

من إعداد الطالب

ثانيا:تمييز التفويض الإداري عن الحلول:

1) يعرفه الفقه العربي كما يلي: «أن يتفيب صاحب الإختصاص الأصيل فيحل محله غيره بقوة القانون في مباشرة الإختصاص» **(عيد قريطم، 2011، ص55)**

أي أن الفقه العربي يرى أن الحلول يكون في حالة غياب الأصيل عن أداء مهامها خلال فترة زمنية معينة، فيحل محله موظف آخر لأداء مهامه في فترة غيابه ويكون ذلك بناءا على قواعد قانونية.

- يقصد بآلية الحلول القانوني في نطاق الوظيفة العامة تلك المكنة التي تسمح بمواجهة حالة شغور المنصب أو تعذر ممارسة صاحب الإختصاص الأصيل لمهامه الوظيفية نتيجة مانع قانوني أو واقعي، حيث يحل غيره محله في ممارسة صلاحياته بقوة القانون أو بناء على نص، كما يتجلى هذا المفهوم في إطار الرقابة الإدارية، باعتباره أحد المظاهر الإستثنائية لسلطة الإدارة المركزية تجاه الوحدات مركزية، وتعد سلطة الحلول من أخطر وسائل الوصاية، كونها تخرج عن الأصل العام القاضي بإستقلال تلك الوحدات، ولذلك يجوز ممارستها إلا استنادا إلى نص صريح يحدد شروطها وحالاتها حصرًا **(فاروق خلف، 2011، ص185)**.

2) أوجه التشابه:

- كلاهما إجراء قانوني يسمح لموظف آخر بممارسة اختصاصات الأصيل بصفة مؤقتة.

كلا من التفويض والحلول يشترطان وجود نص قانوني يحيزهما، فلا يمكن ممارسة التفويض أو الحلول إلا بوجود نص قانوني يسمح بذلك **(نجار، سيدي محمد، 2021، ص214)**.

3- أوجه الاختلاف:

- تأخذ القرارات الصادرة بناءًا على التفويض مرتبة المفوض إليه الوظيفية أما بالنسبة للحلول تكتسب فيه القرارات القيمة القانونية ذاتها المفرزة لقرارات الأصيل **(سليمان محمد الطماوي، 1987، ص132)**

- يكون فيه التفويض الإدارة الأصيل حيث يمكنه تحديد زمن ونطاق التفويض وشخص المستفيد منه، مع احتفاظه سلطة الرجوع فيه أما الحلول فيتحقق بقوة القانون بمجرد قيام سببه، دون إرادة الأصيل، فلا يملك في تعيين وقت الحلول أو استبدال شخص الحلول (التركاوي، عمار، 2021، ص182).

- من حيث تخويل الإختصاصات إلى الغير لا يجوز للمفوض إليه أن يفوض في الإختصاصات المفوضة إليه، بينما يجوز للمحال إليه أن يفوض في جزء من اختصاصات الاصيل الغائب.

يُعدّ التفويض عملاً إدارياً يقوم أساساً على إرادة السلطة الإدارية المفوِّضة، إذ تملك هذه الأخيرة سلطة تقديرية في تحديد توقيت التفويض، واختيار الجهة أو الشخص المفوَّض إليه، كما تحتفظ بحق سحبه أو إلغائه في أي وقت. وعلى خلاف ذلك، فإن الحلول لا يستند إلى إرادة الأصيل، بل يتحقق بقوة القانون متى توافرت أسبابه، دون أي تدخل من جانب صاحب الاختصاص الأصلي. ما اكدته المحكمة الإدارية العليا المصرية في أحد أحكامها، حيث قررت أنه: «إذا أسند المشرّع إلى موظف معيّن اختصاصاً بنص صريح، فإنه لا يجوز لغيره مباشرته أو الحلول محله إلا استناداً إلى حكم القانون، سواء كان ذلك على سبيل الأصالة أو التفويض، وإلا عُدّ ذلك اغتصاباً للسلطة».. **(حكم المحكمة الإدارية المصرية، 1971/4/3، رقم 13/803، ص218؛ 1979/4/7، الطعن رقم 17/284، ص315)**كما ورد في: **(عيد قريطم، 2011، ص57)**

– يتمثل الفرق في أن الحلول يستند إلى نص قانوني مسبق ينفذ تلقائياً، بينما يستلزم التفويض ازدواجية في الإجراء؛ تبدأ بنص قانوني يُجيزه، وتكتمل بقرار إداري يصدره الأصيل لنقل اختصاصات **(عيد قريطم، 2011، ص58)**

– ينتهي التفويض بإنتهاء مدته، أو الصلاحية المحددة في التفويض، أو سحب الأصيل اختصاصاته التي قام بتفويضها في حين أن لحلول ينتهي بعودة الأصيل إلى منصبه لمباشرة مهامه بنفسه، أو توظيف شخص آخر بشكل دائم محل الأصيل في حالة استقالته **(عيد قريطم، 2011، ص59)**.

– وهكذا نخلص إلى القول بأن التفويض الإداري يعتبر اجراء أو وسيلة إدارية يعهد فيها الرئيس بنقل أو اعطاء جزء من اختصاصاته لطرف آخر لممارستها في مدة محددة، أما الحلول فهو اجراء قانوني يتمثل في قيام شخص ما بممارسة اختصاصات يخولها له القانون عند قيام الأصيل على مانع لممارسة اختصاصاته، فبالرغم من الإختلاف بينهما إلا أن أوجه الاختلاف تجعل لكل منهما نظاما معينا، للحفاظ على استقلالية كل جهة في ممارسة اختصاصاتها، ويضمن وضوح الحدود بين السلطات.

ثالثا:تمييز التفويض الإداري عن الإنابة

لتمييز التفويض الإداري عن الإنابة سنقوم بتبيان تعريف الإنابة وأوجه التشابه والإختلاف بينهم:

1- مفهوم الإنابة:

تعرف الانابة بأنها إجراء ينتج بموجبه لموظف آخر محل صاحب الإختصاص الأصيل، ممارسة كافة صلاحياته الوظيفية في حالة غيابه أو قيام مانع قانوني يحول دون مباشرته لمهامه، ويكون ذلك بموجب قرار يصدر عن السلطة الرئاسية العليا المختصة، مع بقاء المسؤولية النهائية للأصيل **(عيد قريطم، 2011، ص60)**

ويستوي أن يكون النائب من مستوى الأصيل الغائب، أو أعلى منه مرتبة، أو أدنى منه مرتبة والإنابة نفترض وجود ثلاثة أطراف هي: **الأول:** المنيب وهو الرئيس الإصداري مصدر قرار الإنابة، وغالبا ما يكون الرئيس الأعلى لكل من الأصيل الغائب، أما **الثاني** الاصيل وهو الموظف الذي يتغيب عن عمله لسبب، أما الطرف **الثالث** فهو النائب والذي يعد الموظف المكلف بمباشرة اختصاصات الاصيل.**(عيد قريطم، 2011، ص61)**

2- أوجه التشابه:

- ان كلاهما يتم بموجب نص قانوني.
- كلاهما يخول الطرف الثاني إمكانية إجراء تصرف قانوني، وكلاهما يجب اسنادهم لنص قانوني يخيزهم (عيد قريطم، 2011، ص61).
- يترتب على صدور قرار الإنابة أن ينتقل الاختصاص إلى النائب الذي يحلّ محلّ الأصيل قانونًا في مباشرته، فتكون تصرفاته صادرة باسمه ولحسابه، ومتمتعة بذات القوة القانونية والآثار التي تترتب على قرارات الأصيل، كما يتحمل المسؤولية عنها أمام جهة الإدارة والغير، دون أن يمارس الأصيل عليه سلطة رئاسية في هذا الإطار.وعلى خلاف ذلك، لا يؤدي التفويض إلى انتقال الاختصاص، وإنما يقتصر على نقل ممارسته، مما يترتب عليه بقاء المفوِّض مسؤولًا عن الأعمال المفوَّض فيها إلى جانب مسؤولية المفوَّض إليه. **(محمد علي الشباطات، 27 جوان 2017، ص9).**
- ينتهي كلاهما بإنتهاء الأجل المحدد للعمل الإداري أو الإنتداب وانتهاء فترة عمل الموظف النائب وكذلك وفاة أو عجز أحد الطرفين، ويكون هذا الانتهاء كذلك بتعيين شخص آخر في وظيفته أو عودة الأصيل للقيام بمهامه.

3) أوجه الإختلاف:

يتم تحديد أوجه الإختلاف بين التفويض الإداري والإنابة وفق الجدول الآتي **(ينظر إلى محمد علي الشباطات 2017، ص9، 10)**

الجدول 2: أوجه الإختلاف بين التفويض الإداري والإنابة.

أوجه المقارنة	التفويض الإداري	الإنابة
من حيث طبيعته	التفويض بطبيعته قرار إداري يعهد بمقتضاه أحد أعضاء السلطة الإدارية ببعض اختصاصاته إلى عضو آخر أدنى منه مرتبة كقاعدة عامة	الإنابة تتم بحكم القانون وبموجب قرار ينص على تعيين النائب بدون دخل لإرادة الأصيل أو النائب.
من حيث المصدر	عملا إراديا مصدره إرادة صاحب الإختصاص	عمل فرضته ظروف قاهرة ولا دور للإرادة في نشأته (غياب صاحب الإختصاص
طبيعة الظروف	إجراء روتيني يتم في الظروف العادية لتخفيف العبء الإداري	إجراء يتم في حالة غياب صاحب الإختصاص الأصيل عن أداء مهامه
الأساس القانوني	يجب أن يستند إلى نص تشريعي صريح يحيز التفويض (استثناء على مبدأ شخصية الإختصاص)	تستمد قوتها من نص القانون مباشرة
القوة القانونية	قرارات المفوض إليه تكتسب قوة إلزامية التي كانت للأصيل وتتمتع بنفس قيمته القانونية	قرارات النائب تتمتع بنفس القوة القانونية لقرارات الأصيل
من حيث الرقابة والحدود	يلتزم المفوض بحدود الاختصاص التي رسمها المشرع ولا يجوز له تجاوزها أو تفويض غيره إلا بنص	تخضع للشروط القانونية المحددة في القانون (نص صريح).

من إعداد الطالب.

رابعا: تمييز التفويض الإداري عن الإستخلاف

اللجوء إلى الإستخلاف ليس بالأمر السهل من الناحية العملية، نظرا لصعوبة تفعيل آلياته كالتوظيف، المقاولة من الباطن... إلخ، والتي تتطلب إجراءات قانونية قد تطول أو تقصر **(بوسعيدة دليلة، ص198)**

ومن أمثلة الإستخلاف نجد ما تناولته المادة 03 من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية (العدد 15، المؤرخة في 29 فبراير سنة 2024م، يمكن الآمرين بالصرف تعيين مستخلف مسبقا الذي يجب أن ينتمي إجباريا إلى الإدارة أو الهيئة العمومية المعنية ويشغل منصبا عاليا، من أجل ضمان استمرارية الخدمة في فقرته الأولى، وفي حالة غياب أو وجود مانه مؤقت ومبرر للأمر بالصرف، يمارس المستخلف مهامه كأمر بالصرف في حدود الصلاحيات الموكلة إليه بموجب محرر الاستخلاف، في فقرته الثانية **(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 15، 2024، ص23)**.

نجد أن القانون يتدخل في حالات محددة لتنظيم عملية استخلاف الموظف الغائب من خلال تحديد الشخص الذي يطلع بصفة مؤقتة بمهمة سد حالة الشغور الوظيفي، وذلك على نحو ما جاء في المادة 102 من الدستور التي تقتضي بتولي رئيس مجلس الدولة مهام رئيس الدولة لمدة 90 يوما في حالة الشغور النهائي لمنصب رئيس الجمهورية. **(آية عودية بلخير محمد، 2021، 2022، ص38)**.

1- أوجه الإختلاف بين التفويض الإداري والإستخلاف.

يتم تحديد أوجه الإختلاف بين التفويض الإداري والإستخلاف وفق الجدول الأتي.

الجدول 3: أوجه الإختلاف بين التفويض الإداري والإستخلاف

أوجه المقارنة	التفويض الإداري	الإستخلاف
من حيث الأحكام القانونية	هو إجراء يتم بموجبه إسناد شخص بعض من اختصاصاته لشخص آخر يكون نائبا عنه وفق قرار رسمي من الشخص الذي يرغب في تفويض اختصاصاته ويحتاج إلى استهدار إداري	تعيين المستخلف يكون بموجب نص قانوني أو من طرف جهة تعلو صاحب الإختصاص دون الحاجة إلى استصدار قرار إداري (المادة 72، ص13).
من حيث	يكون التفويض الإداري محدد وجزئيا أي أن المفوض إليه يمارس إختصاصات المفوض وفق مدة زمنية محددة واختصاصات محددة فقط	أما الإستخلاف فيمارس المستخلف جميع اختصاصات الأصيل (صاحب الإختصاص) في مدة زمنية غير محددة
من حيث الغاية	يهدف إلى تخفيف العبء عن المسؤولين الإداريين، وتحقيق واجبات معينة وفق ما يسمح به القانون.	ينم في حالات غياب أو وجود مانع مؤقت ومبرر تمنع صاحب الإختصاص من ممارسة مهامه فيتولى المستخلف صلاحيات الأصيل كاملة لضمان استمرارية العمل دون تعطيل.

من إعداد الطالب (ينظر زردوم عبد الرؤوف)

الفرع الثالث: أهمية التفويض الإداري.

يعتبر التفويض الإداري من بين أهم الآليات الأساسية في التنظيم الإداري لما له من أهمية بالغة في تحقيق الكفاءة داخل المؤسسات إضافة إلى كونه يساعد على تخفيف العبء على الموظفين، وتتمثل هذه الاهمية فيما يلي:

- **التخفيف من حدة التركيز الإداري:**

يكتسي التفويض الإداري أهمية بالغة في نطاق القانون الإداري، لاسيما في ظل اتساع الجهاز الإداري وتعقد مهامه وتعدد مجالات تدخله، وما يستوجبه ذلك من فعالية في المتابعة والإشراف. إذ يهدف هذا الأسلوب إلى إعادة توزيع الاختصاصات الإدارية على عدد أوسع من الموظفين، بما يحدّ من تركّز السلطة في يد جهة واحدة، ويسهم في تقليص مظاهر البيروقراطية، وتعزيز الكفاءة الإدارية وترسيخ مبدأ تحمل المسؤولية، فضلاً عن تحقيق اقتصاد في الوقت والجهد والوسائل.**(محمد نجيب الكبشي، 2014، ص1).**

- **إتاحة الفرصة للرئيس بالإنشغال بالأعمال الأهم:**

يسهم التفويض الإداري في تحقيق السرعة والفعالية في اتخاذ القرارات ومعالجة مقتضيات العمل الإداري، كما يتيح للرؤساء الإداريين التفرغ للمهام الجوهرية المرتبطة بتسيير المرافق العامة. وعلى هذا الأساس، يُعدّ التفويض من أبرز الآليات الحديثة في ممارسة السلطة الرئاسية، بما يتلاءم مع تطور وتعقّد النشاط الإداري ومتطلباته. **(الدكتور هنري انطوان سميث، 2023، صفحة 107،101).**

- **تحقيق الإصلاح الإداري:**

يسهم التفويض الإداري في دعم مسار الإصلاح الإداري من خلال إعادة تنظيم الهياكل الإدارية للوحدات العمومية، عبر توزيع الصلاحيات والاختصاصات بشكل متوازن، مع تحديد دقيق للمسؤوليات بين الرؤساء والمرؤوسين. ويُعدّ، في هذا الإطار، من أكثر الآليات مرونة

وفعالية في تحقيق أهداف العمل الإداري وضـمان حسـن سـير المرافق العامة. **(عبد الغني بسيوني عبد الله، 1983، ص224)**

- **إتاحة الفرصة للإبتكار والتدريب.**

يُســـهم التفويض الإداري في تطوير الأداء الوظيفي داخل المرفق العام من خلال إشـــراك المرؤوسين في ممارسة بعض الاختصاصات، بما يسمح لهم باكتساب الخبرة العملية وتنمية مهاراتهم في اتخاذ القرار. كما يشـــجع على روح المبادرة والابتكار، ويعزز الدافعية المهنية، الأمر الذي ينعكس إيجابًا على فعالية تنفيذ القرارات الإدارية وتحقيق الأهداف المسطرة. (عبد الحميد عبد المهدي، 2016، ص83)

- **يقرب بين ممارسة المسؤوليات الرئيسية ومشاكل الجماهير.**

يترتب على اعتماد التفويض الإداري آثار إيجابية لفائدة المخاطبين بالقرار الإداري، لاسيما من حيث توسيع نطاق الضمانات المقررة لهم في مجال التظلم الإداري. فبدل اقتصار الطعن الإداري على الجهة التي أصدرت القرار، يتيح التفويض إمكانية التظلم الرئاســـي أمام الســـلطة الأصـــلية متى صـــدر القرار عن المفوض إليه في حدود الاختصـــاص المفوض. وبذلك يُفتح مســـار إضـــافي للطعن الإداري لم يكن متاحًا في غياب التفويض، بما يعزز حماية حقوق الأفراد ويكرّس مبدأ الرقابة الإدارية على القرارات الصادرة داخل المرفق العام.**(برهان زريق، 2017، ص09)**

- **المساهمة في تكوين صف ثاني في الكادر الإداري:**

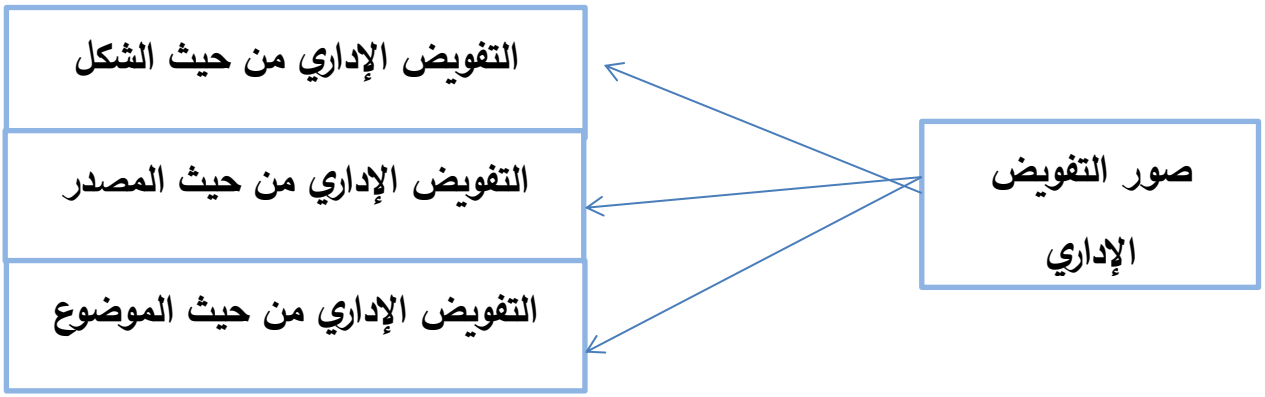
يسهم تفويض بعض الصلاحيات إلى المرؤوسين في تكوين نواة إدارية مؤهلة ضمن الصف الثاني، بما يتيح إعداد كوادر قادرة على تولي مناصب قيادية مستقبلًا. ويتحقق ذلك من خلال تمكينهم من ممارســـة جملة من الوظائف الإدارية، لاســـيما ما يتعلق بالتخطيط والتنظيم والتنسيق والرقابة، الأمر الذي يسمح بالكشف عن قدراتهم وتطوير مهاراتهم القيادية في إطار العمل الإداري.

- **تخفيف التكاليف.**

تُسهم عملية التفويض في مجال اتخاذ القرار الإداري في تقليص التكاليف المادية والمعنوية على حدّ سواء، كما تعمل على تسريع وتيرة الإنجاز وتحسين فعالية الأداء الإداري. وإلى جانب ذلك، فإنها تحدّ من الإجراءات الروتينية المعقدة، بما ينعكس إيجابًا على ترشيد استعمال الوسائل المادية وتقليل استهلاك المعدات والآلات، فضلاً عن عقلنة استخدام الموارد البشرية ونفقات الأجور.**(زردوم عبد الرؤوف، 2025/2024/ ص53).**

المطلب الثاني: انواع التفويض الاداري

اختلف الفقهاء حول مسألة التفويض الإداري، حيث تم تقسيمه لعدة تقسيمات تختلف باختلاف الزاوية المنظور منها، فتم تقسيمه من حيث موضوعه إلى تفويض الإختصاص وتفويض التوقيع في **(الفرع الثاني)**، أما من حيث الشكل فإنه يتراوح بين كونه الكتابي، والشفوي وكذلك الضمني والصريح في**(الفرع الأول)** ، والتفويض المباشر والغير مباشر وبين كونه اختياريا متروكا لتقدير الأصيل أو إجباريا مفروضا بموجب نصوص آمرة في **(الفرع الثالث)**.



المصدر: من إعداد الطالب.

الفرع الأول: أنواع التفويض الإداري من حيث الشكل.

يتخذ التفويض الإداري أربع صور من حيث الشكل تتمثل في:

أولا: التفويض الكتابي:

التفويض الكتابي هو ذلك التفويض الذي يصـــدر به قرار مكتوب، ورغم أن قرار التفويض هو قرار إداري كغيره من القرارات الإدارية لا تعد الكتابة ركنا أســـاســـيا فيه، إلا أن النص الآذن يتطلب في أغلب الحالات أن يتم التفويض كتابة، ويتطلب أن تكون الكتابة على نحو محدد ومعين يجب احترامه كما الشـــروط **(الســـعيد بن محمد قارة، 2009-2010، ص104).**

وقد تبنى المشـرع الكويتي شـرط الكتابة قرار التفويض في المادة 9 من المرسـوم بالقانون 1992/122 حيث جاء فيها (يصـدر التفويض ويلغى بقرار كتابي من الجهة المفوضـة، أما المشرعان المصري والسوري لم ينصا على شرط الكتابة لصحة قرار التفويض، ويذهب جانب من الفقه، لا يجوز بالنسـبة لقرار التفويض أن يكون شـفهيا حيث يتوجب أن يكون التفويض كتابة وأن يتم نشـره، إذ بدون اتباع هذه الإشـكالية فلا يمكن الإحتجاج بها أمام الغير **(عيد قريطم، 2011، ص151).**

ثانيا: التفويض الشفوي:

التفويض الشـفوي هو تفويض غير مكتوب يتم إما عبر الهاتف أو بتوجيه شـفهي مباشـر من السـلطة الإدارية المختصـة، ويُلجأ إليه عادة في الحالات المسـتعجلة أو المسـائل البسـيطة التي لا تتحمل التأخير الناتج عن الإجراءات الكتابية. وقد عُرف هذا النوع من التفويض في بعض التطبيقات المقارنة، خاصة في فرنسـا، بموجب المرسـوم الصـادر بتاريخ 23 أكتوبر 1854، حيث تم قبوله في ظروف محددة، غير أن التطور اللاحق للعمل الإداري أدى إلى ترسـيخ مبدأ الكتابة والنشـر كشـرط لضـمان الشـفافية والأمن القانوني.(زردوم عبد الرؤوف-2025/2024-ص69)

وعليه فالتفويض الكتابي يعتبر شرط أساسي وجوهري للتفويض لضمان الشفافية وسير العمل بشكل منظم وصحيح، أما التفويض الشفوي لا يتم الأخذ به في كل القوانين وخاصة القوانين الحديثة لعدم ضمان الأخذ به في مواجهة الغير.

ثالثا: التفويض الضمني.

يُقصد بالتفويض الضمني ذلك الذي تستشف فيه إرادة المفوض بصورة غير صريحة، وإنما من خلال العرف الإداري السائد أو من خلال موافقته الضمنية المستخلصة من سلوكه وتصرفاته. ويتحقق ذلك، على سبيل المثال، عند صدور قرار بالتفويض من سلطة إدارية إلى شخص معين، ثم وفاة المفوض أو انتهاء مهامه لأي سبب، دون أن تقوم السلطة المختصة الجديدة بإلغاء التفويض أو التراجع عنه، حيث يُفهم من سكوتها واستمرار العمل به موافقة ضمنية على بقائه، مما يُبقي أثر التفويض قائمًا **(عيد قريطم، 2011، ص156)**

رابعا: التفويض الصريح:

يُعرّف التفويض الصريح بأنه الإجراء الذي يُعبَّر عنه بعبارات واضحة وصياغة جازمة، تُجسّد الإرادة المباشرة للأصيل في منح جزء من اختصاصاته إلى جهة أخرى في نطاق محدد، دون أن يترك مجالًا للتأويل أو الاستنتاج. وقد كرّس المشرّع الجزائري هذا النوع من التفويض من خلال استعمال مصطلحات دقيقة في النصوص التنظيمية، حيث يُستخدم في جانب المفوض ألفاظ مثل "يفوض" كما ورد في المرسوم 94-46 لسنة 1992، ولفظ "يؤهل" كما في المرسوم 94-46 المتعلق برئيس أركان الجيش. أما بالنسبة للمفوض إليه، فتستعمل النصوص عبارات من قبيل "يتلقى تفويضًا"، مما يجعل التفويض الصريح مرتبطًا ارتباطًا وثيقًا بدلالة الألفاظ وحدودها القانونية. **(نجار سيدي محمد 2024/2023، ص91)**

الفرع الثاني: التفويض الإداري من حيث موضوعه

يتخذ التفويض الإداري من حيث موضوعه صورتين أساسيتين تتمثل في:

أولا: تفويض الإختصاص. Délégation de pourvoir

"... يقصـــد به نقل أو تحويل صـــلاحية اتخاذ بعض القرارات الإدارية من صـــاحب الاختصـاص الأصـيل إلى غيره من المرؤوسـين الإداريين، وغالبا ما تكون هذه الصـلاحيات ذات أهمية بسـيطة أو ذات طبيعة فنية، وعليه يصـبح المفوض إليه يمارس اختصـاصـات إضـافية وبمجرد الأصـيل من ممارسـته إلا بعد إلغاء قرار التفويض أو انتهاء مدة التفويض". **(غربي أحسن، 8 جانفي 2014، ص13)**

"... تفويض الإختصـاص له طابع الاسـتمرار حتى يصـدر قرار بإلغائه ومن أمثلته تفويض الإختصـاص في العراق كما ورد في المادة 43 الفقرة (ز) من الدسـتور العراقي لعام 1970 التي تشـير إلى اختصـاصـات مجلس قيادة الثورة ومنها تخويل رئيسـه بعض اختصـاصـاته المبنية في هذا الدسـتور أو تخويل نائبه الإخصـاصـات نفسـها عدا التشـريعية منها" **(عبد الحمبد عبد المهدي، 2016-4-1) ص84-86).**

تفويض الإختصـاص هو اجراء قانوني يسـمح للرئيس بنقل جزء من صـلاحياته لمرؤوسـيه وذلك وفق ما نص عليه القانون، ويبقى هذا التفويض مسـتمر إلى غاية صـدور قرار بإنهائه يتم في مدة معينة وليس دائما حيث يضـع الرئيس بعض من مهامه على عاتق موظف آخر أقل مرتبة منه لممارستها وتفرغه لمهام ذات أهمية أكبر.

ثانيا: تفويض التوقيع:

"... وهو أن يعطي موظف ما الحق في توقيع المعاملات التي تدخل في اختصـــاص موظف آخر أعلى منه مرتبة في السـلم الإداري، فهو تفويض شـخصـي يأخذ بعين الاعتبار شـــخصـــية المفوض إليه، ومن ثم فهو ينتهي بتغيير المفوض أو المفوض إليه، كما أن هذا التفويض لا يحرم المفوض حق التوقيع إلى جانب المفوض إليه" **(محمد علي الشـــباطات، 27 جوان 2017، ص06).**

يصدر تفويض التوقيع من الرئيس إلى مرؤوسيه بتفويضه صلاحية التوقيع على بعض الإجراءات، حيث يكون هذا التفويض ذو طابع شخصي، حيث يعتبر القرار الصادر عن هذا التوقيع معبرا عن إرادة الرئيس وليس المفوض إليه وللرئيس الحق في التوقيع من المفوض إليه في نفس الوقت، حيث يقوم بإلغاءه في أي وقت.

الفرع الثالث: أنواع التفويض الإداري من حيث مصدره.

يتم تقسيم التفويض الإداري إلى أربع أنواع من حيث مصدره كما يلي:

أولا: التفويض المباشر:

يقصد به ذلك الشكل من أشكال التفويض الإداري الذي يتم بموجبه نقل جزء من الاختصاصات من الجهة الإدارية صاحبة السلطة الأصلية إلى مرؤوس تابع لها داخل نفس التنظيم الإداري، ويتم هذا النقل بصورة مباشرة دون وسيط ويستند هذا النوع من التفويض إلى نصوص قانونية أو تنظيمية تخول للسلطة المختصة، كرئيس الجمهورية أو الوزير، إمكانية إسناد بعض صلاحياتها إلى مستويات أدنى في السلم الإداري **(فريحة حسين، 2009، ص124)**.

يصدر التفويض المباشر من موظف أعلى مرتبة من صاحب الإختصاص حيث يتم تفويض بعض اختصاصات الأصيل إلى شخص آخر دون تدخل منه، ودون قرار يصدر منه فهو يتم مباشرة من الجهة العليا التي تملك صلاحية التدخل في هذا الأعمال وفق نص قانوني يسمح بذلك.

ومثاله في النظام المصري ما نص عليه المرسوم بقانون رقم 37 لسنة 1952 والمضاف بالقانون 224 لسنة 1953 الخاص بنظام وكلاء الوزارات الدائمين والذي يجيز للوزير أن يعهد ببعض اختصاصاته المخولة لوكيل الوزارة، بموجب القوانين إلى الوكلاء المساعدين، أو رؤساء المصالح **(السعيد بن محمد قارة، 2009، 2010، ص102)**.

ثانيا: التفويض الغير مباشر:

يعرف التفويض غير المباشـــر بأنه ذلك القرار التنظيمي الصـــادر عن ســـلطة إدارية عليا كقرارات رئيس الجمهورية أو رئيس الوزراء، يقتضـــي بنقل جانب من اختصـاصـات الأصـيل غلى مرؤوسـيه دون توقف ذلك عن إرادة الأصـيل أو خياره حيث يجد نفسـه ملزما بنفاذ هذا التفويض من جهة أعلى مرتبة في الهرم الإداري من الأصـــــيل، وبالرغم من أن هذا النوع يهدف إلى تخفيف الاعباء الإدارية، إلا أن الفقه القانوني يميل إلى اعتباره نقلا للاختصـاص لا تفويضا بمعناه الدقيق، نظرا لغياب عنصر التقدير لدى الأصيل، وهو ما دفع المشرع في دول عديدة كفرنسـا ومصـر وسـوريا إلى الإتجاه نحو إلغائه والتمسـك بقاعدة أن التفويض لا يكون إلا بقرار صـادر عن الأصـيل نفسـه، وهذا النوع من التفويض تم إلغاؤه في العديد من التشريعات الحديثة كما فعل المشرع المصري بموجب القانون رقم 42 لعام 1967، والمشرع السوري بموجب القانون رقم 56 لسنة 2001، حيث أصبحت القاعدة العامة هي أن لتفويض لا يكون إلا بقرار من الأصـيل نفسـه لتعزيز مبدأ المسـؤولية الإدارية **(عيد قريطم، 2011، ص143،144).**

ثالثا: التفويض الإختياري:

هو إجراء قانوني يقوم فيه الرئيس الإداري بتفويض بعض اختصـاصـاته بإرادته التامة حيث يملك الحرية الكاملة في اختيار وقت التفويض، ومدى نطاقه، أو الإمتناع عنه تماما، وفي وجود نص قانوني يســـمح له بذلك حيث يتمتع التفويض الإختيارية بأهمية تعزيز الثقة حيث يعكس ثقة الرئيس في مرؤوســيه، مما يرفع الروح المعنوية ويعزز العمل التشـــاركي، وكذلك يتيح للأصـــيل اختيار الشـــخص الأكفأ والأجدر لتحقيق النتائج المطلوبة بناء على الظروف المحيطة، ولكن في نفس الوقت قد يؤدي إلى تمركز السـلطة، حيث يمكن للأصـيل أن ينفرد بقراراته ويمتنع عن التفويض تماما مما يجعله مسيطرا بشكل مطلق على كافة الإختصاصات **(نجار سيدي محمد، 2024/2023، ص71).**

ويكون التفويض اختياريا حينما يقوم صـــاحب الإختصـــاص الأصـــيل بتفويض جزء من اختصاصاته إلى غيره بمحض إرادته ووفقا لتقديره الشخصي، وما يراه مناسبا لظروف العمل، وقد يكون إلزاميا حينما لا يكون لصـاحب الإختصـاص الأصـيل حرية التقديرية **(عبد الحميد عبد المهدي، 1 جانفي 2016، ص84،86)**.

رابعا: التفويض الإلزامي (الإجباري).

وهذا النوع من التفويض يفرض على الاصـيل بموجب نص قانوني صـريح، حيث لا يملك المدير أو الرئيس خيارا في منح التفويض أو منعه بل هو ملزم بجزء من اختصـاصـه لغيره، وفق ما نص به القانون، حيث أن الأصـــيل لا يملك ســـلطة تقديرية فيما يخص عملية التفويض، بل هو مجبر على إصداره متى توفرت الشروط القانونية المحددة في النص الآذن ومثال ذلك ما ورد في المادة 27 من الفقرة الثانية من المرسوم التنفيذي رقم 8-131، والذي يلزم الإدارة بتفويض ســلطة التصـــديق على مطالبة الوثائق وصـــحة التوقيع إلى أكبر عدد ممكن من الموظفين لتســـهيـل الإجراءات على المواطنين **(نجـار ســـيـدي محمـد، 2024/2023/ص72)**.

المطلب الثالث: شروط التفويض الإداري.

بإعتبار التفويض الإداري آلية قانونيا تهدف إلى تحقيق المرونة في التســـيير وتخفيف العبء عن السلطات الإدارية العليا، ولإعتبار التفويض مشروعا يجب أن يستوفي مجموعة من الشروط تتمثل في الشروط الشكلية في (الفرع الأول) والشروط الموضوعية في (الفرع الثاني)

الفرع الأول: الشروط الشكلية

يتمتع التفويض الإداري بمجموعة من الشـــروط الشـــكلية والتي تمثل القالب القانوني الذي يعتمده التفويض ليعتد به أمام القضاء والغير وتتمثل هذه الشروط فيما يلي:

أولا- أن يكون التفويض مكتوبا:

عندما يشترط النص القانوني الآذن بالتفويض شكلاً معينًا، فإنه يتوجب على الأصيل التقيد بهذه الشكلية واحترامها دون مخالفة. كما يجب عليه تحديد صفة المفوَّض إليه باعتبار أن التفويض في الاختصاص يوجَّه إليه بصفته الوظيفية لا بشخصه، لكونه تفويضًا غير شخصي. ويتعين كذلك تحديد الصلاحيات المفوَّضة بدقة، لما لذلك من دور في تفادي النزاع والتداخل في مهام كل من الرؤساء والمرؤوسين.**(قريطم عيد، 2011، ص107)**

وبما أن قرار التفويض يُعدّ قرارًا إداريًا، فإنه من حيث الأصل لا يُشترط لصدوره شكل محدد، إذ يمكن أن يصدر شفهيًا أو عبر الهاتف أو التلغراف ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وهو ما استقر عليه القضاء الفرنسي. غير أنّه يُستحسن أن يصدر التفويض في شكل مكتوب، للإعتبارات التالية:**(غربي أحسن، 2014، ص66)**

لا يجوز التفويض إلا بنص يأذن به وعليه يتعين على قرار التفويض أن يشير إلى النص الذي أجازه وهذا لا يمكن إلا إذا كان قرار التفويض مكتوبا **(غربي أحسن، 2014، ص66)**.

يشترط لصحة التفويض في الاختصاص أن يتم وفق الشكل الذي حدده النص القانوني الآذن به، وذلك في صورة قرار إداري مكتوب يصدر عن الأصيل، ويخضع للقواعد العامة للقرارات الإدارية. ويتعين أن يتضمن هذا القرار تحديد اسم المفوَّض إليه، والاختصاصات المفوَّضة، ومدة التفويض، بما يضمن وضوح نطاق الصلاحيات وتفادي التداخل والنزاع، وكذا تحديد مسؤولية كل طرف بدقة. **(عيد قريطم، 2011، ص107)**.

ثانيا: نشر قرار التفويض:

لا يُعدّ التفويض صحيحًا ونافذًا في مواجهة الغير إلا إذا تم نشره وفق القواعد المقررة لنشر القرارات الإدارية، إذ يهدف النشر إلى إدخال القرار حيّز التنفيذ وإعلام الكافة به. وعليه، فإن قرار التفويض غير المنشور يبقى صحيحًا داخل الإدارة وملزمًا لها، لكنه لا يسري في مواجهة الأفراد إلا بعد نشره أو تبليغه، وهو ما استقر عليه العمل في أغلب الأنظمة القانونية **(غربي أحسن، 20 أفريل 1955، ص11)**.

تلتزم الإدارة، بعد إصدار قرار التفويض، بنشره وفق الوسيلة التي يحددها النص القانوني الآذن به، فتكون في هذه الحالة مقيدة بما ورد فيه. أما إذا لم يحدد النص وسيلة معينة، فإن للإدارة سلطة تقديرية في اختيار طريقة النشر المناسبة، على أن تضمن وصول القرار إلى علم المخاطبين به. ومن وسائل النشر: الجريدة الرسمية، الملصقات، ووسائل الإعلام كالإذاعة وغيرها.**(نجار سيدي محمد، 2024/2023، ص169)**.

يهدف شرط النشر إلى إعلام الجمهور والغير بمضمون قرار التفويض وجعله نافذًا في مواجهتهم، ويتم ذلك عن طريق النشر في الجريدة الرسمية أو بأي وسيلة قانونية تحقق هذا الغرض. ويُعدّ القرار الصادر استنادًا إلى تفويض غير منشور معيبًا من حيث الشكل والإجراءات، مما يجعله عرضة للطعن بالإلغاء، ولا يُصحّح هذا العيب النشر اللاحق له. **(محمد علي الشباطات، 27 جوان 2017 ص12)**.

وتتجلى أهمية النشر في تحديد سريان مدة تنفيذ قرار التفويض وانتهائه، كما يتيح لذوي المصلحة ممارسة حق الطعن فيه وفقًا للإجراءات القانونية. وباعتبار أن قرار التفويض يُعدّ قرارًا إداريًا، فإنه يتعين نشره من طرف الأصيل لإعلام الغير بالاختصاصات المفوَّضة وضمان سريانه في مواجهتهم **(نجار سيدي محمد، 2024/2023، ص169)**.

ثالثا: أن يكون التفويض مؤقتا.

يميل جانب آخر من الفقه إلى إن التفويض بطبيعته مؤقتا ، وذلك تبعا لقابليته للإلغاء أو التعديل أو التقييد ، لان الأصل بالتفويض لا يعني بالمطلق تخلي الأصيل (المفوض) عن اختصاصاته ، بل يرى أن التفويض منحه يمنحها القانون يستخدمها الأصيل إذا وجد أن هناك مصلحة عامة تستدعي وجود مثل هذا التفويض **(محمد علي الشباطات، 27 جوان 2017، ص11)**

استند أنصار هذا الشرط إلى التزام صاحب الاختصاص الأصيل بمباشرة مهامه بنفسه، بحيث إذا أجاز له المشرّع تفويض بعض اختصاصاته لمرؤوسيه، وجب أن يكون ذلك مؤقتًا ولمدة محددة، سواء ورد هذا التحديد في النص القانوني المُجيز أو في قرار التفويض ذاته. **(عيد قريطم، 2011، 129)**.

يتعين على صاحب الاختصاص الأصيل تحديد مدة زمنية لممارسة المفوَّض إليه للصلاحيات المفوَّضة، ضمانًا لعودة الاختصاص إلى الأصيل بانقضاء هذه المدة. فالتفويض لا يجوز أن يكون دائمًا، وإلا عُدّ تخليًا غير مشروع عن الاختصاص **(عبد الحميد عبد المهدي، 2/4/2016/، ص87-90)**.

رابعا: أن يكون التفويض للأشخاص الذي حددهم النص.

يشترط لصحة قرار التفويض أن يصدر حصراً عن صاحب الاختصاص الأصيل الذي خوله النص القانوني سلطة التفويض، باعتبار أن التفويض ذو طابع استثنائي يخضع للتفسير الضيق، فلا يُقبل إلا في الحدود التي رسمها القانون ومن الجهة التي حددها **(الموسوعة العربية، بدون تاريخ نشر)**.

الفرع الثاني: الشروط الموضوعية.

تمثل الشروط الموضوعية جوهر عملية التفويض وأساسها القانوني الذي يحدد مدى مشروعيتها وصلاحيتها من حيث المضمون، وتضمن عدم انحراف السلطة أو

تداخل الصلاحيات، مما يجعله نظاما قانونيا دقيقا يتطلب توافر أركان معينة لاستقامته وصحته وتتمثل فيما يلي:

أولا: أن يكون التفويض جزئيا.

يشترط لصحة التفويض أن يكون جزئيًا ومحدودًا، بحيث يقتصر على بعض اختصاصات المفوِّض دون أن يشملها كلها، مهما كان مركز المفوَّض إليه. فإذا انصبّ التفويض على كامل الاختصاصات أو على جوهرها، اعتُبر باطلًا وعديم الأثر. ومثال ذلك أن يُفوِّض وزير التعليم العالي، بصفته رئيس مجلس التعليم العالي، أحد معاونيه في رسم السياسة العامة للتعليم العالي، وهو ما لا يجوز لكونه من الاختصاصات الجوهرية غير القابلة للتفويض. **(عيد قريطم، 2011، ص113)**

وقد أخذ المشرّع العراقي بمبدأ التفويض الجزئي للاختصاص، حيث نصّ في قانون المحافظات رقم 159 لسنة 1969 (المادة 14/الفقرة 1) على أنه «للوزراء أن يخولوا المحافظ بعض صلاحياتهم»، كما ورد في قانون السلطة التنفيذية رقم 50 لسنة 1964 أن «للوزير أن يخول بأمر تحريري كبار موظفي وزاراته الصلاحيات الممنوحة له وفقًا للقوانين والأنظمة، على ألا يشمل ذلك الصلاحيات الممنوحة له شخصيًا». ويُستفاد من هذه النصوص تكريس مبدأ أن التفويض لا يكون كليًا وإنما يقتصر على بعض الاختصاصات دون غيرها. **(عبد الحميد عبد المهدي، 2016/4/2، ص87-90)**

الأصل في التفويض أن يكون جزئيًا، باعتبار أن الاختصاص وظيفة قانونية وليس حقًا شخصيًا يجوز التنازل عنه، لذلك لا يُقبل التفويض إلا في مسائل

محـددة. أمـا التفـويض الشـامل فيُعـدّ تخليًـا غيـر مشـروع مـن الـرئيس الإداري عـن اختصاصاته **(محمد نجيب الكتبي، 2014، ص3)**.

1- عوامل تحقق شرط الجزائي:

لكي يتحقق شرط الجزاء يجب توفر العوامل التالية:

- ❖ أن يحـدد الـنص الآذان بـالتفويض الموضـوعات التـي يجـوز للمفـوض التفـويض فيها
- ❖ أن يكون هذا التحديد واضحا وليس غامضا.
- ❖ يجـب ألا يشـمل التفـويض القـرارات الكبـرى المرتبطـة برسـم السياسـة العامـة، لأنهـا تبقـى مـن الاختصـاص الأصـيل للـرئيس الإداري ولا يجـوز تفويضـها لطابعهـا الاستراتيجي **(عيد قريطم، 2011، ص118)**.

ثانيا: أن يمارس التفويض في حدود قرار التفويض.

حتـى يكـون التفـويض فـي الاختصـاص صـحيحًا وسـليمًا، إلـى جانـب بـاقي الشـروط القانونيـة المتطلبـة، يتعـين علـى المفـوَّض إليـه الالتـزام الصـارم بالاختصاصـات المحـددة فـي قـرار التفـويض وعـدم تجـاوز حـدودها. فـإذا خـرج عـن نطـاق الصـلاحيات الممنوحـة لـه، فـإن تصـرفاته تُعـد باطلـة وغيـر مشـروعة وقابلـة للإلغـاء. وبعبـارة أخـرى، فـإن تحديـد الاختصـاص فـي قـرار التفـويض يقيّـد سـلطة المفـوَّض إليـه، ويجعـل أي عمـل خـارج هـذا الإطـار مخالفًـا للقـانون وعـديم الأثـر القـانوني **(محمـد علـي الشباطات، 27 جوان 2017، ص13)**.

يلتـزم المفـوض بتفـويض صـلاحياته إلـى الشـخص المحـدد فـي الـنص، ويمتنـع عـن تفـويض شـخص آخـر غيـر منصـوص عليـه حتـى فـي حالـة غيـاب المفـوض لـه، وقـد أقـر مجلـس الدولـة الفرنسـي والقضـاء المصـري هـذا المبـدأ وعلـى سـبيل المثـال نصـت المـادة 02 مـن المرسـوم التنفيـذي رقـم 07-186 علـى أنـه يمكـن لأعضـاء الحكومـة

تفـويض تـوقيعهم فقـط للمـوظفين الـذين يشـغلون رتبـة نائـب مـدير علـى الأقـل وفـي مواضيع محددة **(زردوم عبد الرؤوف، 2025/2024، ص128-129)**

ثالثا: التفويض من الأعلى إلى الأسفل:

بمعنـى ان التفـويض، فـي طبيعتـه القانونيـة، وسـيلة تمكّـن الـرئيس الإداري مـن نقـل جـزء محـدّد مـن صـلاحياته إلـى مـن هـم أدنـى منـه فـي السـلم الإداري، قصـد تخفيـف تركّـز السـلطات علـى مسـتوى القمّـة وتمكينـه مـن التفـرّغ لاختصاصـاته الجوهريـة ذات الأولويـة. ويكـون التفـويض، كأصـل عـام، فـي اتجـاه تنـازلي مـن الأعلـى إلـى الأدنـى، مـع جـواز منحـه اسـتثناءً لمـن هـم فـي نفـس المسـتوى الإداري متـى أجـاز ذلـك نـص قانوني **(محمد نجيب الكبشي، 2014)**

يجـب أن يكـون التفـويض مـن الـرئيس إلـى شـخص أقـل رتبـة منـه فـي السـلم الـوظيفي، فـلا يجـوز أن يكـون التفـويض إلـى لمـرؤوس أدنـى منـه أو مسـاوي لـه، وذلـك لضـمان حسـن سـير الإدارة وتوزيـع الإختصاصـات داخـل الهيكـل الإداري بشـكل مـنظم، بمـا يسـمح للأصـيل (الـرئيس) بـالتفرغ للمهـام ذات أهميـة أكثـر، مـع إسـناد الأعمـال الأقـل أهمية للمرؤوس.

يُعـدّ هـذا الشـرط مـن المبـادئ البديهيـة التـي تقتضـيها طبيعـة التفـويض، باعتبـاره وسـيلة للحـدّ مـن تركّـز السـلطات علـى مسـتوى قمـة الهـرم الإداري، إذ يلجـأ الـرئيس الإداري إلـى إسـناد جـزء مـن اختصاصـاته إلـى مـن هـم أدنـى منـه لتفـادي تعطّـل مهامـه الأساسـية. ومـن ثـمّ، فـإن التفـويض يكـون حتمًـا فـي اتجـاه تنـازلي، ولا يُتصـوّر قانونًـا أن يـتم مـن المـرؤوس إلـى رئيسـه **(زهـراوي زهـرة- رحمـاني نصـيرة، 14 جـوان 2018، ص22-33)**.

إن تطبيق هذا المبدأ يساهم في إرساء تنظيم إداري فعّال، من خلال ضمان توزيع متوازن للاختصاصات بين مختلف المستويات الإدارية، بما يعزّز قدرة المرؤوسين على التكفل بالمهام اليومية. كما أنّ التفويض، إذا تمّ من الأعلى إلى الأدنى بطريقة سليمة ومنضبطة، من شأنه تحسين الأداء العام للمؤسسة عبر تسريع عملية اتخاذ القرار ورفع كفاءة تحقيق الأهداف الإدارية.**زردوم عبد الرؤوف، 2025/2024، ص159).**

بصفة عامة فإن التفويض يكون من أعلى درجة إلى الأدنى في التدرج الإداري، وذلك لتسهيل سير الأعمال، وتخفيف المسؤولية عن الرئيس، ولكي تكون الأعمال مشروعة.

رابعا: أن ينصب التفويض على الإختصاص دون المسؤولية:

تبقى المسؤولية القانونية قائمة على عاتق صاحب الاختصاص الأصيل، لأن التفويض يرد على ممارسة الاختصاصات والمهام الإدارية دون أن يمتد إلى نقل المسؤولية عنها. فالرئيس الإداري، رغم تفويضه جزءًا من اختصاصاته لمرؤوسيه، يظل مسؤولًا عن كيفية مباشرة تلك الاختصاصات، مع إمكانية قيام مسؤولية المفوَّض إليه تجاه الأصيل عن الأعمال التي يباشرها في حدود الاختصاصات المفوَّضة له. **(محمد علي النشاطات، 27 جوان 2017، ص14).**

القاعدة العامة أن يفوض الرئيس بعض من اختصاصاته فقط دون مسؤولية، أي أن الشخص المفوض يقوم بتنفيذ السلطة ولكن الرئيس هو المسؤول النهائي عن النتائج.

خامسا: عدم جواز تفويض الإختصاصات المفوضة:

لا يجوز لمن فوض إليه الإختصاص أن يفوض غيره في القيام به، وذلك لأن عملية التفويض لا تتم إلا مرة واحدة فهذا هو الأصل، وذلك طبقا للقاعدة العامة "لا

تفـويض فـي التفـويض" **(زهـــراوي زهـــرة- رحمـــاني نصـــيرة، 14 جـــوان 2018، ص22-33).**

وهـذا مـاهو مقـرر فـي كـلٍ مـن فرنسـا ومصـر، إذ اسـتقرّ القضـاء الإداري علـى حظـر مـا يُعـرف بـ"تفويض التفـويض". فقـد قضـى مجلـس الدولـة الفرنسـي بعـدم مشـروعية قيـام المفـوَّض إليـه بإعـادة تفـويض الاختصاصـات التـي أُسـندت إليـه، وأبطـل تبعًـا لـذلك القـرار الصـادر عـن المـدير فـي شـأن صـلاحيات سـبق أن فوّضـها لـه الوزير.كمـا ذهبـت المحكمـة الإداريـة العليـا فـي مصـر إلـى التأكيـد علـى ذات المبـدأ، حيـث قـررت أنـه لا يجـوز للمفـوَّض إليـه، فـي غيـاب نـص صـريح يجيـز ذلـك، أن يُعيـد تفـويض الاختصاصـات المفوَّضـة إليـه، وأن أي تصـرّف مـن هـذا القبيـل يُعـد مخالفًـا لمبـدأ المشـروعية، ولا يرتّـب أثـرًا قانونيًـا، بـل يُعتبـر مجـرد عمـل مـادي لا يرقـى إلـى مرتبـة القرار الإداري الصحيح. **(غربي أحسن، جانفي 2014، ص67)**

بمعنـى أن المفـوض إليـه لا يجـوز لـه تفـويض الإختصاصـات التـي فوضـت لـه لأنـه غيـر مسـؤول عنهـا فهـو لـه الحـق فـي تنفيـذ السـلطة فقـط دون مسـؤولية تامـة عنهـا، والقاعـدة العامـة أن التفـويض يكـون مـرة واحـدة فقـط فـإذا قـام المفـوض لـه بتفـويض الإختصاصات لشخص آخر فيعد ذلك غير مشروع.

سادسا: أن يكون نص يجيزه.

يشـترط فـي التفـويض الإداري وجـود نـص قـانوني يـنص علـى إمكانيـة الاعتمـاد علـى التفـويض فـي الحـالات اللازمـة، لكـي يكـون التفـويض قـابلا للتنفيـذ ومشـروع قانونـا، حيـث أن صـاحب الإختصـاص لا يمكنـه تفـويض بعـض اختصاصـاته إلا بوجـود نص.

ويجـب فـي الـنص الآذن بـالتفويض أن يكـون مـن نفـس درجـة الـنص المـانح للإختصـاص وهـذا يعنـي أن يكـون الـنص الـذي يسـمح بتفـويض الإختصـاص مـن

مرتبة النص الذي يقرر الإختصاص الأصلي الذي يريد صاحبه أن يفوض فيه، كان يكون الإختصاص الأصيل قد تضمنه الدستور التفويض لا يكون جائزا إلا إذا سمح به نص تشريعي **(محمد على الشباطات، 27 جوان 2017، ص10).**

يمكننا القول أن التفويض يجب أن يكون بنص قانوني يجيزه، حيث لا يمكن لصاحب الاختصاص أن يفوض أي جزء من صلاحياته للمرؤوسيين إلا إذا كان نص قانوني يسمح بذلك، فالتفويض يكون مشروعا بوجود نص قانوني ينص عليه.

المبحث الثاني: نطاق التفويض الإداري

يعد التفويض الإداري من الوسائل القانونية التي تلجأ إليها الإدارة العمومية بهدف تحقيق النجاعة في تسيير المرافق العمومية العامة وتخفيف العبء عن السلطات الإدارية، غير أن هذا الاسلوب لا يُمارس بصورة مطلقة، بل يخضع لإطار قانوني دقيق يحدد نطاق تطبيقه ويرسم حدوده، فالتفويض قد يصدر عن مختلف الهيئات الإدارية سواء كانت مركزية أو لا مركزية (محلية)، في إطار توزيع الاختصاصات بين الرؤساء والمرؤوسين، بما يسمح بضمان إستمرارية العمل الإداري وسرعة إتخاذ القرار.

و عليه فان الإحاطة بنطاق التفويض الإداري تقتضي بيان الجهات التي تمارسه على المستويين المركزي و المحلي ,بما يضمن ممارسته في إطار مبدا المشروعية.

- إن دراسة نطاق التفويض الإداري، يكون من خلال التقسيم الآتي:

- **المطلب الأول:سلطات الأجهزة الادارية المركزية في نطاق التفويض التفويض الإداري.**
- **المطلب الثاني:سلطات الأجهزة الإدارية المحلية في نطاق التفويض الإداري**

المطلب الأول:سلطات الأجهزة الادارية المركزية في نطاق التفويض التفويض الإداري. .

تلعب الأجهزة الإدارية المركزية في ظل التنظيم الإداري للدولة دورًا محوريًا في تنفيذ السياسات العامة وضمان فعالية الإدارة، من خلال مباشرتها للاختصاصات الإدارية على المستوى الوطني. ويقصد بالمركزية الإدارية مجموع الهياكل والأجهزة والتنظيمات الإدارية التي تمارس اختصاصاتها تحت إشراف السلطة المركزية، بما يضمن وحدة النشاط الإداري وتركيز اتخاذ القرار. وفي هذا السياق، تلجأ هذه الأجهزة إلى التفويض الإداري كآلية لتخفيف العبء وتوزيع الاختصاصات، بما يساهم في تحسين فعالية الأداء الإداري وتسريع وتيرة العمل الإداري. غير أن هذا التفويض، رغم أهميته، يبقى خاضعًا لضوابط قانونية تحول دون الانحراف أو التعسف في استعمال السلطة، تكريسًا لمبدأ المشروعية وضمانًا لاحترام سيادة القانون وحماية حقوق الأفراد و هذا ما سنوضحه على النحو الآتي :

الفرع الاول: نطاق تفويض السلطات الإدارية لرئيس الجمهورية:

أقر التعديل الدستوري(**المرسوم الرئاسي رقم 20- 442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى عام 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020م يتعلق بإصدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020م في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية)** لسنة 2020م في المادة 93 منه، إمكانية تفويض رئيس الجمهورية بعض صلاحياته إلى الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة غير أن هذه الإمكانية تظل مقيدة ضمن الحدود التي يحددها الدستور.

غير أن نطاق هذا التفويض ليس مطلقا إذ يُستبعد من ذلك بعض الاختصاصات الأساسية، لا سيما ما تعلق بسلطة التعيين والاختصاصات ذات الطابع التشريعي، باعتبارها من الصلاحيات الجوهرية لرئيس الجمهورية.(**منقور قويدر، تفويض الصلاحيات من رئيس**

الجمهورية إلى الوزير الأول أو رئيس الحكومة، قراءة في أحكام المادة 93 من التعديل الدستوري لسنة 2020م، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، المجلد 07 العدد1 جامعة غليزان 2022م ص959.)

ويعد موقع هذا الأخير في أعلى الهرم الإداري، حيث يضطلع بقيادة السلطة التنفيذية ويمارس صلاحيات دستورية وإدارية، خاصة التي تتعلق بسلطة التعيين والضبط... إلخ الأمر الذي يقتضي تحديد الصلاحيات القابلة للتفويض دون غيرها إضافة إلى الأشخاص المفوض إليهم.**(مرجان أسامة، التفويض الإداري في القانون الجزائري، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق تخصص ق إ إشراف رمضاني السبتي، 2024/2023، ص42.)**

إن دراسة قيود وإمكانية تفويض السلطات الإدارية لرئيس الجمهورية يكون من خلال:

01-سلطة رئيس الجمهورية في تفويض إختصاصاته:

يعد تفويض السلطة الإدارية لرئيس الجمهورية آلية قانونية تهدف إلى تحقيق التوازن بين متطلبات توزيع الاختصاصات وضمان فعالية العمل الحكومي، في إطار الالتزام بالأحكام الدستورية، ورغم إمكانية تفويض بعض الصلاحيات لضمان مرونة التسيير، إلا أن هذا التفويض يظل مقيدًا بضوابط دستورية صارمة لحماية مكانة رئيس الجمهورية.

وبالرجوع إلى أحكام التعديل الدستوري لسنة 2020م، لاسيما المادة 93، يتضح أن المشرع الدستوري قد حدد نطاق الصلاحيات القابلة للتفويض، كما استثنى بعض الاختصاصات ذات الطابع الجوهري التي لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويضها، خاصة تلك المتعلقة بسلطة التعيين والسلطة التنظيمية، اعتبارها مرتبطة بوظيفته الدستورية ومكانته في قمة الهرم الإداري.

وعلى هذا الأساس يمكن التقسيم على النحو الآتي:

أ- الصلاحيات الدستورية لرئيس الجمهورية المنشأة من التفويض الإداري:

تكرس القواعد الدستورية جملة من الاختصاصات التي لا تقبل التفويض، بما يوجب على رئيس الجمهورية مباشرتها شخصيا وتتمثل في: **(مرجان أسامة، التفويض الإداري في القانون الجزائري ص42)**

- **سلطة التعيين:**

تعد سلطة التعيين من أبرز الصلاحيات الدستورية المخولة لرئيس الجمهورية، حيث يقتضي موقعه في قمة هرم السلطة التنفيذية توليه تعيين المسؤولين السامين في الدولة وفقًا لما حددته المادة 92 **(المادة 92 من الدستور الجزائري 2020 الجريدة الرسمية العدد 82 المؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442هـ 30 ديسمبر 2020 المتضمن تعديل الدستور)**من دستور 2020م. وتندرج هذه الصلاحية ضمن الاختصاصات الجوهرية التي يمارسها بصفته صاحب السلطة الأصلية.

وبموجب المادة 93 **(المادة 93 من الدستور الجزائري 2020م)**من الدستور نفسه، لا يجوز لرئيس الجمهورية تفويض سلطة التعيين في هذه الوظائف إلى غيره، باعتبارها من الصاحيات المستثناة من التفويض، لما لها من أهمية في ضمان السير الحسن لمؤسسات الدولة، وفي المقابل، وطبقا لأحكام المادة 112**(المادة 112 من الدستور الجزائري 2020م)** فقرة 6 من التعديل الدستوري لسنة 2020م، يمارس الوزير الأول أو رئيس الحكومة، حسب الحالة، سلطة التعيين في الوظائف المدنية التي لا تدخل ضمن اختصاص رئيس الجمهورية، أو تلك التي يفوضها له هذا الأخير، وذلك في إطار توزيع الصلاحيات داخل السلطة التنفيذية.

- **سلطة رئيس الجمهورية في المحافظة على أمن الدولة:**

يتمتع رئيس الجمهورية في ظل الظروف غير عادية أو الاستثنائية وصلاحيات استثنائية تتجاوز ماهو معمول به في الظروف العادية، وذلك وفقا لأحكام الدستور، بهدف المحافظة

على أمن الدولة وسلامتها. وتبرر هذه السلطات الواسعة كون للالتزام التام بالقواعد المعتادة في مثل هذه الظروف قد يؤدي إلى عواقب جسيمة يصعب تداركها، في حين تقتضي الحفاظ على الدولة ونظامها منح الإدارة صلاحيات واسعة تتناسب مع طبيعة الوضع الاستثنائي.

وبالرجوع إلى الدساتير الجزائرية المختلفة، نجد أنها نظمت حالات الظروف الاستثنائية من خلال تحديد شروطها وإجراءات إعلانها، والتي تتمثل أساسًا في: حالة الطوارئ والحصار وفق المادة 97 (**المادة 97 من الدستور الجزائري 2020م**)من دستور 2020م والحالة الاستثنائية وحالة الحرب والتعبئة المالية وفق المواد 93و99 (**المادة 93 من الدستور الجزائري 2020م**)من نفس الدستور. (**المادة 99 من الدستور الجزائري 2020م**)

ب- السلطات التي يجوز تفويضها:

تُجيز بعض الصلاحيات الدستورية المخولة لرئيس الجمهورية إمكانية تفويضها وذلك بهدف تحقيق المرونة وتعزيز فعالية الأداء الحكومي. ويشمل هذا التفويض بعض المهام ذات الطابع التنفيذي أو الاداري، التي يمكن إسنادها إلى جهات أخرى دون المساس بمكانة الرئيس أو التأثير على صلاحياته السيادية ويأتي ذلك في إطار قانوني منظم يضمن حسن توزيع الإختصاصات مع الحفاظ على مبدأ المشروعية.(**عبد الرؤوف زردوم، النظام القانوني للتفويض الإداري ، ص78.**)

- **تفويض صلاحية التعيين:**

كرس التعديل الدستوري لسنة 2020م مبدأ تفويض بعض صلاحيات رئيس الجمهورية، لا سيما في مجال التعيين في الوظائف العليا للدولة، وذلك في إطار إعادة تنظيم السلطة التنفيذية وتكريس التوازن داخلها. ومن خلال استقرائنا لنص المادة 93 من نفس الدستور أعلاه أجاز لرئيس الجمهورية تفويض سلطة التعيين إلى الوزير الأول أو رئي الحكومة حسب الحالة بالنسبة للمناصب التي لا تندرج ضمن التعيينات المحددة صراحة بموجب أحكام الدستور.

وفي هذا السياق، نصت المادة 112 فقرة 6 من التعديل الدستوري لسنة 2020م على ما يلي: "يعيين في الوظائف المدنية للدولة التي لا تندرج ضمن سلطة التعيين لرئيس الجمهورية أو تلك التي يفوضها له هذا الأخير".(**المادة 112 من الدستور الجزائري 2020م)**

وهو نص يؤسس بوضوح لإمكانية نقل جزء من الاختصاصات في مجال التعيين إلى هيئات تنفيذية أخرى، وفقا لمقتضيات التنظيم القانوني.

وتجسيدًا لهذا التوجه، صدر المرسوم الرئاسي رقم 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، والذي حدد بدقة نطاق هذا التفويض وآلياته.

حيث قام رئيس الجمهورية، بموجب هذا المرسوم بتفويض الوزير الأدول صلاحية التعيين في عدد من المناصب والوظائف العليا في الدولة، وذلك في سياق تكريس مبدأ عدم تركز السلطة والحد من الطابع الفردي لممارستها.(**راجع المرسوم الرئاسي، رقم 19-370: المؤرخ في 28 ديسمبر 2019، يتضمن تعيين الوزير الأول، ج ر، عدد1- صادرة في 05 يناير 2020، ملغى بالمرسوم الرئاسي 21 رقم 274 المؤرخ في 30 يونيو 2021 يتضمن إنهاء مهام الوزير الأول ج ر، عدد 53 الصادرة في 08 يوليو 2021م.)**

غير أن هذا التفويض لم يكن شاملا أو مطلقا بل جاء مقيدًا بجملة من الاستثناءات، إذ يحتفظ لرئيس بصلاحية التعيين في بعض الوظائف لاسيما تلك المرتبطة بالإدارات المركزية الحساسة أو التي تكتسي طابعًا استراتيجيا في هرم الدولة. **(راجع المرسوم الرئاسي، رقم 19-370: المؤرخ في 28 ديسمبر 2019، يتضمن تعيين الوزير الأول، ج ر، عدد1- صادرة في 05 يناير 2020، ملغى بالمرسوم الرئاسي 21 رقم 274 المؤرخ في 30 يونيو 2021 يتضمن إنهاء مهام الوزير الأول ج ر، عدد 53 الصادرة في 08 يوليو 2021م.)**

وقد حددت المادتان 03-04 من المرسوم الرئاسي رقم 20-39 مجالات الوظائف التي يشملها هذا التفويض، ويمكن حصرها فيما يلي: **(المادة 03 04 من المرسوم الرئاسي 20-39: المؤرخ في 02 فبراير 2020 المتضمن تعيين الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر العدد 06 المؤرخة 02 فبراير 2020م.)**

❖ **التعيينات المتعلقة بالمصالح التابعة للوزير الأول:**

يمارس الوزير الأول سلطة التعيين بموجب مراسيم تنفيذية، في الوظائف التابعة لمصالحه، ومن بينها: مدير الدراسات، نواب المديرين، رؤساء الدراسات، ... وكذا مختلف الوظائف ضمن المؤسسات والمصالح التابعة له.

❖ **التعيينات المتعلقة بالإدارات المركزية للوزارات:**

يمتد تفويض سلطة التعيين ليشمل الوظائف المرتبطة بالإدارات المركزية للوزارات لاسيما: رؤساء دواوين الوزراء، رؤساء الأقسام، المديرون، المفتشون، المكلفون بالدراسات والتلخيص، نواب المديرين، رؤساء الدراسات....

❖ **التعيينات المتعلقة بالإدارات الإقليمية:**

يشمل التفويض كذلك بعض الوظائف على المستوى الإقليمي، خاصة مسؤولوا المصالح الخارجية للدولة على المستويين الجهوي والمحلي، إضافة إلى المناصب المصنفة ضمن الوظائف العليا في الولايات غير أن هذا التفويض لا يشمل بعض المناصب الحساسة، حيث استثنت منه وظائف الولاة، والولاة المنتدبين، والأمناء العامين للولايات ورؤساء أمن الولايات، رؤساء الدوائر. **(راجع المادة 02 من المرسوم رقم 20-122 المؤرخ في 16 ماي 2020، يتمم بعض أحكام المرسوم رقم 20-39 المتعلق بالتعيين في الوظائف المدنية والعسكرية للدولة، ج ر، العدد 30 المؤرخة في 21 ماي 2020م.)**

❖ **تفويض صلاحية التوقيع:**

يقتضي الموقع الدستوري المتميز لرئيس الجمهورية توليه صلاحية تعيين عدد من كبار المسؤولية السامين في الدولة. فضلا عن إنهاء مهامهم عند الاقتضاء**(إن الرئيس هو من يقوم بالتوقيع على المراسيم الرئاسية وقد منعه المؤسس الدستوري من تفويض هذا التوقيع، لكن يمكن لرئيس الجمهورية تفويض توقيعه إلى مسؤولي المصالح التابعة لرئاسته باستثناء التوقيع على المراسيم الرئاسية.)**، وقد نصت المادة 92 من التعديل الدستوري لسنة 2020م على أهم هذه الوظائف والشخصيات التي يختص رئيس الجمهورية بتعيينها. والتي تتمثل أساسًا في: **(نصت**

المادة 188 من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2020م على أنه: "يعين رئيس الجمهورية لعهدة واحدة مدتها 6 سنوات على أن تتوفر فيه الشروط المنصوص عليها في المادة 87 من الدستور باستثناء شرط السن.)

- الوزير الأول
- ثلث أعضاء مجلس الأمة(**المادة 105 من التعديل الدستوري سنة2020م)**
- رئيس المحكمة الدستورية، العهدة مدتها 06 سنوات غير قابلة للتجديد.

كما يتولى رئيس الجمهورية التعيين بموجب مراسيم رئاسية في الوظائف والمهام المنصوص عليها دستوريا، إضافة إلى المناصب والوظائف العليا للدولة على مستوى رئاسة الجمهورية والهياكل والمؤسسات التابعة لها، وكذلك على مستوى وزارات الدفاع الوطني، الشؤون الخارجية، العدل، الجماعات المحلية والتهيئة العمرانية والمالية... ويمتد هذا الاختصاص ليشمل كذلك:

- مديري الجماعات ومسؤولي الدواوين الوطنية، باستثناء تلك التابعة لوزارة السكن.
- مسؤولي الوكالات والمؤسسات والصناديق وكافة الهيئات العمومية ذات الطابع الوطني التي تنص على مراسيم إنشائها على التعيين فيها بموجب مرسوم.
- الأمناء العامين، المفتشين العامين، والمدرين العامين بالوزارات، وكذا المناصب العليا....

غير أن هذه المناصب والشخصيات ذات الأهمية الخاصة، التي يتولى رئيس الجمهورية تعيينها، لا يجوز له بأي حال من الأحوال تفويض سلطة تعيينها إلى غيره، وذلك وفقًا لأحكام المادة 93 (**راجع المادة 93 من التعديل الدستوري لسنة2020م**)من التعديل الدستوري لسنة 2020م، التي تكرس الطابع المصري لهذا الاختصاص.

ومع ذلك، يظل لرئيس الجمهورية إمكانية تفويض صلاحية التوقيع إلى مسؤولي المصالح التابعة لرئاسة الجمهورية باستثناء التوقيع على المراسيم الرئاسية، وذلك طبقا لأحكام المادة 17(**نصت المادة 17 من المرسوم الرئاسي 23-331 : المؤرخ في 26 سبتمبر 2023 المتضمن**

إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية، ج ر عدد 62، الصادرة في 27 سبتمبر 2023 على: "يؤهل مدير الديوان والأمين العام رئاسة الجمهورية والأمين العام للحكومة في حدود صلاحياتهما لتوقيع باسم رئيس الجمهورية على جميع الوثائق والقرارات والمقررات بانشاء المراسيم.) من المرسوم الرئاسي رقم 23-331 المتضمن إعادة تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية.

❖ **تفويض سلطة لرأس مجلس الوزراء:**

تنص المادة 91 من التعديل الدستوري لسنة 2020م على أن رئيس الجمهورية، بصفته القائد الأعلى للقوات المسلحة، يتولى رئاسة مجلس الوزراء، وهو إختصاص أصيل يندرج ضمن صلاحياته الدستورية الجوهرية، غير أن هذا الاختصاص، وعلى خلاف بعض الصلاحيات الحصرية الأخرى، يمكن أن يكون محل تفويض لفائدة الوزير الاول.

ويلاحظ أن ممارسته هذا التفويض ليست مُستحدثة كليًا، إذ يعود أول ظهور لها إلى ما بعد التعديل الدستوري لسنة 2008م، حين صدر مرسوم رئاسي خوّل الوزير الأول رؤس اجتماعات مجلس الوزراء. وقد ترتب عن ذلك أن أصبح الوزير الأول.(**دليلة كلاع ووناسة منسل، التفويض الرئاسي في ظل التعديلات الدستورية 2020، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر، جامعة العربي التبسي، تبسة، الجزائر، 2020-2021 ص78.)**

يمارس هذا الدور في إطار محدد، مع بقائه خاضعا للتوجيه العام لرئيس الجمهورية. واستمر العمل بهذا التوجه إلى غاية التعديل الدستوري لسنة 2020م، حيث عرف تفويض رئاسة مجلس الوزراء تطبيقا فعليًا وبارزًا في عدة مناسبات خاصة خلال الفترة التي تعذر فيها على رئيس الجمهورية ممارسة مهامه بصفة عادية، لا سيما حالته الصحية ومصوغة لفترة علاج خارج الوطن، ثم مرحلة النقاهة التي امتدت من أكتوبر 2020م إلى غاية جانفي 2021م.

وخلال هذه الفترة تولى الوزير الأول مهام ترؤس مجلس الوزراء واضطلع بتسيير شؤون الدولة من خلال دراسته والفصل في عدد من المسائل المهمة وذلك عبر إصدار مراسيم تنفيذية بما يضمن عدم تعطل السير العادي للمرافق العامة واستمرارية عملها بانتظام وإطراد.

ومع ذلك بقيت بعض الصـــلاحيات ذات الطابع الشـــخصـــي والســـيادي محفوظة لرئيس الجمهورية ولم يشـــملها التفويض، ومن أبرزها إصـــدار واعتماد التعديل الدســـتوري الذي تم الاســـتفتاء عليه بتاريخ 01 نوفمبر 2020م، حيث تولى رئيس الجمهورية الإشـــراف عليه وإصداره شخصيا عقب عودته لممارسة مهامه. **(دليلة كلاع ووناسة منسل، ص78.)**

02- الأشخاص المفوض إليهم:

يمارس رئيس الجمهورية سلطة التفويض لفائدة عدد من مسؤولي مصالح رئاسة الجمهورية وذلك في إطار تنظيم العمل الإداري وضـــمان فعاليته، ويشـــمل هذا التفويض على وجه الخصوص الفئات التالية:

أ- مدير ديوان رئاسة الجمهورية:

يعد مدير ديوان رئاســة الجمهورية من أبرز المســتفيدين من تفويض ســلطة التوقيع، حيث يُخول له التوقيع على مختلف الوثائق والقرارات التي تدخل ضــمن نطاق اختصــاصــه، بما يساهم في تسهيا معالجة الملفات الإدارية المرتبطة برئاسة الجمهورية.

ب- الأمين العام لرئاسة الجمهورية:

يتولى الأمين العام لرئاسة الجمهورية الإشراف على الأمانة العامة ويضطلع بدور محوري في تسيير هياكلها وتنظيم نشاطها، كما يُمارس صلاحية التوقيع باسم رئيس الجمهورية في حدود الاختصاصات المخولة له.

وفي هذا الإطار رُكيلف الأمين العام بجملة من المهام من أبرزها:

- تنظيم مصالح رئاسة الجمهورية وضمان حسن سيرها مع تنشيط وتنسيق نشاط الهياكل التابعة لها.
- إعداد ميزانية رئاسة الجمهورية والسهر على تنفيذها. **(مرجان أسامة، ت. إ في القانون الجزائري، ص45-46.)**

- تحضـــير الملفات والدراســـات الضـــرورية التي تعرض على رئيس الجمهورية لاتخاذ القرار.
- تنفيذ الإجراءات المرتبطة بصـلاحيات التعيين في الوظائف والمناصـب السـامية ذات الطابع المدني وفقًا لأحكام المادة 16 من المرسـوم الرئاسـي "يعد الأمين رئاسـة الجمهورية الأمر بالصرف على مستوى رئاسة الجمهورية.(**انظر المادة 16 من المرسوم الرئاسي رقم 20-242 مؤرخ في 15 15 جمادي الأولى عام 1442 الموافق 30 ديســمبر2020 يتعلق بإصـــدار التعديل الدستوري المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر سنة 2020 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، ص20.)**

ج- الأمين العام للحكومة:

يمارس الأمين العام للحكومة صـــلاحياته من خلال التوقيع باســـم رئيس الجمهورية على مختلف الوثائق والقرارات إلى جانب إضـطلاعه بدور أسـاسـي في ضـمان التنسـيق القانوني لنشاط الحكومة.

- وتتمثل مهامه الأساسية في:
- مراقبة مدى مطابقة مشاريع القوانين والتنظيمات للتشريع الساري.
- تنسيق العمل القانوني الحكومي.
- إعداد جدول أعمال مجلس الوزراء واجتماعات الحكومة والمشاركة فيها.
- تحرير خلاصات مداولات مجلس الوزراء والنتائج الموصل إليها مع حفظها ومتابعتها.
- السـهر على متابعة مختلف مراحل الإجراء التشـريعي، لا سـيما بإرسـال مشـاريعهم القوانين إلى البرلمان، واستلام ودراسة اقترحات القوانين المقدمة من أعضاءه.
- تنفيذ الإجراءات المرتبطة بصـــلاحيات رئيس الجمهورية في مجال إخطار المجلس الدستوري.

كما يُعد الأمين العام للحكومة آمرًا بالصرف فيما يخص المصالح التابعة له، وهو ما يعكس الطابع الإداري والمالي لمهامه. **(عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، ص70.)**

الفرع الثاني: صلاحيات الوزير الأول والوزراء في مجال التفويض الإداري:

في إطار التنظيم الإداري للدولة، يكتسي تحديدا لصلاحيات الوزير الأول والوزراء في مجال التفويض الإداري أهمية بالغة باعتباره عنصرًا أساسيًا في حسن تسيير الشؤون العامة. إذ يُعد التفويض الإداري آلية قانونية تمكن الوزير الأول والوزراء من توزيع الاختصاصات والمهام داخل الجهاز الحكومي، بما يسهم في تحسين الأداء الإداري وتعزيز فعالية اتخاذ القرار وتنفيذ السياسات العمومية.

غير أن ممارسة هذه هذه الصلاحيات تقضي تحقيق توازن دقيق بين متطلبات المركزية الإدارية التي تضمن إحترام التسلسل الهرمي للسلطة، وبين مقتضيات المرونة الإدارية التي تسمح تبسيط الإجراءات وضمان السير الحسن والمنظم للأعمال الإدارية اليومية بكل سلاسة.

01- سلطة الوزير الأول في تفويض صلاحياته:

تعد سلطة الوزير الأول في تفويض صلاحياته سلطة غير مطلقة، إذ تخضع لقيود قانونية تهدف إلى تحقيق التوازن بين مركزية القرار الحكومي ومتطلبات الفعالية الإدارية. فالتفويض وإن كان أداة تنظيمية تتيح توزيع المهام داخل الجهاز التنفيذي، إلا أنه ليس سلطة مطلقة يمارسها الوزير الأول دون قيود.

أ- صلاحيات الوزير الأول الغير قابلة للتفويض:

يحتفظ الوزير الأول بجملة من الصلاحيات الجوهرية التي تُعد غير قابلة للتفويض نظرًا لطبيعتها المرتبطة بتوجيه السياسات العامة وضمان استمرارية عمل الحكومة. وتشمل هذه الصلاحيات بالأساس تحدد الاستراتيجيات الكبرى واتخاذ القرارات ذات الطابع السيادي.

وبالتالي، فإن هذه الاختصاصات تعد جزءًا لا يتجزأ من مسؤوليات الوزير الأول، ولا يمكن نقلها إلى أي جهة أخرى لما قد يترتب عن ذلك من تاثير على تماسك السلطة التنفيذية ووحدتها، وتتمثل في:

❖ **السهر على تطبيق القوانين والتنظيمات:**

تطرح مسألة تنفيذ القوانين والتنظيمات في إطار علاقة أفقية تجمع بين الزير الأول ورئيس الجمهورية باعتبارهما يمارسان الاختصاص التنظيمي نفسه، وإن كان ذلك بدرجات متفاوتة، فبالرجوع إلى الأحكام الدستورية يتبين وجود تصور مزدوج لهذا الاختصاص حيث يتولى رئيس بممارسة السلطة التنظيمية المستقلة، بينما يختص الوزير الأول بالاختصاص التنظيمي العادي، وفي هذا السياق بين الفقيه "أيزنمان" أن رئيس الجمهورية يستعمل التنظيمات (المراسيم) لضمان تنفيذ القوانين، باعتبارها قواعد عامة ومجردة وملزمة، تعد تشريعات فرعية أو ثانوية دون المساس بمبدأ الفصل بين السلطات كونها تدخل ضمن السلطة التنفيذية. **(محمد بودة، سلطة الوزير الأول التنظيمية، دراسة قانونية، مقارنة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، جامعة وهران، الجزائر 2013-2014 ص230.)**

كما ينص الدستور في المادة 112 فقرة 03 من تعديل 2020م على أن الوزير الأول "يسهر على تطبيق القوانين والتنظيمات".**(المادة 112 ف3 من التعديل الدستوري 2020م)**

ويقسم المجال التنظيمي إلى:

- مجال تنظيمي مستقل
- مجال تنظيمي يتعلق بتطبيق القوانين، وهو امتداد مباشر لوظيفة تنفيذ التشريع.

❖ **السهر على سير الإدارة العمومية:**

تخضع غالبية الإدارات العمومية لسلطة وإشراف الوزير الأول، الذي يضطلع بدور محوري في تنظيم المصالح المركزية للوزارات إلى جانب مصالح رئاسة الحكومة، وكذا مصالح الإدارة على مستوى الولاية، وفي هذا الإطار، يتولى الوزير الأول صلاحية التعيين في

الوظائف العليا التابعة لهذه المصالح. وتُكسب هذه الصلاحية الوزير الأول سلطة فعلية في تسير الإدارة العمومية(**مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري والنظم السياسية، دار النجاح للكتاب، الجزائر 2005 ص118**)

وهو ما كرسته المادة 112 فقرة 04 من التعديل الدستوري لسنة 2020م التي تنص على أنه: "يسهر على حسن سير الإدارة العمومية والمرافق العمومية"(**المادة 112 ف4 من التعديل الدستوري 2020م**)وعليه يمارس الوزير الأول اختصاصه في تنظيم الهياكل الإدارية المركزية والإقليمية مقرونًا بسلطة التعيين في المناصب العليا، غير أن هذا الاختصاص لا يمتد إلى قطاع الإدارة العسكرية الذي يبقى خاضعا لسلطة رئيس الجمهورية بصفته المسؤول عن الدفاع الوطني والقائد الأعلى للقوات المسلحة.

- **التوقيع على المراسيم التنفيذية:**

في إطار إضطلاع الوزير الأول بمهمة السهر على تنفيذ القوانين والتنظيمات، خوله الدستور صلاحية التوقيع على المراسيم التنفيذية، وذلك وفقا للمادة 112 الفقرة 05 من التعديل الدستوري لسنة 2020م(**.المادة 112 ف05 من التعديل الدستوري 2020م**) وتعد هذه المراسيم وسيلة قانونية أساسية يعتمد عليها الوزير الأول في ممارسة اختصاصاته.

وتكتسي المراسيم التنفيذية التي يوقعها الوزير الأول أهمية خاصة، باعتبارها أداة لتجسيد وتنفيذ برنامج رئيس الجمهورية، من خلال تحويل النصوص القانونية الى قواعد عملية قابلة للتطبيق. كما تتمثل هذه الصلاحية في إعداد نصوص تنظيمية تهدف إلى توضيح أحكام القوانين وبيان كيفيات تنفيذها، بما يضمن التطبيق الفعلي والسليم للتشريع.

❖ **تنفيذ مخطط العمل الكصادق عليه في المجلس الشعبي الوطني:**

يتولى الوزير الأول تنفيذ مخطط عمل الحكومة المصادق عليه من طرف المجلس الشعبي الوطني وفقا للمادة 112 من التعديل الدستوري لسنة 2020م وهو ما يعكس دوره التنفيذي في تجسيد السياسات العمومية، كما يلتزم بتقديم بيان سنوي حول السياسة العامة التي يحددها رئيس الجمهورية، ويقتصر دوره على تنفيذها. ويعقب ذلك نقاش برلماني يهدف إلى تقييم مدى نجاح الحكومة في تحقيق أهداف هذه السياسة. **(المادة 112 من التعديل الدستوري 2020م)**

ب- صلاحيات الوزير القابلة للتفويض:

لقد منحت مجموعة من النصوص القانونية للوزير الأول تفويض بعض من صلاحياته تتمثل في:

❖ **تفويض الاختصاصات:** يكون إما مرتبط بالإدارة أو بالتعيين والتسيير الإداري:

- **تفويض الاختصاص المرتبط بالإدارة:**

يجوز للوزير الأول تفويض بعض صلاحياته المرتبطة بالإدارة والتسيير الإداري، وذلك وفقًا للمادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188 المحدد لهياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات **(المادة 19 من المرسوم التنفيذي 90-188: المؤرخ في 23 يونيو سنة 1990، الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات ج ر، العدد 26 الصادرة في 28 يونيو 1990.)**، ويشمل هذا التفويض خاصة المهام المتعلقة بإنجاز المشاريع، ويمكن منحه للمكلفين بمهمة. غير أن هذا التفويض لا يتم إلا بصفة إستثنائية، وفي الحالات التي تقتضيها ضرورة سير العمل الإداري.

- **تفويض الاختصاص المرتبط بالتعيين والتسيير الإداري:**

تجيز المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 90-99 منح مسؤولي المصالح سلطة التعيين والتسيير الإداري للمستخدمين الخاضعين لسلطتهم، وذلك بناءًا على تفويض يصدر بقرار من الوزير المعني بعد استشارة السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية(**المادة 02 من المرسوم التنفيذي 90-99: المؤرخ في 1 رمضان 1410 الموافق لـ: 27 مارس 1999، يتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، ج ر عدد 13 الصادرة بتاريخ 02 رمضان 1410.**)، ويشمل هذا التفويض بعض المسؤولين على المستوى المحلي، كمديري البيئة في الولايات الممارسة صلاحيات التعيين والتسيير الإداري، معها إستثناء التعيين في المناصب العليا. وبذلك يضل تفويض هذه الصلاحيات مقيدًا بإجراءات قانونية وضوابط تنظيمية، تضمن عدم المساس بالاختصاصات الأساسية للوزير.(**سيدي محمد نجار، نظام التفويض وتطبيقاته في التنظيم الإداري الجزائري أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه، تخصص القانون العام الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2023-2024 ص214.**)

- **تفويض التوقيع:**

يجوز للوزير الأول وأعضاء الحكومة تفويض توقيعهم لبعض الموظفين العاملين تحت سلطتهم، وذلك وفق لأحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 90-188(**المادة 16 من المرسوم التنفيذي 90-188 الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات.**) التي تسمح بتفويض التوقيع إلى مدير الديوان ورئيس الديوان في حدود الصلاحيات المخولة لهم. (**سيدي محمد نجار ، ص217.**)

كما يجيز المرسوم الرئاسي رقم 97-01 في مادته 13 تفويض التوقيع إلى الأمين العام للوزارة، لتمكنه من التوقيع على مختلف الوثائق والمقررات(**المادة 13 من المرسوم الرئاسي 97-01 المؤرخ في 04 يناير 1997: المتعلق بوظيفة الأمين العام**

في الوزارة ج ر العدد 01 الصادرة في 05 يناير 1997م.). وفي السياق نفسه، سمح المرسوم التنفيذي رقم 21-282 لأعضاء الحكومة**(سيدي محمد نجار ، ص217.)**بتفويض توقيعهم إلى موظفي الإدارة المركزية الذين لا تقل رتبتهم عن مدير أو نائب مدير للتوقيع على القرارات الفردية والتنظيمية. **(المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 20-04: مؤرخ في 11 جانفي 2020، يرخص لأعضاء الحكومة تفويض إمضائهم،ج ر، عدد 02 الصادرة بتاريخ 15 جانفي 2020م.)**

وتجسد هذه الأحكام تطبيقًا عمليًا من خلال صدور عدة قرارات تنظيمية تكرس تفويض التوقيع لفائدة بعض الموظفين في حدود ما تسمح به النصوص القانونية. **(سيدي محمد نجار ، ص214.)**

02-نطاق سلطة الوزير في تفويض اختصاصاته من حيث الأشخاص:

يعتمد الوزير الأول في أداء مهامه على هياكل الإدارة المركزية للوزارة المضافة إلى مسؤولي المصالح الخارجية الذين يساهمون في إعداد القرارات وتنفيذ القوانين على المستويين المركزي والمحلي، وفي هذا الإطار، يمكنه تفويض بعض صلاحياته لهؤلاء المسؤولين لضمان حسن سير العمل الإداري.

ويشمل التفويض الفئات التالية:

أ- رئيس الديوان:

يمكن للوزير تفويض صلاحية التوقيع لرئيس الديوان في حدود ما يقرره المرسوم التنفيذي رقم 90-188، حيث يتولى تنظيم عمل الديوان وتوزيعه المهام على أعضاءه. **(المادة 2 من المرسوم التنفيذي 90-188، الذي يحدد هياكل الإدارة المركزية وأجهزتها في الوزارات.)**

ب- مدير الديوان:

يمارس صلاحيات مفوضة بالتوقيع ويضطلع صدور تنسيق ومراقبة نشاط هياكل الوزارة، إضافة إلى الإشراف على إعداد وتنفيذ القرارات وهو ما نصت عليه المادتين "16-16" من نفس المرسوم أعلاه. **(المادة 14 من المرسوم التنفيذي 90-188،)**

ج- مسؤولين عن الدراسات والمشاريع:

يجوز تفويضهم صلاحيات محددة تتعلق بإنجاز دراسات أو مشاريع معينة، لفترة محددة، مع إلزامهم بتقديم تقارير دورية ونهائية للوزير. **(المادة 19 من المرسوم التنفيذي 90-188،)**

د- الأمين العام:

يتولى الإشراف على تنفيذ القرارات وتسيير الهياكل الإدارية ويمارس سلطة إدارية على الموظفين، مع ضمان التنسيق بين مختلف مصالح الدولة. **(راجع المادة 01 من المرسوم الرئاسي 97-01 المتعلق بوظيفة الأمين العام في الوزارة.)**

هـ- موظفي الإدارة المركزية وممثلي المصالح الخارجية:

يمكن تفويضهم صلاحية التوقيع خاصة للموظفين ذوي رتبة مدير أو نائب مدير، للتوقيع على بعض القرارات والوثائق الإدارية والمالية، مع إستثناء القرارات الرسمية ذات الأهمية. **(سيدي محمد نجار، ص220.)**

المطلب الثاني: سلطات الأجهزة الإدارية المحلية في نطاق التفويض الإداري:

تعد الأجهزة الإدارية اللامركزية جزءًا أساسيًا من البناء التنظيمي للدولة، حيث تضطلع بدور محوري في تسيير الشؤون المحلية وتقديم الخدمات العمومية للمواطنين. ونظرا للأهمية التي تكتسبها هذه الهيئات، فقد منحها المشرع صلاحيات واسعة ومتنوعة تمكنها من أداء مهامها بكفاءة.

وفي هذا الإطار نص القانون رقم 11-10 المتعلق بالبلدية على اعتبار هذه الأخيرة الجماعة الإقليمية الأساسية في التنظيم الإداري الجزائري، حيث تتمتع

بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، مما يجعلها القاعدة الأساسية التي تقوم عليها الدولة.

أما على مستوى الولاية، فقد كرس القانون رقم 12-07 مكانتها كجماعة إقليمية تتمتع كذلك بالشخصية المعنوية والذمة المالية المستقلة، ويمثلها الوالي الذي يعين بموجب مرسوم رئاسي. ويباشر هذا الأخير صلاحيات واسعة في إدارة شؤون الولاية، مستعينا في ذلك بأجهزة إدارية خاضعة لسلطته، مع إمكانية تفويض جزء من إختصاصاته لهذه الأجهزة وفقًا لمتطلبات العمل الإداري.

وفي السياق ذاته، يعد رئيس المجلس الشعبي البلدي المسؤول الأول عن تسيير شؤون البلدية، حيث يمارس صلاحياته بصفته ممثلاً للدولة والبلدية على حد سواء، ذلك إستنادًا إلى النصوص القانونية والتنظيمية السارية، كما يستعين بأجهزة إدارية موضوعة عن سلطته مع إمكانية تفويض بعض صلاحياته بما يسهل حسن سير المرفق العام .

الفرع الاول: إمكانية تفويض الوالي لصلاحياته الإدارية:

يعد الوالي شخصا طبيعيا يمثل شخصا معنويا في إطار نظام عدم التركيز الإداري، كما يُصنف ضمن كبار موظفي الدولة، ونظرًا لأهمية هذا المنصب، فقد نص الدستور صراحة لا سيما في المادة 92 من التعديل الدستوري لسنة 2020م(**الطاهر زواقري، مريم ساري: هيئات الإدارة المحلية في الجزائر ودورها في إرساء حكم راشد، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، العدد 07 الجزائر 2017 ص21)**، على إختصاص رئيس الجمهورية بتعيينه وإنهاء مهامه، وذلك تطبيقا لقواعد توازي الأشكال.

ويتميز المركز القانوني للوالي بازدواجية التمثيل، حيث يجمع بين تمثيل السلطة المركزية على مستوى الولاية، وتمثل الهيئة التنفيذية للمجلس الشعبي الولائي.

01- سلطة الوالي في تفويض صلاحياته لمرؤوسيه:

يتمتع الوالي بوضعية قانونية متميزة، إذ يجمع بين تمثيل السلطة المركزية وتمثيل الهيئة التنفيذية للمجلس الشعبي الولائي، فضلا عن كونه الرئيس الإداري للولاية ونظرًا لتعدد صلاحياته، أجاز له المشرع تفويض جزء منها إلى مسؤولي الأجهزة المساعدة له، بهدف ضمان استمرارية العمل الإداري وتحقيق التنسيق على مستوى الولاية. وتد هذه الصاحيات إلى المواد من 102 إلى 109 من قانون الولاية، كما نصت المواد من 110 إلى 123 من نفس القانون على مهامه في تنفيذ القوانين والتنظيمات وقرارات الحكومة، كما خولت النصوص القانونية والتنظيمية للوالي إمكانية تفويض صلاحياته سواء في شكل تفويض اختصاص أو تفويض توقيع.

أ- تفويض الاختصاص:

أجازت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 9-215 للوالي إلى تفويض من اختصاصاته إلى رئيس الدائرة الخاضع لسلطته، وذلك في حدود ما تسمح به النصوص القانونية والتنظيمية.

ويشمل هذا التفويض، على وجه الخصوص، الإشراف على إعداد المخططات البلدية للتنمية وتنسيق تنفيذها، وكذا المصادقة على مداولات المجالس الشعبية البلدية وفق الضوابط القانونية(**المادة 10 من المرسوم 94-215: المؤرخ في 23-07-1994، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية ج ر العدد 48 الصادرة بتاريخ 27-07-1994.**)، لا سيما تلك المتعلقة بالميزانيات والحسابات، والتعريفات المرتبطة باستعمال المرافق العامة، وشروط الإتجار التي لا تتجاوز تسع سنوات، إضافة إلى الصفقات العمومية والهبات والوصايا. كما يمتد التفويض ليشمل المصادقة على بعض القرارات لتسيير مستخدمي البلدية باستثناء ما تعلق منها بإنهاء المهام، فضلاً عن السهر على ضمان السير المنظم للمصالح البلدية وتشجيع المبادرات

التي تساهم في تحقيق التنمية المحلية غير أن هذا التفويض يبقى مقيدًا بضوابط قانونية، حيث يجب أن يُمارس في إطار إحترام مبدأ تدرج القواعد القانونية، بما يمنع تفويض الاختصاصات المقررة بنص تشريعي بموجب نص أدنى منه. **(المادة 10 ف 3-7-5 من المرسوم 94-215: المؤرخ في 23-07-1994، المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية)**

ب- تفويض التوقيع:

تنص المادة 126 من القانون رقم 12-07 المتعلق بقانون الولاية على إمكانية تفويض الوالي توقيعه لأي موظف، مع إحترام الشروط والأشكال التي تحددها القوانين والتنظيمات. **(المادة 126 من القانون رقم 12-07: المؤرخ في 21 فبراير 2012 يتعلق بالولاية، ج ر عدد 12 صادرة في 29 فبراير 2012.)**

وفي هذا الإطار، حددت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 94-215 بعض الوظائف المعنية بهذا التفويض**(راجع المادة 10 ف02 من المرسوم 94-215 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.)**، مثل رئيس الديوان، ومديري المصالح الخارجية، وذلك اختصاصاتهم، مع إستثناء القرارات ذات الطابع التنظيمي. كما أجازت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 18-337 للوالي تفويض توقيعه للوالي المنتدب للتوقيع على الوثائق والقرارات المرتبطة باختصاصاته، وهو ما أكدته أيضا المادة 22 من نفس المرسوم**(راجع المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 18-337: المؤرخ في 25 ديسمبر 2018، المتضمن إحداث مقاطعات إدارية في المدن الكبرى وفي بعض المدن الجديدة وتحديد قواعد تنظيمها وسيرها، ج ر، عدد 78 الصادرة بتاريخ 26 ديسمبر 2018.)**، التي كرست ممارسة هذا التفويض في حدود الصلاحيات الممنوحة له ويظل هذا التفويض مقيدًا بضرورة إحترام الحدود القانونية للاختصاص.

02-الهيئات التي يفوض إليها الوالي صلاحياته:

بالرجوع إلى أحكام القانون رقم 12-07 المتعلق بالولاية، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 94-215، يتبين أن هناك مجموعة من الأجهزة الإدارية الموضوعة تحت سلطة الوالي، والتي يمكنه تفويضها جزءًا من صلاحياته، وقد نصت المادة 02 من المرسوم على أن الإدارة العامة في الولاية تشمل: الأمانة العامة، الديوان، ورئيس الدائرة، كما نصت المادة 03 على إنشاء مجلس الولاية الذي يضم مسؤولي المصالح الخارجية للدولة.

أ- التفويض للأمين العام ورئيس الديوان:

❖ **التفويض للأمين العام:** يعد الأمين العام من أهم مساعدي الوالي، حيث يمارس مهامه تحت سلطته، ويتولى تنسيق أعمال مصالح الولاية وضمان السير الحسن للإدارة واستمراريتها، وذلك وفقًا للمرسوم التنفيذي رقم 90-227.

❖ **التفويض لرئيس الديوان:**

فقد نصت المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 04-215 على إمكانية تفويضه بالإمضاء من طرف الوالي، في حدود اختصاصاته، ويكلف أساسًا بمساعدة الوالي في مهامه، لاسيما في مجال العلاقات العامة والاتصال.

❖ **التفويض لرئيس الدائرة:**

تُعد الدائرة جهازًا إداريًا تابعًا للولاية في إطار نظام عدم التركيز، ويستمد رئيسها صلاحياته أساسًا عن طريق التفويض من الوالي، وقد أشار المرسوم التنفيذي رقم 94-215 لا سيما المادة 09، إلا أن اختصاصات رئيس الدائرة يمكن أن تكون محل تفويض، بما يسمح له بالمساهمة في تنفيذ القوانين والتنظيمات وقرارات السلطات المركزية والمحلية على مستوى دائرته. **(راجع المادة 09 من المرسوم 94-215 المتعلق بأجهزة الإدارة العامة في الولاية.)**

التفويض لأعضاء مجلس الولاية:

يمثل أعضاء مجلس الولاية (مديرو المصالح الخارجية) أجهزة عدم التركيز الإداري، ويمارسون صلاحياتهم وفقًا للمرسوم التنفيذي رقم 94-215(**المرسوم التنفيذي رقم 94-215 ص08.**)، إضافة إلى النصوص التنظيمية الخاصة بكل قطاع، كما يمكن أن يتلقوا تفويضا من الوالي في إطار مهامه كممثل للحكومة مع حضورهم لرقابته وتنسيقه.

- **التفويض للوالي المنتدب:**

وفقًا للمرسوم التنفيذي رقم 90-480 يعين الوالي المنتدب بموجب المرسوم الرئاسي، ويمارس مهامه تحت سلطة الوالي، حيث يمكن أن يتلقى منه تفويضا بالإمضاء لممارسة بعض الاختصاصات المرتبطة بمهامه. (**المادة 24 من المرسوم التنفيذي 97-480: المؤرخ في 15-12-1997، يحدد تنظيم محافظة الجزائر الكبرى وسيرها ج ر عدد 83، الصادرة بتاريخ 17-12-1997.**)

الفرع الثاني: إمكانية تفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لبعض صلاحياته:

تعد البلدية هي الحلقة الأساسية في التنظيم الإداري للدولة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتقوم على اللامركزية الإدارية(**عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، ص 185- 186-187**). ويسيرها رئيس المجلس الشعبي البلدي المنتخب من طرف أعضاء المجلس؛ بمساعدة نواب يعينهم لتسهيل أداء مهامه.

ويمارس الرئيس اختصاصات مزدوجة، باعتباره ممثلا للبلدية من جهة، وممثلاً للدولة من جهة أخرى، ويمكنه تفويض جزء من صلاحياته وفقًا للنصوص القانونية. (**حسين طاهري، القانون الإداري والمؤسسات الإدارية، التنظيم الإداري، والنشاط الإداري، دراسة مقارنة، الخلدونية للنشر والتوزيع، الطبعة 01، الجزائر 2007، ص68.**)

وعليه سيتم تناول سلطات رئيس المجلس الشعبي البلدي في التفويض ثم الهيئات المفوض إليها.

01- سلطة رئيس المجلس الشعبي البلدي في تفويض اختصاصاته:

منح القانون رقم 11-10 المؤرخ في 22 يونيو 2011م المتعلق بالبلدية لرئيس المجلس الشعبي البلدي مجموعة من الصلاحيات التي يمارسها إما بصفته ممثلاً للدولة أو بصفته ممثلاً للبلدية، مع إمكانية تفويض جزء منها وفق شروط قانونية محددة.

أ- سلطات رئيس المجلس الشعبي البلدي باعتباره ممثلا:

يمارس رئيس المجلس الشعبي البلدي مهام الضبط الإداري على مستوى إقليم البلدية، ويعد ضابطا للحالة المدنية وضابطًا للشرطة القضائية، كما يتولى تنفيذ القوانين والتنظيمات، والسهر على احترامها، واتخاذ التدابير اللازمة لحماية النظام العام بمختلف عناصره (الأمن، السكينة، الصحة، والبيئة) وذلك طبقًا للمادة 85 من قانون البلدية 11-10.

كما يباشر مهام نشر القوانين والتنظيمات، والتدخل في حالات الخطر واتخاذ الإجراءات للوقاية والحماية.(**عمار بوضياف، التنظيم الإداري في الجزائر بين النظرية والتطبيق، ص 218.)**

ب- سلطات رئيس البلدية باعتباره ممثلا للبلدية:

يمثل رئيس المجلس الشعبي البلدي البلدية في مختلف المناسبات الرسمية، ويتولى تسيير شؤونها الإدارية والمالية، بما في ذلك إدارة الأملاك والموارد، تنفيذ الميزانية، إبرام العقود والصفقات العمومية، تسيير المستخدمين وحفظ الارشيف. ولقد أقر المشرع لرئيس المجلس الشعبي البلدي إمكانية تفويض بعض صلاحياته.

❖ **تفويض الاختصاص:** وفق المادة 86 من قانون البلدية 11-10، يمارس رئيس المجلس الشعبي البلدي مهام ضابط الحالة المدنية تحت رقابة النيابة العامة،

ويمكنه تفويض بعض هذه المهام، كما تنص المادة 101 على إمكانية الوالي في حالة امتناع رئيس عن أداء مهامه بعد إنذاره. **(حسين الطاهري ، ص68.)**

❖ **التفويض بالإمضاء:**

طبقًا للمادة 87 **(انظر المادة 87 من القانون 11-10 المتعلق بالبلدية،.)**من قانون البلدية 11-10 يمكن لرئيس لمجلس الشعبي البلدي وتحت مسؤوليته تفويض الإمضاء إلى النواب أو الموظفين البلديين أو المندوبين، للقيام بمهام محددة تتعلق بالحالة المدنية والتصديق على الوثائق واستقبال التصريحات وتسجيل العقود، ويشترط تبليغ قرار التفويض إلى الوالي والنيابة العامة المختصة.

02- الأجهزة المعنية بتفويضات رئيس المجلس الشعبي البلدي:

تتعدد الهيئات التي يمكن لرئيس البلدية تفويض بعض صلاحياته لها، وذلك في إطار تنظيم الإدارة المحلية وضمان فعالية المرفق العام.

أ- نواب رئيس المجلس الشعبي البلدي:

يساعد نواب رئيس البلدية في تسيير شؤون البلدية باعتبارهم جزءًا من الجهاز التنفيذي المحلي، ويتم اختيارهم من بين أعضاء المجلس المنتخبين طبقا للمادة 69 من قانون البلدية 11-10. **(انظر المادة 69 من قانون رقم 11-10 المتضمن قانون البلدية.)**

ويُساهم هؤلاء النواب في تنفيذ بعض الصلاحيات، خاصة ما يتعلق بالحالة المدنية، من خلال تفويضات تصدر عن الرئيس لتعزيز العمل الجماعي وتحسين الأداء الإداري.

ب- الأمين العام للبلدية:

يعد الأمين العام هيئة إدارية خاضعة لسلطة رئيس البلدية، وقد نصت المادة 125 (**المادة 125 من القانون رقم 11-10 المتضمن قانون البلدية.**)من قانون البلدية 11-10 على أن الإدارة الخاصة بالبلدية توضع تحت سلطة الرئيس ويشرف عليها الامين العام، كما تحدد المادة 127 (**المادة 127 من القانون رقم 11-10 المتضمن قانون البلدية.**)طريقة تنظيمه.

وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 16-320، يتولى الأمين العام مهام تنسيق المصالح الإدارية ومتابعة تنفيذ المداولات للمجلس وضمان السير الحسن للمصالح البلدية، ويمكن أن يستفيد من تفويض بالإمضاء من رئيس البلدية، مع وجوب تبليغ الوالي.(**المادة 13 من المرسوم التنفيذي 16-320: المؤرخ في 13 ديسمبر 2016م، المتضمن الأحكام الخاصة المطبقة على الأمين العام للبلدية ج ر عدد 735 الصادرة في 2016/12/15.**)

ج- المندوب البلدي:

يمكن للبلدية إنشاء مندوبيات بلدية لتقريب الإدارة من المواطن وتحسين الخدمة العمومية، وفق المرسوم التنفيذي رقم 16-258.

ويعين المندوب البلدي بموجب مداولة المجلس بناءًا على اقتراح الأمين العام، وتخضع لسلطة رئيس المجلس الشعبي. ويمكن تفويضه في بعض مهام الحالة المدنية وفق قانون البلدية وقانون الحالة المدنية 14-08، خاصة في إطار تفويض الإمضاء وذلك وفقا للمادة 135 من قانون البلدية. (**راجع المادة 135 من القانون رقم 11-10 المتضمن قانون البلدية.**)

د- الموظف البلدي:

يمكن لرئيس المجلس الشعبي البلدي تفويض بعض مهام الحالة المدنية إلى موظفين بلديين مؤهلين، وفق المادة 86 من المرسوم التنفيذي 11-334(**راجع المادة 86، من المرسوم التنفيذي رقم 11-334، المؤرخ في 20 سبتمبر 2011م،**

المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بموظفي إدارة الجماعات الإقليمية، ج ر، عدد 53، الصادرة بتاريخ 28 سبتمبر 2011) المتعلق بالوظيفة العمومية الإقليمية، وكذلك وفق تنظيم الحالة المدنية.

ويشمل ذلك المهام المتعلقة باستقبال التصريحات وتسجيلها وتحرير الوثائق والتصديق عليها، شريطة أن يكون الموظف مؤهلاً قانونيا لممارسة هذه الاختصاصات. **(سيدي محمد نجار، المرجع السابق، ص237.)**

العامة، ويتجلى ذلك سواء داخل نفس الجهاز الإداري من خلال توزيع المهام، أو عبر تحقيق نوع من الانسجام والتكامل بين مختلف الهيئات الإدارية المنتشرة عبر إقليم الدولة.

خلاصة الفصل الأول:

ختامـــا لهـــذا الفصـــل، يمكننـــا اســـتنتاج أن التفـــويض الإداري أداة أو إجـــراء قـــانوني وتنظيمـــي، يخـــول ســـلطة إداريـــة مختصـــة فـــي حـــدود مـــا يجيـــزه القـــانون، جـــزءا مـــن اختصاصـــاتها إلـــى ســـلطة أدنـــى منهـــا فـــي التـــدرج الإداري، لتمارســـه بإســـمها ولحســـابها وتحـــت رقابتهـــا فـــي مـــدة محـــددة وذلـــك بهـــدف تخفيـــف الضـــغط علـــى المســـؤولين واقتصار الوقت والأداء الوظيفي.

ثـم تـم تمييـزه عـن مـا يشـابهه مـن مفـاهيم تتمثـل فـي الحلـول والإنابـة والإسـتخلاف، والتفـويض التشـريعي وهـي جميعهـا آليـات قانونيـة تتـداخل مـع التفـويض الإداري فـي فكـرة نقـل أو ممارسـة الإختصـاص، غيـر أنهـا تختلـف عنـه مـن حيـث الأسـاس القـانوني وطبيعتـه وآثـاره والجهـة التـي تباشـره، الأمـر الـذي يبـرز خصوصـية التفـويض الإداري كنظـام قـانوني مسـتقل يخضـع لضـوابط محـددة تتمثـل فـي شـروط شـكلية كالكتابـة والنشـر وأن يكـون مؤقتـا التفـويض مؤقتـا، وكـذلك الشـروط الموضـوعية، حيـث يجـب أن يكون جزئيا لا كليا، وأن يصدر في حدود ما يسمح به القانون... إلخ.

وللتفـويض الإداري عـدة أنـواع مـن حيـث مصـدره وموضـوعه ومـن حيـث الشـكل تتجســد فـــي التفـــويض المكتـــوب والشـــفوي والتفـــويض الضـــمني والصـــريح، وأيضـــا التفـــويض المباشـــر والغيـــر المباشـــر إلـــى جانـــب ذلـــك التفـــويض الإختيـــاري والإلزامـــي وتفويض الإختصاص والتوقيع.

ومن جهة أخرى يمتد نطاق التفويض الإداري ليشـــمل مختلف الهيئات الإدارية، ســـواء المركزية أو اللامركزية، مع اختلاف تطبيقاته بحسب طبيعة كل جهاز إداري واختصاصاته، كما أن التفويض لا يتمتع بطابع الدوام. إذ ينقضـي لعدة أسباب، منها ما هو عام كإلغاءه أو انتهاء مدته أو زوال صفة أحد أطرافه...، ومنها ما هو خاص يرتبط بطبيعة التفويض ذاته، كإنقضـــاء تفويض الاختصـــاص بقرار صـــريح أو انتها تفويض التوقيع بشـــكل تلقائي بزوال سببه....

الفصل الثاني :

دور التفويض الإداري في الوقاية من الفساد الإداري

يُعدّ التفويض الإداري من أهم الآليات القانونية والتنظيمية التي تعتمدها الإدارة الحديثة لتحقيق الفعالية والسرعة في أداء الوظيفة العامة، إذ يسمح بنقل بعض الاختصاصات من صاحب السلطة الأصلية إلى مرؤوسيه وفق حدود وضوابط قانونية محددة، بما يضمن حسن سير المرفق العام واستمرارية نشاطه دون تعطيل أو بطء في اتخاذ القرارات. ولا يقتصر التفويض الإداري على كونه مجرد وسيلة تنظيمية داخلية، بل يمتد أثره ليشكل أداة فعالة في تعزيز مبادئ الوقاية من الفساد الإداري، من خلال ترسيخ الشفافية، وتحقيق المساواة بين الموظفين والمتعاملين مع الإدارة، وضمان الحياد في ممارسة السلطة الإدارية. فكلما تم توزيع الاختصاصات بصورة واضحة ومحددة، قلت فرص احتكار السلطة والانفراد بالقرار، وهو ما يحد من مظاهر الإنحراف الإداري واستغلال النفوذ. كما أن وضوح المسؤوليات وتحديد الجهات المختصة يسهم في تسهيل الرقابة الإدارية والقضائية، ويعزز من مبدأ المساءلة والمحاسبة، الأمر الذي يجعل التفويض الإداري وسيلة وقائية قبل أن يكون مجرد إجراء تنظيمي .وانطلاقًا من ذلك، يتناول هذا الفصل الإطار المفاهيمي للفساد الإداري وأثر التفويض الإداري على مبادئ الوقاية من الفساد الإداري، من خلال دراسة دوره في تكريس الشفافية والمساواة والحياد، ثم بيان مدى خضوع ممارسته للرقابة الإدارية والقضائية باعتبارها ضمانة أساسية لمنع إساءة استعمال السلطة وتحقيق المشروعية الإدارية.

المبحث الاول: الإطار المفاهيمي للفساد الإداري

المبحث الثاني: دور التفويض الإداري في الوقاية من الفساد الاداري

المبحث الاول: الإطار المفاهيمي للفساد الإداري

لا تكاد تخلو المجتمعات من ظاهرة الفساد الإداري بما في ذلك المجتمعات الإسلامية، فظاهرة الفساد الإداري إنما هي ظاهرة عالمية تعاني منها الدول. فهي تشكل خطرا على الأداء الإداري، وهو ما أدى إلى اهتمام الرأي الدولي بضرورة إدانتها ووضع حد لانتشارها، ومن هنا كان من اللازم التطرق إلى دراسة ظاهرة الفساد الإداري لما تشكله من خطر والتعرف على أسباب هذه الظاهرة ومظاهرها **(بوقرة، إسماعيل، مراد، و سمير،**

2018،ص370)، ينضوي تحت هذا المبحث ثلاثة مطالب: الأول بعنوان تعريف الفساد الإداري، أما الثاني فكان بعنوان التطور التاريخي للفساد الإداري والثالث أسباب وأثار الفساد الإداري.

المطلب الأول: تعريف الفساد الإداري

يصعب وضع تعريف موحد للفساد الإداري، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب، من بينها تعقّد هذه الظاهرة وتداخل أبعادها السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فضلًا عن اختلاف المناهج المعتمدة في دراستها، وتعدد صورها وأشكال التعبير عنها، إضافة إلى تنوع الجهات والباحثين الذين تناولوا موضوعها. ولهذا السبب، تعددت التعاريف الفقهية للفساد الإداري.

فقد عرّفه صموئيل هنتنغتون بأنه: "سلوك الموظف العام عندما ينحرف عن المعايير المتفق عليها لتحقيق أهداف وغايات خاصة" **(سفيان، 7-6ماي2012،ص4)**

في حين يرى جوزيف ناي أن الفساد الإداري هو: "سلوك مخالف للواجبات الرسمية بسبب اعتبارات المصلحة الشخصية، كالعلاقات العائلية أو الصداقات أو تحقيق منفعة مادية، ويشمل ذلك استغلال المنصب ومخالفة القوانين والتعليمات بهدف ممارسة النفوذ والتأثير، كما قد يتجلى في تقديم الرشوة أو المكافآت للتأثير على حيادية وعدالة القرارات، فضلاً عن سوء استخدام المال العام من خلال التوزيع غير القانوني للموارد لتحقيق مصالح خاصة" **(سفيان، 7-6ماي2012،ص4)**

كما عُرف الفساد الإداري من قبل التشريعات القانونية والإتفاقيات والمنظمات الدولية وموقف المشرع الجزائري التي سيتم تقديمها كالتالي:

الفرع الاول: تعريف الفساد في الإتفاقيات والمنظمات والهيئات الدولية

حظي الفساد بإهتمام واسع من الإتفاقيات والمنظمات الدولية لما له من آثار خطيرة على الإدارة والمجتمع، حيث سعت إلى وضع تعريفات ومعايير تساعد على مكافحته. ورغم إختلاف الصياغات، إلا أنها إتفقت على أنَّ الفساد يتمثل في إستغلال السلطة أو الوظيفة لتحقيق منفعة خاصة على حساب المصلحة العامة، سواء في القطاع العام أو الخاص.

أولا: الفساد الإداري من المنظور الإتفاقيات

تم التطرق لتعريف الفساد في العديد من الإتفاقيات الدولية، نذكر منها:

إتفاقية الأمم المتحدة المكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية حيث نصت في المادة 8 منها على تجريم الفساد "

- تعتمد كل دولة طرف ما قد يلزم من تدابير تشريعية وتدابير أخرى لتجريم الأفعال التالية جنائيا عندما ترتكب عمدا.
- وعد موظف عمومي بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه اياها بشكل مباشر أو غير مباشر، سواء لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص آخر أو هيئة أخرى، لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما أو يمتنع عن القيام بفعل ما ضمن نطاق ممارسته مهامه الرسمية.
- التماس موظف عمومي أو قبوله بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير مستحقة، سواء الصالح الموظف نفسه أو الصالح شخص آخر أو هيئة أخرى، لكي يقوم ذلك الموظف بفعل ما أو يمتنع عن القيام يفعل ما ضمن نطاق ممارسته مهامه الرسمية.
- تنظر كل دولة طرف في اعتماد ما قد يلزم من تدابير تشريعية وتدابير أخرى لتجريم السلوك المشار إليه في الفقرة 1 من هذه المادة الذي يكون ضالعا فيه موظف عمومي أجنبي أو موظف مدني دولي. وبالمثل، تنظر كل دولة طرف في تجريم أشكال الفساد الأخرى جنائيا.
- تعتمد أيضا كل دولة طرف ما قد يلزم من تدابير للتجريم الجنائي للمشاركة كطرف متواطئ في فعل مجرم بمقتضى هذه المادة.
- الأغراض الفقرة 1 من هذه المادة والمادة 9 من هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير الموظف العمومي" أي موظف عمومي أو شخص يقدم خدمة عمومية، حسب تعريفها في القانون الداخلي وحسبما تطبق في القانون الجنائي للدولة الطرف التي يقوم الشخص المعني بأداء تلك الوظيفة فيها (**إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، إعتمدتها الجمعية العامو بموجب قرارها رقم25-55 بتاريخ 2000/11/15 ودخلت حيز النفاذ في 2003/09/29 ، بلا تاريخ)** اما اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد(اتفاقية ميريدا) لم

تعط تعريفا واضحا للفساد، واكتفت في فصله الثالث بتجريم مجموعة من الأفعال التي يقوم بها الموظفون العموميون الفاسدون وهي:

- جرائم الرشوة
- المتاجرة بالنفوذ
- اختلاس الأموال العمومية
- إساءة استعمال الموظف العمومي لوظائفه ومهام منصبه
- الإثراء المتعمد غير المشروع للموظف العمومي
- الرشوة في مجال القطاع الخاص
- اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص
- غسيل العائدات الإجرامية. **(إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد(United Nations Convention against Corruption)، إعتمدت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 2003/10/31 ودخلت حيز النفاذ في 2005/12/14 ، بلا تاريخ)**

اي لم تُعرّف 'إتفاقية مكافحة الفساد' الفساد بشكل صريح، بل إعتمدت على تحديد صفة الموظف العمومي في المادة الثانية، سواء كان وطنيًا أو أجنبيًا أو تابعًا لمؤسسة دولية. ومن خلال المادة الثامنة، يُستخلص أن الفساد يتمثل في إرتكاب هذا الموظف لأحد الأفعال المجرّمة المنصوص عليها في الاتفاقية.

ثانيا: تعريفات المنظمات الدولية للفساد الإداري

تتفق معظم المنظمات الدولية على أنَّ الفساد الإداري ينطوي على إساءة إستخدام السلطة أو المنصب العام لتحقيق مكاسب خاصة، إلا أنَّ صياغة هذه التعريفات قد تختلف في التركيز والتفاصيل:

1. **البنك الدولي (World Bank)**

يُعرف البنك الدولي الفساد بأنه "إساءة استعمال الوظيفة العامة لتحقيق مكاسب خاصة" **(العالي،2013،ص21)** وقد ركز البنك الدولي في تقريره لعام 1997، المعنون "مساعدة

البلدان في مكافحة الفساد"، على أن الفساد هو السبب المركزي لفشل سياسات التنمية، مما يؤكد على الأثر المدمر للفساد على جهود التنمية في الدول النامية

2. منظمة الشفافية الدولية (Transparency International)

تُعرف منظمة الشفافية الدولية الفساد بأنه "إساءة استخدام السلطة الموكلة لتحقيق مكاسب خاصة" **(العالي، 2013،ص22)** يتميز هذا التعريف بشموليته، حيث لا يقتصر على القطاع العام فحسب، بل يمتد ليشمل القطاع الخاص أيضاً، ويركز على مفهوم "السلطة الموكلة" (Entrusted Power) كجوهر للفساد (منظمة الشفافية الدولية،s.d)

3. منظمة الوحدة الإفريقية

تعتبر من أوائل المنظمات السباقة في مجال مكافحة الفساد، إذ قامت بالمصادقة على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته في 11 جويلية 2003، غير أن هذه الاتفاقية لم تعرف الفساد، بل اكتفت بالإشارة إلى صوره ومظاهرة فقط، حيث نصت المادة الأولى منها على انه يقصد بالفساد: الأعمال أو الممارسات بما فيها الجرائم ذات الصلة التي تجرمها الاتفاقية والمشار إليها في المادة 04، وبالرجوع إلى هذه المادة نجد أن الاتفاقية اكتفت بذكر صور ومظاهر أعمال وأنشطة الفساد المختلفة. **(إبراهيم تهامي و ناجي ليتم، 2013)**

الفرع الثاني: منظور تشريعات الوطنية في تعريف الفساد

تعد صياغة التعريفات القانونية لمصطلح "الفساد" من أدق المسائل التي واجهت المشرعين في القوانين المقارنة، حيث تباينت المناهج التشريعية بين إيراد تعريف جامع مانع، وبين الاكتفاء بتعداد الأفعال الجرمية التي تشكل فساداً.

أولاً: النهج التشريعي اليمني في تعريف الفساد

اِتسم التشريع اليمني في قانون مكافحة الفساد رقم (39) لسنة 2006م بنوع من الاِقتضاب في التعريفات الإجرائية، حيث ركزت المادة الأولى منه على تعريف الهيئة ومكوناتها المجلس الرئيس العضو) دون التوسع في المصطلحات الإدارية الأخرى **(محسن، 2010،ص45)** ومع ذلك، فقد أورد المشرع اليمني تعريفاً موضوعياً للفساد في المادة (2) بأنه: "استغلال

الوظيفة العامة للحصول على مصالح خاصة سواء كان ذلك بمخالفة القانون أو استغلاله أو باستغلال الصلاحيات الممنوحة. **(محسن، 2010،ص48)**

كما حددت المادة (30) من ذات القانون قائمة بجرائم الفساد، شملت الجرائم الماسة بالاقتصاد الوطني. والوظيفة العامة، واختلاس الممتلكات، ورشوة الموظفين الأجانب، وغسل الأموال، والثراء غير المشروع. **(المحافري، 2015،ص112-115)**

ثانيا: النهج التشريعي الأردني

يتشابه المشرع الأردني مع نظيره الجزائري في الاعتماد على المنهج التعدادي، حيث نصت المادة (5) من قانون هيئة النزاهة ومكافحة الفساد رقم (13) لسنة 2016 على الأفعال التي تعتبر فساداً، ومنها الجرائم المخلة بواجبات الوظيفة، والجرائم المخلة بالثقة العامة والجرائم الاقتصادية، وإساءة استعمال السلطة. وقبول الواسطة والمحسوبية. **(العزام، 2018،ص64-67)**

ثالثاً: النهج التشريعي المصري

لا يوجد في قانون العقوبات المصري (رقم 58 لسنة (1937) تعريف جامع وموحد للفساد في مادة واحدة. بل يتم تعريفه من خلال مجموعة من الجرائم المتفرقة التي تمثل صوراً للفساد، مثل الرشوة **(المواد 103 (110)، والاختلاس والاستيلاء على المال العام المواد 112-113)، والتربح (المادة 115) (الشاذلي، 2010،ص85-88)** ومن منظور أكاديمي، يُعرف الفساد في الفقه الجنائي المصري بأنه: انحراف الموظف العام عن مقتضيات وظيفته. واستغلال السلطة أو النفوذ لتحقيق مآرب شخصية" **(حسني، 2015،ص14)**

رابعاً: النهج التشريعي الفرنسي

يتبع المشرع الفرنسي في قانون العقوبات (Code penal) نهجاً دقيقاً في التمييز بين "الفساد الإيجابيCorruption passive" ولا يضع القانون الفرنسي تعريفاً عاماً "والفساد السلبي Corruption active"للفساد كظاهرة. بل يحدد أركان الجريمة بناء على فعل "العرض أو الوعد من جانب الراشي، أو "الطلب أو القبول" من جانب الموظف العام **(Croep,**

(2017,p342وقد توسع المشرع الفرنسي مؤخراً من خلال قانون سابين 2" لتعزيز آليات الوقاية والشفافية **(Bouloc, 2016,p156)**

الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري في تعريف الفساد الإداري

لقد صادقت الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. وكذا اتفاقية الاتحاد الإفريقي المنع الفساد ومحاربته (المرسوم الرئاسي رقم 128-04 المؤرخ في 10 أبريل 2006) المعتمدة في 12 جويلية 2003 بمابوتو وهو الأمر الذي دفع بالمشرع الجزائري إلى استحداث قانون خاص بجرائم الفساد أطلق عليه تسمية قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الصادر في 20 فيفري 2006 **(القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20فيفري 2006 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته)**

ويجدر التنبيه إلى أن القانون مستمد في جوهره من أحكام اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. وقد جاء تعريف الفساد في هذا القانون (06-01) على شاكلة ما جاء في اتفاقية ميريدا حيث اكتفت المادة 02 من هذا القانون في تعريفها للفساد بنصها في الفقرة "أ" على أن الفساد هو: كل الجرائم المنصوص عليها في الباب الرابع من هذا القانون **(المادة 20 من قانون 101-06 المتضمن الوقاية من الفساد ومكافحته)**ثم اعتمدت في الفقرة "ب" وما بعدها من ذات المادة على تعريف الموظف العام الوطني والأجنبي الدولي.

وبالرجوع إلى الباب الرابع من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته تجد بان المشرع الجزائري قد نص على تحريم مجموعة من الأفعال وِاعتبرها جرائم فساد وصلت إلى أكثر من 20 جريمة وهي:

- جريمة رشوة الموظفين العموميين.
- جريمة الإعفاء أو التخفيض غير القانوني في الضريبة والرسم.
- جريمة استغلال النقود.
- جريمة إساءة استغلال الوظيفة.
- جريمة التلاعب في الصفقات العمومية.

- جريمة اخذ فوائد بصفة غير قانونية.
- جريمة عدم التصريح أو التصريح الكاذب بالممتلكات.
- جريمة الإثراء غير المشروع.
- جريمة تلقى الهدايا أو المزايا غير المستحقة.
- جريمة التمويل الخفي للأحزاب السياسية.
- جريمة الرشوة في القطاع الخاص.
- جريمة اختلاس الممتلكات في القطاع الخاص.
- جريمة تبييض العائدات الإجرامية.
- جريمة إخفاء العائدات الإجرامية.
- جريمة إعاقة السير الحسن للعدالة.
- جريمة الاعتداء على الشهود والخبراء والمبلغين والضحايا.
- جريمة عدم الإبلاغ عن الجرائم. **(عقيلة، جوان2006،ص67-68)**

والملاحظة هنا أن المشرع الجزائري ومن خلال هاته الجرائم كلها قد أحسن تفصيل اِتفاقية ميريدا المكافحة الفساد، ويكون بذلك قد كفل عدم التعارض بين القانون الدولي والقانون الداخلي، كما ضمن عدم تغطية أي جرائم الفساد. **(عقيلة، جوان2006،ص67-68)**

المطلب الثاني: التطور التاريخي للفساد الإداري في التشريع الجزائر

يعد الفساد الإداري ظاهرة عالمية ذات تداعيات خطيرة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. وتتطلب مقاربة تشريعية ومؤسساتية شاملة لمكافحتها. في الجزائر، مرت جهود مكافحة الفساد الإداري بتطورات ملحوظة عكست التغيرات الداخلية والتأثر بالتوجهات الدولية. يهدف هذا الجزء الأكاديمي إلى تتبع المسار التاريخي لتجريم الفساد الإداري في التشريع الجزائري، مقسما إلى ثلاث مراحل رئيسية، مع التركيز على أبرز المحطات التشريعية والمؤسساتية في كل مرحلة.

الفرع الأول: مرحلة ما قبل 2004

قبل عام 2004، لم يكن التشريع الجزائري يتضمن قانونا خاصا وشاملاً لمكافحة الفساد الإداري. كانت الجرائم المتعلقة بالفساد موزعة ضمن نصوص قانونية متفرقة، أبرزها قانون العقوبات الجزائري الصادر بموجب الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8 يونيو 1966 وتعديلاته **(الأمر رقم 156-66 المؤرخ في 8يونيو1966 المتضمن قانون العقوبات ، 1966)** وقد شمل هذا القانون تجريم صور تقليدية للفساد مثل الرشوة، والاختلاس، واستغلال النفوذ والغدر، وغيرها من الجرائم التي تمس بالوظيفة العمومية والأموال العامة ... على الصعيد المؤسساتي كانت هناك هيئات رقابية تقليدية تضطلع بمهام الكشف عن المخالفات المالية والإدارية من أبرز هذه الهيئات مجلس المحاسبة، الذي تأسس بموجب دستور 1976، ثم بقانون 1980، وشهد تعديلات لاحقة بموجب الأمر رقم 95-20 المعدل بالأمر رقم 10-102، كما أنشئت المفتشية العامة للمالية في عام 1980 بموجب المرسوم رقم 80-153، ورغم أهمية هذه الهيئات، إلا أن غياب إطار قانوني موحد ومتخصص لمكافحة الفساد كان يحد من فعاليتها في التصدي لهذه الظاهرة بشكل شامل ومنسق.

الفرع الثاني: المرحلة بين 2004-2006

شكلت الفترة ما بين عامي 2004-2006 نقطة تحول محورية في مسار مكافحة الفساد في الجزائر، مدفوعة بالانفتاح على الصكوك الدولية والتزامات الجزائر تجاه المجتمع الدولي. كان الحدث الأبرز في هذه المرحلة هو تصديق الجزائر على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد **(اتفاقية ميريدا)** لعام 2003، وذلك بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-128 المؤرخ في 19 أبريل 2004 **(المرسوم الرئاسي رقم 128-04 المؤرخ في 19أبريل2004 المتضمن التصديق على إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، 2004)** حيث كانت الجزائر من أوائل الدول العربية التي صادقت على هذه الاتفاقية، مما عكس إرادة سياسية قوية لمواجهة الفساد **(قادة، 2019)**

وتضمنت هذه الاتفاقية التزامات دولية واسعة النطاق تتعلق بالوقاية من الفساد، وتجريمه، والتعاون الدولي. واسترداد الموجودات، مما استدعى ضرورة مواءمة التشريع الوطني مع أحكامها **(شيل، 2016)**في سياق هذا التحضير. شهدت هذه المرحلة صدور بعض النصوص القانونية الهامة التي وإن لم تكن مخصصة للفساد الإداري بشكل مباشر، إلا أنها ساهمت في تعزيز الإطار القانوني لمكافحة الجرائم المالية المرتبطة به من ذلك، صدور القانون رقم 04-14 المتعلق بتجريم تبييض الأموال، والقانون رقم 05-01 المتعلق بالوقاية من تبييض الأموال وتمويل الإرهاب ومكافحتهما **(الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 8يونيو1966 المتضمن قانون العقوبات ، 1966)** هذه التشريعات مهدت الطريق لتيني مقاربة أكثر شمولية وتخصصا في المرحلة اللاحقة.

الفرع الثالث: مرحلة ما بعد 2006

بعد مرحلة ما بعد عام 2006 هي الأهم في تاريخ مكافحة الفساد في الجزائر، حيث شهدت إصدار قانون متخصص وشامل، وإنشاء هيئات ومؤسسات متخصصة. كان أبرز إنجاز تشريعي هو صدور القانون رقم 06 01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته **(القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20فيفري 2006 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته)** هذا القانون جاء تتويجا لجهود الجزائر في مواءمة تشريعاتها مع اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وألغى المواد المتعلقة بالفساد من قانون العقوبات، ليجمعها ويوسعها في إطار قانوني موحد.

لم يقتصر القانون 06-01 على تجريم أفعال الفساد فحسب، بل تضمن أيضًا تدابير وقائية مهمة، وأسس الإنشاء هيئات متخصصة، فبموجب المادة 17 منه، تم إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته **(القانون رقم 01-06 المؤرخ في 20فيفري 2006 المتضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته)** والتي أوكلت إليها مهام وقائية بحتة كجمع المعلومات، وإجراء الدراسات والتوعية بمخاطر الفساد.

تواصلت جهود تعزيز الإطار المؤسساتي والتشريعي لمكافحة الفساد بعد ذلك، ففي عام 2010، صدر الأمر رقم 10-105 المعدل والمتمم للقانون 06-01 والذي أنشأ الديوان المركزي لقمع الفساد (OCRC). يُعد الديوان المركزي مصلحة عملياتية للشرطة القضائية، يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويختص بالبحث والتحري والتحقيق في جرائم الفساد. وفي عام 2011، صدر القانون رقم 11-15 المعدل والمتمم للقانون 06-01 ليعزز من فعالية الإطار القانوني **(التعديل الدستوري لسنة 2020، 2020)** تطور لاحق، شهد عام 2020 تعديلاً دستوريا دستور السلطة العليا للشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته كبديل للهيئة الوطنية، مما يعكس التزاما دستوريا أعمق بمكافحة الفساد وتعزيز الشفافية **(التعديل الدستوري لسنة 2020، 2020)**. هذه التطورات التشريعية والمؤسساتية المتتالية تؤكد على التزام الجزائر بمكافحة الفساد والانتقال من مقاربة تقليدية متفرقة إلى مقاربة حديثة متخصصة وشاملة.

المطلب الثالث: أسباب وأثار الفساد الإداري

إن التزايد المستمر للفساد الإداري في الآونة الأخيرة والذي طال جميع الدول غنية كانت أو فقيرة وبدرجات متفاوتة، يتطلب منا الإسراع في تحديد دوافعه والآثار المترتبة عليه لأجل الوصول إلى الحد من هذه الآفة أو على الأقل التقليل منها وهو ما سنحاول تناوله من خلال ما يلي:

الفرع الأول: أسباب الفساد الإداري

لا يظهر الفساد الإداري بصورة مفاجئة، وإنما يكون نتيجة مجموعة من الأسباب والعوامل المتداخلة التي تهيئ البيئة المناسبة لانتشاره داخل الإدارة. فقد يرجع ذلك إلى ضعف الرقابة، وتعقيد الإجراءات، وقصور التشريعات، إضافة إلى العوامل الاقتصادية والاجتماعية والأخلاقية التي تؤثر في سلوك الموظف العام. ومن ثم، فإن تحديد أسباب الفساد الإداري يساعد على فهم أبعاده ووضع الوسائل المناسبة للحد منه والوقاية من آثاره السلبية. **(حياة، 2025-2024،ص64)**

أولا: الأسباب الإدارية للفساد الإداري

- **الإجراءات الإدارية المعقدة والبيروقراطية**

تعتبر الإجراءات الإدارية المعقدة والملتبسة من أهم العوامل التي تسهل انتشار الفساد الإداري في الجزائر. عندما تكون الإجراءات غير واضحة وتتطلب وقتاً طويلاً، يضطر المواطنون والمستثمرون إلى البحث عن طرق سريعة وغير رسمية للحصول على الخدمات **(مراد، 2015،ص104)**، يؤدي هذا الوضع إلى خلق سوق سوداء للخدمات الحكومية حيث يستغل الموظفون الفاسدون الحاجة الملحة للمواطنين **(بومدين، 2019،ص219)** كما أن غموض القواعد والإجراءات يعطي الموظفين سلطة تقديرية واسعة يمكنهم استخدامها بطرق اِنتهازية **(الكبيسي، 2010،ص25)**

- **ضعف الهياكل التنظيمية وعدم وضوح المسؤوليات**

يرتبط الفساد الإداري ارتباطاً وثيقاً بضعف الهياكل التنظيمية وعدم وضوح خطوط المسؤولية في الإدارات الجزائرية. عندما تكون الهياكل الإدارية ضعيفة أو غير محددة بشكل واضح، يصعب تحديد المسؤول عن القرارات والتصرفات **(الوادي، 2010،ص234)** يؤدي هذا إلى انتشار المسؤولية بشكل يجعل من الصعب محاسبة الموظفين الفاسدين **(الصيرفي، 2008،ص39)**. كما أن الهياكل الضعيفة تسمح بتجاوز قنوات الإشراف والرقابة الطبيعية **(الدسوقي، 2006،ص32)**

- **نقص الموارد المالية والمادية للإدارات**

يعاني الجهاز الإداري الجزائري من نقص الموارد المالية والمادية اللازمة لتنفيذ مهامه بكفاءة. يؤدي هذا النقص إلى تدهور الخدمات الحكومية وعدم القدرة على تلبية احتياجات المواطنين **(بيضون، 2009،ص247)** في هذه الظروف، يلجأ بعض الموظفين إلى الفساد كوسيلة لتحسين دخلهم أو الحصول على الموارد اللازمة لإنجاز عملهم **(علاء فرحان، طالب علي الحسين، و حميدي العامري، 2010،ص41)** كما أن نقص الموارد يؤثر على فعالية أجهزة الرقابة والتفتيش **(العظيم، 2008،ص56)**

- **سياسات التوظيف والترقية غير العادلة**

تلعب سياسات التوظيف والترقية دوراً محورياً في انتشار الفساد الإداري في الجزائر. عندما لا تكون هذه السياسات مبنية على الكفاءة والجدارة، بل على الوساطة والمحسوبية، ينتج عن ذلك تعيين موظفين غير مؤهلين **(محمد، 2010،ص41)** يؤدي هذا إلى انخفاض الكفاءة الإدارية وزيادة الفساد **(محمد، 2010،ص42)** كما أن عدم وجود نظام واضح للترقية يقلل من الحافز لدى الموظفين النزيهين ويشجع الفساد **(مراد، 2015،ص105)**

ضعف أنظمة الرقابة والمتابعة الداخلية

تعتبر أنظمة الرقابة الداخلية من أهم الآليات التي تحد من الفساد الإداري. عندما تكون هذه الأنظمة ضعيفة أو غير فعالة في الإدارات الجزائرية، يزداد احتمال ارتكاب أفعال فاسدة **(بومدين، 2019،ص220)** يشمل ذلك ضعف نظم المراجعة المالية والمحاسبية والتفتيش الإداري **(الكبيسي، 2010،ص26)** كما أن عدم وجود نظام فعال لتسجيل وتتبع القرارات الإدارية يسهل على الموظفين الفاسدين إخفاء تجاوزاتهم **(الوادي، 2010،ص235)**

ثانيا: الأسباب القانونية والتشريعية للفساد الإداري

- **القصور في التشريعات الجزائرية المكافحة للفساد**

يعتبر القصور في الإطار التشريعي الجزائري من أهم الأسباب القانونية للفساد الإداري. عندما تكون القوانين والتشريعات ناقصة أو قديمة، لا تتمكن من مواجهة أشكال الفساد الحديثة **(الصيرفي، 2008،ص40)** كما أن وجود فجوات قانونية يسمح للموظفين الفاسدين بالتحرك في المناطق الرمادية بين القوانين **(الدسوقي، 2006،ص33)** يتطلب الأمر تطوير مستمر للإطار التشريعي ليواكب التطورات الاقتصادية والاجتماعية **(بيضون، 2009،ص248)**

- **غموض النصوص القانونية والتضارب بينها**

يؤدي عدم وضوح النصوص القانونية والتضارب بينها إلى خلق فرص للفساد عندما تكون النصوص غامضة أو متناقضة، يمكن تفسيرها بطرق مختلفة حسب المصالح **(علاء فرحان، طالب علي الحسين، و حميدي العامري، 2010،ص42)** هذا يعطي الموظفين والقضاة

سلطة تقديرية واسعة يمكن استغلالها **(العظيم، 2008،ص57)** كما أن التضارب بين القوانين المختلفة يسبب التباساً ويسهل الإلتفاف عليها **(محمد، 2010،ص43)**

- **ضعف آليات تطبيق القانون والعقوبات في الجزائر**

لا تقتصر المشكلة على وجود القوانين، بل على فعالية تطبيقها والعقوبات المترتبة على انتهاكها. عندما تكون العقوبات خفيفة جداً أو غير رادعة، لا تشكل حافزاً كافياً لمنع الفساد **(مراد، 2015،ص106)** كما أن ضعف آليات التحقيق والملاحقة يسمح للفاسدين بالإفلات من العقاب **(بومدين، 2019،ص221)** يتطلب الأمر نظاماً قضائياً قوياً وفعالاً لتطبيق القوانين بحزم **(الكبيسي، 2010،ص27)**

- **غياب الشفافية والإفصاح في الإجراءات الحكومية**

تعتبر الشفافية والإفصاح من أهم الآليات التي تحد من الفساد عندما تكون الإجراءات القانونية والإدارية غير شفافة، يصعب على المواطنين والمراقبين كشف الفساد **(الوادي، 2010،ص236)** كما أن غياب الإفصاح عن القرارات والعقود الحكومية يسهل على الموظفين الفاسدين إخفاء تجاوزاتهم **(الصيرفي، 2008،ص41)** يتطلب الأمر إقرار قوانين للشفافية والإفصاح وتطبيقها بفعالية **(الدسوقي، 2006،ص34)**

ثالثا: الأسباب السياسية والحكومية للفساد الإداري

- **تركيز السلطة السياسية وضعف الفصل بين السلطات**

يعتبر تركيز السلطة السياسية في يد فرد أو مجموعة صغيرة من أهم الأسباب السياسية للفساد في الجزائر. عندما لا يكون هناك فصل واضح بين السلطات التشريعية والتنفيذية والقضائية. يصعب وجود رقابة متبادلة فعالة **(بيضون، 2009،ص250)** يؤدي هذا إلى انتشار الفساد على مستويات عليا من الحكومة **(علاء فرحان، طالب علي الحسين، و حميدي العامري، 2010،ص43)** كما أن غياب الفصل بين السلطات يضعف استقلالية القضاء **(العظيم، 2008،ص58)**.

- **ضعف المؤسسات الديمقراطية والمشاركة السياسية**

تؤدي ضعف المؤسسات الديمقراطية وقلة فرص المشاركة السياسية إلى زيادة الفساد. عندما لا يكون للمواطنين دور فعال في صنع القرارات، يقل الضغط على الحكومة للقيام بعملها بنزاهة **(محمد، 2010،ص44)** كما أن غياب الانتخابات الحرة والنزيهة يسمح للفاسدين بالبقاء في السلطة **(مراد، 2015،ص107)** يتطلب الأمر تقوية المؤسسات الديمقراطية وتوسيع نطاق المشاركة السياسية **(بومدين، 2019،ص222)**

- **عدم الاستقرار السياسي والتحولات المؤسسية**

يؤثر الاستقرار السياسي على مستويات الفساد بشكل كبير في فترات عدم الاستقرار والتحولات السياسية، تضعف المؤسسات الحكومية وتزداد فرص الفساد **(الكبيسي، 2010،ص28)** كما أن التحولات المؤسسية السريعة قد تؤدي إلى فراغات قانونية وإدارية يستغلها الفاسدون **(الوادي، 2010،ص237)** يتطلب الأمر بناء مؤسسات قوية وقادرة على الاستمرار رغم التحولات السياسية **(الصيرفي، 2008،ص42)**

- **ضعف دور المجتمع المدني والإعلام الحر**

يلعب المجتمع المدني والإعلام دوراً مهماً في الكشف عن الفساد والضغط على الحكومة، عندما يكون دور المجتمع المدني والإعلام ضعيفاً أو مقيداً، يزداد الفساد **(الدسوقي، 2006،ص35)** كما أن غياب الحرية الإعلامية يسهل على الفاسدين إخفاء تجاوزاتهم **(بيضون، 2009،ص251)** يتطلب الأمر تقوية المجتمع المدني والإعلام وضمان استقلاليتهما **(علاء فرحان، طالب علي الحسين، و حميدي العامري، 2010،ص44)**

رابعا: الأسباب الاجتماعية والثقافية للفساد الإداري

- **تراجع القيم الأخلاقية والدينية في المجتمع**

تؤثر القيم والأخلاق السائدة في المجتمع الجزائري بشكل كبير على مستويات الفساد. عندما تضعف القيم الأخلاقية والدينية في المجتمع، يزداد الفساد الإداري **(العظيم، 2008،ص59)** كما أن انتشار الفلسفات المادية التي تركز على الكسب السريع تشجع الفساد **(محمد،**

2010،ص45) يتطلب الأمر تعزيز القيم الأخلاقية والدينية من خلال التعليم والتنشئة الاجتماعية **(مراد، 2015،ص108)**

- **الروابط القبلية والعشائرية والمحسوبية**

تلعب الروابط الاجتماعية والقبلية دوراً مهماً في انتشار الفساد في المجتمع الجزائري. عندما تكون الولاءات القبلية والعشائرية أقوى من الولاء للمصلحة العامة، يزداد الفساد **(بومدين، 2019،ص223)**

كما أن المحسوبية والمحاباة على أساس القرابة تصبح ممارسة شائعة في الإدارات**(الكبيسي، 2010،ص29)** يتطلب الأمر تقوية الهوية الوطنية والقيم المدنية **(الوادي، 2010،ص238)**

- **الفقر والحرمان الاقتصادي والاجتماعي**

يعتبر الفقر والحرمان الاقتصادي من أهم الأسباب الاجتماعية للفساد. عندما يعاني الموظفون من ظروف اقتصادية صعبة، قد يلجؤون إلى الفساد لتحسين أوضاعهم المالية **(الصيرفي، 2008،ص43)** كما أن الفقر يجعل المواطنين أكثر عرضة للاستغلال من قبل الموظفين الفاسدين **(الدسوقي، 2006،ص36)** يتطلب الأمر تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للموظفين والمواطنين **(بيضون، 2009،ص252)**

- **ضعف التعليم والوعي الاجتماعي**

يؤثر مستوى التعليم والوعي الاجتماعي على مستويات الفساد عندما يكون المجتمع متعلماً وواعياً، يزداد الضغط على الحكومة للقيام بعملها بنزاهة كما **(علاء فرحان، طالب علي الحسين، و حميدي العامري، 2010،ص45)** كما أن التعليم يساهم في تقوية القيم الأخلاقية والمدنية **(العظيم، 2008،ص60)** يتطلب الأمر الاستثمار في التعليم والتوعية الاجتماعية **(محمد، 2010،ص46).**

خامسا: الأسباب الاقتصادية والمالية للفساد الإداري

- **عدم التوازن الاقتصادي وسوء توزيع الثروة**

يؤدي عدم التوازن الاقتصادي وسوء توزيع الثروة إلى زيادة الفساد في الجزائر. عندما تتركز الثروة في أيدي قلة من الأشخاص يزداد الحافز لدى الآخرين للفساد [كما أن عدم المساواة الاقتصادية تخلق بيئة مناسبة لنمو الفساد **(بومدين، 2019،ص224)** يتطلب الأمر تحسين توزيع الثروة والدخل في المجتمع **(الكبيسي، 2010،ص30)**

- **تدخل الدولة المفرط في الاقتصاد**

يؤثر دور الدولة في الاقتصاد على مستويات الفساد عندما تتدخل الدولة بشكل كبير في الاقتصاد تزداد فرص الفساد **(الوادي، 2010،ص239)** كما أن السيطرة الحكومية على الموارد والخدمات تعطي الموظفين سلطة تقديرية واسعة **(الصيرفي، 2008،ص44)** يتطلب الأمر إيجاد توازن بين دور الدولة والقطاع الخاص **(الدسوقي، 2006،ص37)**

- **السياسات المالية والضريبية غير العادلة**

تؤثر السياسات المالية والضريبية على مستويات الفساد. عندما تكون الضرائب عالية جداً أو غير عادلة، قد يلجأ المواطنون والمستثمرون إلى الفساد لتجنبها **(بيضون، 2009،ص253)** كما أن عدم وضوح النظام الضريبي يسهل على الموظفين الفاسدين ابتزاز المكلفين **(علاء فرحان، طالب علي الحسين، و حميدي العامري، 2010،ص46)** يتطلب الأمر تطوير نظام ضريبي عادل وشفاف **(العظيم، 2008،ص61)**

- **تدني الأجور والرواتب الحكومية**

تلعب الأجور والرواتب دوراً مهماً في منع الفساد. عندما تكون الأجور منخفضة جداً، قد يلجأ الموظفون إلى الفساد لتحسين دخلهم **(محمد، 2010،ص47)** كما أن عدم وجود نظام حوافز فعال يقلل من الحافز لدى الموظفين للقيام بعملهم بنزاهة **(مراد، 2015،ص110)** يتطلب الأمر تحسين الأجور والرواتب وتطوير نظام حوافز فعال **(بومدين، 2019،ص225)**

الفرع الثاني: آثار الفساد الإداري

بعد استعراض المفاهيم المتعددة للفساد الإداري وتحديد مسبباته، يتبين أن انتشار هذه الظاهرة يترك آثاراً تدميرية تتجاوز الجوانب الأخلاقية لتمتد إلى البنى السياسية والاقتصادية والإدارية للدولة **(هاشم، 2011،ص90)**

أولاً: الآثار السياسية للفساد الإداري

تُعد التداعيات السياسية للفساد من أخطر الآثار التي تواجهها المجتمعات، حيث تؤدي إلى زعزعة الاستقرار السياسي، وفقدان النظام لشرعيته، وشيوع حالة من الفوضى التي تهدد كيان الدولة ومؤسساتها **(جابر و أنيس مجيد، 2024،ص15)**

أ. فقدان الشرعية السياسية للأنظمة الحاكمة:

تعتبر الشرعية السياسية الضامن الأساسي لاستقرار الأنظمة، كونها تخلق حالة من القبول الشعبي والرضا العام **(بني سلامة و محمد، 2023،ص45)** إلا أن الفساد يعمل على تقويض هذه الشرعية من خلال تشويه الهياكل الأساسية للدولة، وتحويل الولاء السياسي إلى "سلعة" تُشترى بالمال والمصالح الشخصية. ويؤدي تورط الشخصيات النافذة في ممارسات فاسدة دون مساءلة إلى تعميق الفجوة بين السلطة والشعب، مما يُفقد النظام مصداقيته ويجعله عرضة للنقد اللاذع وفقدان الثقة الشعبية **(عبد الجواد و فاطمة، 2013،ص12)**

ب. ضعف المشاركة السياسية:

يؤدي تآكل الشرعية بسبب الفساد إلى تراجع ملحوظ في المشاركة السياسية للمواطنين. وينتج عن ذلك تقلص دور الأحزاب السياسية، وإضعاف قوى المعارضة، مقابل هيمنة الحزب الحاكم أو النخب الفاسدة **(سالم و حنان، 2003،ص115)** كما يمتنع المواطنون عن المشاركة في العمليات الانتخابية أو الاستفتاءات نتيجة القناعة الراسخة بعدم نزاهة المسؤولين، وفقدان الثقة في قدرة أجهزة الرقابة والمساءلة على تحقيق العدالة **(أمحمد، 2013،ص32)**

ج. زعزعة وإضعاف المناخ الديمقراطي:

يتجلى أثر الفساد في تشويه الممارسة الديمقراطية من خلال استخدام "المال السياسي" الناتج عن عمليات غسل الأموال والفساد لشراء أصوات الناخبين. ويسعى الفاسدون من خلال ذلك للوصول إلى البرلمان والمجالس المحلية بهدف الحصول على الحصانة القانونية التي تحميهم من الملاحقة **(مصطفى، 2019، ص88)** ولا يتوقف الأمر عند اختراق المؤسسات التشريعية، بل يمتد ليشمل محاولات السيطرة على أجهزة الأمن والعدالة الجنائية لضمان الحماية الدائمة لممارساتهم غير القانونية **(أحمد، 2023، ص210)**

د. شيوع الفوضى وعدم الاستقرار السياسي:

يؤدي تفشي الفساد إلى حالة من الفوضى السياسية حيث تُعطل القوانين والأنظمة لصالح "قوة الأمر الواقع". وتصبح المحسوبية والوساطة هي المعيار البديل للقانون، مما يؤدي إلى انتزاع الحقوق بغير وجه حق **(عبد العزيز، 2008، ص10)** ويؤكد الباحثون أن الفساد وعدم الاستقرار السياسي هما وجهان لعملة واحدة، حيث تسجل الدول التي تعاني من اضطرابات سياسية أعلى معدلات في الفساد الإداري **(جابر و أنيس مجيد، 2024،ص18)**

ثانياً: الآثار الإدارية للفساد الإداري

يُخلف الفساد الإداري آثاراً سلبية عميقة وتدميرية على كفاءة وفاعلية الجهاز الإداري للدولة، حيث يمتد تأثيره ليشمل كافة الوظائف الإدارية والممارسات التنظيمية، مما يؤدي إلى شلل المؤسسات الحكومية وعجزها عن تحقيق أهدافها التنموية **(آل عمر و أحمد هادي عبد الله، 2023، ص308)**

أ- **تحويل عملية التخطيط إلى ممارسة صورية:** يعد التخطيط الركيزة الأساسية للإدارة العامة، والآلية المنهجية التي تضمن تحديد أهداف المجتمع ورسم المسارات الكفيلة بتحقيقها. إلا أن استشراء الفساد يحول هذه الوظيفة الجوهرية إلى مجرد إجراءات شكلية أو "صورية" تفتقر إلى المضمون الفعلي **(النفيسة و لينا عبد الله، 2025، ص12)** ويؤدي ذلك إلى إضعاف دور الجهاز الحكومي في قيادة عملية التنمية، لا سيما في دول العالم الثالث، حيث تصبح الخطط

والبرامج وسيلة لإخفاء الممارسات الفاسدة بدلاً من كونها أداة للتطوير الإداري **(العبيدي و صدام حسين ياسين، 2015، ص55)**

ب- تراجع فاعلية جهود التنظيم الإداري: تنبثق أهمية التنظيم من كونه الأداة التي تضمن ترتيب الموارد والجهود لتحقيق الأهداف العامة بكفاءة. ورغم سعي الحكومات لتبني أساليب تنظيمية حديثة لمواكبة المتطلبات المعاصرة، إلا أن الفساد الإداري يحصر هذه الجهود في إطار "التقارير الورقية" التي لا تجد طريقاً للتنفيذ **(بوشعالة و عمر حسين، 2024، ص22)** ويخلق الفساد بيئة مقاومة لأي إصلاح تنظيمي، حيث يخشى المستفيدون من الوضع القائم أن تؤدي الشفافية وإعادة التنظيم إلى تقليص نفوذهم أو كشف انحرافاتهم، مما يعيق تحسين جودة الخدمات العامة **(ياسين و محمد، 2016، ص45)**

ج-الانحراف بالقرار الإداري عن مقتضيات المصلحة العامة:

يتجلى هذا الأثر في توظيف السلطة التقديرية للموظف العام لتحقيق مآرب شخصية أو فئوية على حساب الصالح العام. ويعتمد الفاسدون في ذلك على "التنظيمات غير الرسمية" وشبكات المصالح التي تعمل داخل الأجهزة الحكومية لتوجيه القرارات بما يخدم أهدافهم **(عجاج و علاء الدين بسام، 2025،ص5)** ومن أبرز نماذج هذا الانحراف ما يشهده قطاع الخصخصة في بعض الدول، حيث يتم نقل ملكية القطاع العام دون ضوابط صارمة تضمن مصلحة المواطن، مما يحول المرفق العام إلى وسيلة لإثراء النخب الفاسدة **(صقر و غادة موسى إبراهيم، 2011،ص18)**

د-شلل وتعطيل منظومة الرقابة الإدارية:

تتمثل المعضلة الكبرى التي يفرزها الفساد في اختراق الأجهزة الرقابية ذاتها، حيث يتورط بعض العاملين فيها في قضايا فساد، مما يجعل "الحراس بحاجة إلى حراس" **(الهيتي و صلاح الدين، 2010،ص115)** ويؤدي هذا التواطؤ إلى تجريد الرقابة من قيمتها الفعلية وتحويلها إلى أداة لحماية الفاسدين بدلاً من كشفهم، مما يعرقل مسار المساءلة الإدارية ويمنح الفساد حصانة مؤسسية **(آل عمر و أحمد هادي عبد الله، 2023،ص310)**

هـ-تدهور أخلاقيات الوظيفة العامة وشيوع القيم السلبية:

يؤدي الفساد إلى تآكل المنظومة الأخلاقية داخل الجهاز الإداري، حيث تتراجع قيم النزاهة والإخلاص لصالح قيم الانتهازية والوصولية. **(بوطورة، فضيلة، سمايلي، و نوفل، 2019،ص33)** وينتج عن ذلك تدني مستوى الولاء المؤسسي، وبروز ظواهر سلبية مثل "توريث الوظائف" والمحسوبية في التعيينات والترقيات، مما يفرغ الوظيفة العامة من كفاءاتها ويحولها إلى عبء على الدولة بدلاً من كونها محركاً للتنمية **(آل عمر و أحمد هادي عبد الله، 2023، ص312)**

ثالثاً: الآثار الاجتماعية للفساد الإداري

تتسم الآثار الاجتماعية للفساد الإداري بخطورة بالغة، حيث تضرب في عمق النسيج المجتمعي وتؤدي إلى تآكل القيم وانهيار التماسك الاجتماعي **(آل عمر و أحمد هادي عبد الله، 2023،ص315)**

- **اتساع فجوة الفقر وتدني المستويات المعيشية:** يؤدي الفساد إلى تركز الثروات والسلطة في يد فئة محدودة من المجتمع، مما ينعكس سلباً على الأغلبية الساحقة من المواطنين، ويؤدي إلى انتشار الفقر وتدهور القدرة الشرائية للطبقات المتوسطة والفقيرة **(بوطورة، فضيلة، سمايلي، و نوفل، 2019،ص25)**
- **تآكل المنظومة القيمية والأخلاقية:** يعمل السلوك الفاسد كقدوة سلبية تؤدي إلى انهيار القيم الاجتماعية الأصيلة، حيث يصبح التحايل وكسر القوانين وسيلة مقبولة لتحقيق المكاسب، مما يُضعف الوازع الأخلاقي لدى أفراد المجتمع **(العبيدي و صدام حسين ياسين، 2015، ص58)**
- **غِياب العدالة الاجتماعية:** يؤدي استئثار القلة بالموارد والفرص المتاحة إلى انحسار مفهوم العدالة الاجتماعية، حيث يُحرم الأفراد الأكفاء من حقوقهم لصالح أصحاب النفوذ والمال **(بوطورة، فضيلة، سمايلي، و نوفل، 2019،ص28)**

- **زعزعة الاستقرار الاجتماعي ونشوء الصراعات الطبقية:** يولد الفساد شعوراً بالحقد والاحتقان بين الشرائح الاجتماعية المختلفة نتيجة غياب التكافؤ، مما يهدد الاستقرار المجتمعي ويؤدي إلى ظهور طبقيّة مقيتة تزيد من حدة التوترات الداخلية **(آل عمر و أحمد هادي عبد الله، 2023، ص316)**
- **إحباط روح المبادرة وهجرة الكفاءات:** عندما يدرك المبدعون أن معايير التقييم والترقية فاسدة وتعتمد على المحسوبية بدلاً من الكفاءة، يتولد لديهم شعور بالإحباط، مما يدفع بالكثير من العقول والكفاءات الوطنية إلى الهجرة بحثاً عن بيئات تقدر إبداعهم.
- **تولي غير الأكفاء للمناصب القيادية:** تساهم "الواسطة" والمحسوبية في تمكين أفراد يفتقرون للخبرة والكفاءة من تصدر المناصب العليا، مما ينعكس دماراً على أداء مؤسسات الدولة ومستقبلها **(النفيسة و لينا عبد الله، 2025، ص15)**

رابعاً: الآثار القانونية للفساد الإداري

يُشكل الفساد تهديداً مباشراً لسيادة القانون واستقلال القضاء، مما يؤدي إلى وهن المنظومة القانونية وفقدان هيبتها **(جابر و أنيس مجيد، 2024،ص22)**

- **ضعف الفعالية الردعية للتشريعات:** قد تظهر تشريعات قاصرة لا تحقق الردع المطلوب، أو تحتوي على ثغرات قانونية متعمدة تساعد الفاسدين على الإفلات من العقاب وضمان عدم ملاحقتهم **(الهيتي و صلاح الدين، 2010،ص120)**
- **تعطيل نفاذ القوانين:** تفقد القوانين جدواها عندما يكون القائمون على تنفيذها متورطين في منظومة الفساد، مما يؤدي إلى انتقائية في تطبيق القانون وغياب المساواة أمام القضاء **(جابر و أنيس مجيد، 2024،ص23)**
- **تنامي جرائم غسل الأموال:** يسعى الفاسدون دائماً لإضفاء صبغة شرعية على أموالهم المنهوبة، مما يؤدي إلى انتشار جرائم غسل الأموال وتعقيد مهام الأجهزة الأمنية في تتبع مسارات الأموال غير المشروعة **(جابر و أنيس مجيد، 2024،ص25)**

- **تقويض العدالة وبطء الإجراءات القضائية:** يعمد المفسدون إلى استخدام أساليب ملتوية لعرقلة سير العدالة وإطالة أمد المحاكمات، مما يفقد القضايا قيمتها القانونية ويؤدي إلى ضياع الحقوق بمرور الزمن **(عجاج و علاء الدين بسام، 2025،ص7)**

خامساً: الآثار الاقتصادية للفساد الإداري

يُعد الفساد الإداري من أكبر المعوقات التي تواجه النمو الاقتصادي، حيث يشوه آليات السوق ويستنزف موارد الدولة **(الحنفي و أحمد، 2023،ص215)**

- **طرد الاستثمارات المحلية والأجنبية:** يخلق الفساد بيئة استثمارية منفرة تتسم بالغموض والمخاطرة، مما يدفع المستثمرين للبحث عن أسواق أكثر شفافية، وهو ما يؤثر مباشرة على معدلات النمو الاقتصادي المرتبطة بالاستثمار **(الحنفي و أحمد، 2023،ص218)**
- **استنزاف وهدر الموارد العامة:** يؤدي تداخل المصالح الشخصية في المشاريع التنموية إلى رفع تكلفتها المادية وهدر إيرادات الخزينة العامة، مما يحرم الدولة من توظيف هذه الموارد في قطاعات حيوية كالتعليم والصحة **(بوشعالة و عمر حسين، 2024،ص28)**
- **تفاقم ظاهرة التهرب الضريبي:** يساهم الفساد في تشجيع التهرب من دفع الضرائب والرسوم الجمركية، مما يؤدي إلى انخفاض حاد في الإيرادات العامة للدولة وزيادة العجز في الموازنة **(آل عمر و أحمد هادي عبد الله، 2023،ص318)**
- **انحراف الإنفاق العام عن أهدافه:** يتم توجيه النفقات العامة نحو مشروعات كبرى غير ضرورية لمجرد أنها تتيح فرصاً أكبر للحصول على الرشاوى والعمولات، بدلاً من صرفها في وجوه الإنفاق التي تخدم التنمية الفعلية **(آل عمر و أحمد هادي عبد الله، 2023) (بوشعالة و عمر حسين، 2024،ص29)**
- **تزايد معدلات البطالة:** نتيجة لتراجع الاستثمارات وانكماش النشاط الاقتصادي، تتقلص فرص العمل المتاحة، مما يؤدي إلى ارتفاع نسب البطالة وتفاقم الأزمات المعيشية **(بوشعالة و عمر حسين، 2024،ص30)**
-

المبحث الثاني: دور التفويض الإداري الوقاية من الفساد الاداري

يلعب التفويض الإداري دورًا وقائيًا مهمًا في مواجهة الفساد الإداري، إذ يقوم على إعادة توزيع الصلاحيات بين المستويات الإدارية بما يمنع تركز السلطة في يد واحدة. هذا التوزيع يخلق نوعًا من الرقابة الداخلية ويحدّ من فرص الاستغلال أو الانفراد بالقرار. كما يساهم في تسريع الإجراءات وتحسين جودة الأداء الإداري، مما يعزز الشفافية ويقلل من التعقيدات البيروقراطية التي غالبًا ما تشكل بيئة خصبة لانتشار الفساد.

المطلب الأول: أثر التفويض الإداري على المبادئ الوقاية من الفساد الإداري

يُعدّ التفويض الإداري من الآليات القانونية والتنظيمية التي تعتمدها الإدارة الحديثة من أجل تحقيق الفعالية في تسيير المرافق العامة، وذلك من خلال توزيع الاختصاصات بين الرؤساء والمرؤوسين بما يضمن سرعة اتخاذ القرار وتخفيف العبء عن السلطة الأصلية. ولا يقتصر أثر التفويض الإداري على الجانب التنظيمي فقط، بل يمتد ليشمل تعزيز مبادئ الحوكمة الإدارية والوقاية من الفساد الإداري، خاصة من خلال دعم الشفافية، وترسيخ المساواة، وضمان الحياد في ممارسة الوظيفة العامة. فكلما كان التفويض منظماً وواضح الحدود، ساهم في تقليص فرص التعسف واستغلال السلطة، مما ينعكس إيجاباً على حسن سير المرفق العام وتحقيق المصلحة العامة.

الفرع الأول: تجسيد مبدأ الشفافية من خلال التفويض الإداري

يُعد مبدأ الشفافية ركيزة أساسية من ركائز الحوكمة الرشيدة، وضرورة ملحة في مكافحة الفساد الإداري، إذ يضمن الوضوح في الإجراءات والقرارات، ويسهل الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالعمل الإداري **(عوابدي، 2005،ص12)** وفي هذا السياق، يبرز التفويض الإداري كآلية تنظيمية يمكن أن تساهم بفعالية في تجسيد هذا المبدأ، من خلال تحديد الصلاحيات والمسؤوليات وتوزيعها بشكل يقلل من الغموض ويعزز الرقابة والمساءلة.

أولا: الوضوح في توزيع الاختصاصات والمسؤوليات

يساهم التفويض الإداري في تحقيق الشفافية من خلال إرساء قواعد واضحة لتوزيع الاختصاصات والمسؤوليات داخل الهيكل الإداري. فعندما يتم تفويض سلطة معينة من الرئيس إلى المرؤوس، فإن هذا التفويض يتطلب تحديداً دقيقاً لنطاق الصلاحيات المفوّضة، سواء من حيث الموضوع أو الزمان أو المكان **(تميمي بسمة و بن نولي زرزور، جانفي2025،ص95)** هذا التحديد الواضح يزيل أي لبس حول من يملك صلاحية اتخاذ القرار، ومن هو المسؤول عن تنفيذه، مما يحد من ظاهرة تداخل الصلاحيات أو التهرب من المسؤولية، وهما من أبرز مظاهر البيئة التي يزدهر فيها الفساد الإداري **(راضي، 2002،ص254)**

إن تفتيت المركزية الإدارية، الذي يُعد التفويض أحد أهم أدواته، يعمل على كشف المسارات الإدارية التي قد تكون غامضة أو معقدة في الأنظمة المركزية الصارمة. فبدلاً من تركز جميع القرارات في يد جهة واحدة، يتم توزيعها على مستويات إدارية مختلفة، مما يجعل كل مستوى مسؤولاً عن جزء محدد من العمل. هذا التوزيع يسهل على الجهات الرقابية، سواء الداخلية أو الخارجية، تتبع مسار القرار وتحديد المسؤوليات بدقة، وبالتالي تعزيز الشفافية في الأداء الإداري **(الماحي و محمد الأمين أحمد، مارس2021،ص185)**

ثانيا: تعزيز الرقابة والمساءلة الإدارية

لا يقتصر دور التفويض الإداري على توزيع الصلاحيات فحسب، بل يمتد ليشمل تعزيز آليات الرقابة والمساءلة، وهما عنصران جوهريان في مبدأ الشفافية. فالرئيس الإداري الذي يفوّض جزءاً من صلاحياته لا يتخلى عن مسؤوليته بشكل كامل، بل يحتفظ بحق الرقابة على المرؤوس المفوّض إليه **(شيحا، 2004،ص150)** هذه الرقابة الرئاسية تُعد آلية فعالة لضمان أن المفوّض إليه يمارس صلاحياته في إطار القانون والتعليمات المحددة، مما يقلل من فرص الانحراف أو استغلال السلطة **(قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجزائري، رقم01-06 المزرخ في 20فيفري2006، المعدل والمتمم، المادة12)**

علاوة على ذلك، يساهم التفويض في تعزيز حق الوصول إلى المعلومات، وهو جانب أساسي من جوانب الشفافية. فكلما كانت الصلاحيات موزعة ومحددة بوضوح، كلما كان من الأسهل على المواطنين والجهات المعنية الحصول على معلومات حول القرارات المتخذة والمسؤولين عنها. هذا الحق في الوصول إلى المعلومات يُمكّن الجمهور من ممارسة رقابته الشعبية، ويضغط على الإدارة لتبني ممارسات أكثر شفافية، مما يحد من الممارسات الفاسدة التي غالباً ما تنمو في بيئات السرية والغموض **(تميمي بسمة و بن نولي زرزور، جانفي2025،ص92)**

الفرع الثاني: تجسيد مبدأ المساواة من خلال التفويض الإداري

يُعد مبدأ المساواة أحد المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الإدارة العامة الحديثة، ويهدف إلى ضمان معاملة جميع الأفراد، سواء كانوا موظفين أو مواطنين، على قدم المساواة دون تمييز أو محاباة **(راضي، 2002،ص18)** وفي سياق مكافحة الفساد الإداري، يكتسب هذا المبدأ أهمية قصوى، حيث أن أي انحراف عنه يمكن أن يؤدي إلى تفشي ظواهر المحسوبية والرشوة واستغلال النفوذ. يلعب التفويض الإداري دوراً محورياً في تجسيد مبدأ المساواة من خلال تقريب الإدارة من المرتفقين والحد من الممارسات التمييزية.

أولا: تقريب الإدارة من المرتفقين وضمان تكافؤ الفرص

يساهم التفويض الإداري في تعزيز مبدأ المساواة من خلال تقريب الإدارة من المرتفقين (المواطنين والمستفيدين من الخدمات العامة). فعندما يتم تفويض صلاحيات اتخاذ القرار إلى مستويات إدارية أدنى وأقرب إلى الجمهور، فإن ذلك يؤدي إلى سرعة في تقديم الخدمات وتبسيط الإجراءات **(تميمي بسمة و بن نولي زرزور، جانفي2025،ص98)** هذا التقريب يضمن أن الخدمات تصل إلى جميع المستحقين بنفس المعايير المحددة في قرار التفويض، ويقلل من الحاجة إلى التوجه للمستويات الإدارية العليا، والتي قد تكون عرضة للضغوط أو المحاباة. وبالتالي، فإن التفويض يساهم في ضمان تكافؤ الفرص في الحصول على الخدمات العامة، بعيداً عن أي اعتبارات شخصية أو تمييزية **(عوابدي، 2005،ص200)**

كما أن الالتزام بمعايير موضوعية في اختيار المفوّض إليهم، مثل الكفاءة والجدارة، يعزز المساواة داخل الهيكل الإداري نفسه. فالتفويض الذي يتم بناءً على أسس مهنية يضمن أن من يتولى ممارسة الصلاحيات المفوّضة هو الأجدر والأكفأ، وليس من يتمتع بعلاقات شخصية أو نفوذ. هذا النهج يعكس مبدأ المساواة في الفرص الوظيفية ويحفز الموظفين على تطوير قدراتهم، مما ينعكس إيجاباً على جودة الأداء الإداري ويحد من الفساد القائم على التعيينات غير المستحقة **(الماحي و محمد الأمين أحمد، مارس2021،ص190)**

ثانيا: الحد من المحسوبية واستغلال النفوذ

يُعد التفويض الإداري أداة فعالة للحد من ظواهر المحسوبية واستغلال النفوذ، التي تُعد من أبرز أشكال الفساد الإداري. فتركز السلطة في يد شخص واحد يفتح الباب أمام ممارسات المحاباة والتمييز ، حيث يمكن للمسؤول استغلال صلاحياته لخدمة مصالح شخصية أو فئوية. أما التفويض، فيعمل على توزيع هذه السلطة على عدة أفراد أو جهات، مما يقلل من احتمالية احتكار القرار الشخصي ويصعب من ممارسة المحسوبية على نطاق واسع **(شيحا، 2004،ص210)**

إن الالتزام بالقواعد العامة والمجردة في ممارسة الصلاحيات المفوّضة هو جوهر آخر يساهم في تجسيد مبدأ المساواة. فالمفوّض إليه، عند ممارسته للصلاحيات، يكون ملزماً بتطبيق القوانين واللوائح على الجميع دون استثناء ، بعيداً عن أي اعتبارات شخصية أو ضغوط خارجية. هذا الالتزام يضمن أن القرارات المتخذة تستند إلى أسس قانونية وموضوعية، وليس إلى أهواء أو مصالح فردية، مما يعزز من نزاهة العمل الإداري ويحمي مبدأ المساواة من أي انتهاكات قد تؤدي إلى الفساد **(قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجزائري، رقم01-06 المؤرخ في 20فيفري2006، المعدل والمتمم، المادة15)**

الفرع الثالث: تجسيد مبدأ الحياد من خلال التفويض الإداري

يُعد مبدأ الحياد في الإدارة العامة ضمانة أساسية لعدالة القرارات وفعالية الأداء، حيث يتطلب من الموظف العام التجرد من أي ميول شخصية أو سياسية عند أداء مهامه، وتغليب المصلحة

العامة فوق كل اعتبار **(نجيب، جويلية2022،ص128)** وفي سياق مكافحة الفساد الإداري، يكتسب الحياد أهمية بالغة في منع استغلال الوظيفة لتحقيق مكاسب خاصة أو خدمة أجندات غير مشروعة. يساهم التفويض الإداري بشكل فعال في ترسيخ هذا المبدأ من خلال الفصل بين الاعتبارات الشخصية والمتطلبات الوظيفية، وحماية الإدارة من الضغوط الخارجية.

أولا: الفصل بين الاعتبارات الشخصية والمتطلبات الوظيفية

يعمل التفويض الإداري على تجسيد مبدأ الحياد من خلال نقل الصلاحية من "الشخص" (الرئيس المفوِّض) إلى "الوظيفة" (المرؤوس المفوَّض إليه). هذا التحول يقلل من الطابع الشخصي للقرار الإداري، ويجعله أكثر ارتباطًا بالمتطلبات الوظيفية والمصلحة العامة **(عوابدي، 2005،ص175)** فالمفوَّض إليه، عند ممارسته للصلاحيات الموكلة إليه، يكون ملزمًا بالعمل وفقًا للقوانين واللوائح المعمول بها، وليس وفقًا لأهوائه أو ميوله الشخصية. هذا الالتزام بواجب الطاعة والتحفظ يضمن أن القرارات المتخذة تتم في إطار الحياد التام، بعيدًا عن أي تأثيرات ذاتية قد تؤدي إلى الفساد **(نجيب، جويلية2022،ص135)**.

إن الطابع الفني والمهني الذي يكتسبه التفويض الإداري، خاصة في المسائل التي تتطلب خبرة متخصصة، يعزز من تحييد القرار الإداري. فعندما يتم تفويض صلاحية معينة إلى موظف متخصص، فإن القرار المتخذ يكون مبنيًا على أسس فنية وعلمية، وليس على اعتبارات سياسية أو شخصية. هذا يضمن أن الإدارة تعمل بكفاءة وفعالية، وأن القرارات تخدم المصلحة العامة بشكل موضوعي، مما يقلل من فرص التدخلات غير المشروعة التي قد تؤدي إلى الفساد **(الماحي و محمد الأمين أحمد، مارس2021،ص195)**.

ثانيا: حماية الإدارة من الضغوط الخارجية والسياسية

يساهم التفويض الإداري في حماية الإدارة من الضغوط الخارجية والسياسية، وبالتالي تعزيز مبدأ الحياد. ففي الأنظمة الإدارية المركزية، قد تكون القيادات العليا عرضة لضغوط سياسية أو اجتماعية تؤثر على قراراتها. أما التفويض، فيعمل على توزيع مراكز اتخاذ القرار

على مستويات إدارية متعددة، مما يقلل من تركيز السلطة ويصعب على الجهات الخارجية ممارسة ضغوط مؤثرة على مجمل العمل الإداري **(شيحا، 2004،ص220)**.

- كما أن الاستقلالية النسبية التي يتمتع بها المفوَّض إليه، في إطار المشروعية، تمكنه من اتخاذ القرارات بحيادية أكبر. فالمفوَّض إليه، وإن كان يخضع لرقابة الرئيس، إلا أنه يتمتع بقدر من الحرية في ممارسة صلاحياته ضمن النطاق المحدد للتفويض. هذه الاستقلالية تحميه من الضغوط المباشرة، وتجعله يركز على تطبيق القانون وتحقيق المصلحة العامة، بعيدًا عن أي تأثيرات قد تمس بنزاهة قراراته. هذا يعزز من الثقة في الإدارة ويقلل من فرص الفساد الناتج عن التدخلات غير المشروعة **(قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجزائري، رقم01-06 المؤرخ في 20فيفري2006، المعدل والمتمم، المادة18)**.

المطلب الثاني: مآل التفويض الإداري بين الرقابة الإدارية والقضائية

لا تكتمل الدراسة القانونية لأي نظام إداري إلا بالبحث في مآله ومصيره النهائي، فإذا كان التفويض الإداري يمثل استثناءً على قواعد الاختصاص الأصلية، فإن هذا الاستثناء لا يمكن أن يظل قائماً إلى الأبد دون ضوابط تحكم نهايته. إن مآل التفويض الإداري ليس مجرد انقضاء زمني، بل هو عملية قانونية معقدة تتداخل فيها إرادة الإدارة مع رقابة القضاء، وتهدف في جوهرها إلى حماية مبدأ المشروعية وضمان عدم تحول الاستثناء إلى أصل. إن البحث في مآل التفويض يقتضي منا النظر في مسارين متوازيين؛ المسار الأول هو المسار الإداري الذي يتحكم فيه الأصيل بموجب سلطته الرئاسية، والمسار الثاني هو المسار القضائي الذي يتدخل فيه القاضي الإداري بصفته حامياً للحقوق والحريات. وسنحاول من خلال هذا المبحث تتبع هذه المسارات، مع التركيز على خصوصيات النظام القانوني الجزائري والاجتهادات القضائية لمجلس الدولة، وذلك وفق الفرعين التاليين:

الفرع الأول: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة الإدارية

تعتبر الرقابة الإدارية على التفويض مظهراً جوهرياً من مظاهر السلطة الرئاسية، فالأصيل حين يفوض اختصاصه لا يتخلى عن مسؤوليته القانونية، بل يظل هو "الحارس" الأول على

حسن سير المرفق العام. إن مآل التفويض في هذا السياق يخضع لمبدأ "توازي الأشكال" ولسلطة الإدارة التقديرية في تقدير مدى ملاءمة استمرار التفويض من عدمه. وتتراوح نهاية التفويض إدارياً بين نهاية طبيعية تفرضها ظروف النشأة، ونهاية غير طبيعية تمليها ضرورة الرقابة والتصحيح **(عوابدي، 2010،ص140)**.

أولا: النهاية الطبيعية للتفويض الإداري

النهاية الطبيعية للتفويض هي تلك التي تتحقق دون نزاع أو تدخل قسري، بل كنتيجة منطقية لاستنفاد القرار الإداري لمقومات بقائه. فالتفويض بطبيعته إجراء مؤقت يهدف لمعالجة وضع معين، وبزوال هذا الوضع أو انقضاء المدة المحددة له، يؤول التفويض إلى الزوال بقوة القانون، وتعود الاختصاصات إلى ذمة الأصيل تلقائياً **(زردوم، 2023،ص178)**.

1. انقضاء المدة المحددة للتفويض (التحديد الزمني)

يعد عنصر الزمن قيداً جوهرياً في قرار التفويض، فالتفويض لا يمكن أن يكون أبدياً وإلا تحول إلى نقل للاختصاص. بمجرد حلول الأجل الزمني المنصوص عليه في صلب قرار التفويض، تنتهي صلاحيات المفوض إليه بقوة القانون.

- **التفصيل القانوني:** إن أي قرار يتخذه المفوض إليه بعد انقضاء المدة يقع تحت طائلة "عدم الاختصاص الزمني"، وهو عيب من عيوب النظام العام يمكن للقاضي إثارته من تلقاء نفسه **(تحتح، 2018،ص88)**.
- **الأثر على المرفق:** تهدف هذه النهاية إلى ضمان تجديد الثقة أو إعادة تقييم حاجة المرفق للتفويض، مما يمنع الركود الإداري ويحفز على الرقابة الدورية **(الطماوي، 1996،ص212)**
- **استعادة الاختصاص:** تعود الصلاحيات المفوَّضة تلقائياً إلى ذمة الأصيل، حيث يزول المانع القانوني الذي كان يحول دون ممارسته لها، ويصبح هو المسؤول الوحيد عن ممارستها مجددا **(الطماوي، 1996،ص210)**.

2. إنجاز المهمة أو تحقق الغرض (الاستهلاك القانوني)

قد لا يربط التفويض بمدة زمنية، بل يربط بتحقق واقعة معينة أو إنجاز مهمة محددة (مثل التوقيع على صفقات مشروع بناء معين). في هذه الحالة، ينتهي التفويض بمجرد تمام المهمة.

- **التفويض المرتبط بغياب الأصيل:** إذا كان التفويض قد مُنح للمرؤوس لتسيير شؤون المصلحة أثناء غياب رئيسه، فإن عودة الأصيل ومباشرته لمهامه تنهي التفويض فوراً، لأن الغرض من وجوده قد انتهى **(بوسقيعة، 2014،ص64)**
- إن استمرار المفوض إليه في ممارسة الصلاحيات بعد تحقق الغرض يعد غصباً للسلطة وتجاوزاً لحدود التفويض الموضوعية، مما يعرض قراراته للإبطال **(زردوم، 2023،ص180)**

3. زوال الصفة الوظيفية (تغير الأشخاص والوظائف)

هنا يبرز التمييز الجوهري الذي وضعه الفقه والقضاء الإداري بين نوعي التفويض:

- **تفويض التوقيع (Delegation de Signature):** يقوم هذا النوع على "الاعتبار الشخصي" (Intuit Personne). لذا، فإن مآله هو الانتهاء الحتمي بمجرد تغير شخص الأصيل أو المفوض إليه. فقرار تفويض التوقيع لا يلزم الخلف الوظيفي، وعلى الخلف إصدار قرار جديد إذا أراد استمرار التفويض **(عوابدي، 2010،ص148)**
- **تفويض الاختصاص (Delegation de Pouvoir):** يؤول هذا التفويض إلى الاستمرار رغم تغير الأشخاص، لأنه يمنح للمنصب الوظيفي وليس للشخص ذاته. فإذا تغير الوالي، يظل التفويض الممنوح للمصالح التابعة سارياً إلى أن يصدر قرار صريح بإلغائه من الوالي الجديد **(زردوم، 2023،ص183)**

ثانيا: النهاية غير الطبيعية للتفويض الإداري في ظل تفعيل الرقابة الإدارية

النهاية غير الطبيعية هي تلك التي تحدث بتدخل إرادي من الإدارة لقطع مسار التفويض قبل أجله المعتاد. وتعتبر هذه النهاية تجسيداً لليقظة الإدارية، حيث يقرر الأصيل استعادة سلطاته إما بسبب سوء استخدام التفويض، أو لتغير الظروف التي أدت إليه، أو لتصحيح خطأ قانوني وقع عند إصداره **(خلوفي، 2014،ص95)**

1) سحب قرار التفويض (Retrait du Décret)

يملك الأصيل سلطة مطلقة في سحب قرار التفويض في أي وقت يراه مناسباً، دون الحاجة لتبرير ذلك بخطأ من جانب المفوض إليه.

- الأساس القانوني: يستمد الأصيل هذا الحق من مسؤوليته الكاملة عن سير المرفق العام، ومن حقه في استعادة اختصاصاته التي منحها القانون له أصلاً. فالتفويض لا ينزع الاختصاص من الأصيل بل يشرك غيره فيه **(الطماوي، 1996،ص218)**
- أثر السحب: يؤدي السحب إلى إنهاء آثار التفويض بالنسبة للمستقبل، وتعود السلطة كاملة للأصيل من تاريخ تبليغ قرار السحب للمفوض إليه أو نشره **(زردوم، 2023،ص185)**

2) الإلغاء الإداري لقرار التفويض (Annulation Administrative)

يحدث الإلغاء عندما تكتشف السلطة الرئاسية أو السلطة الوصية أن قرار التفويض قد صدر مشوباً بعيب قانوني (مثل تفويض اختصاص محجوز قانوناً للأصيل ولا يجوز تفويضه).

- في هذه الحالة، يؤول التفويض إلى الزوال، وتلتزم الإدارة بتصحيح الوضع القانوني الناتج عن هذا التفويض المعيب لضمان احترام مبدأ المشروعية **(تحتح، 2018،ص92)**
- إن عدم إلغاء التفويض غير المشروع من قبل الإدارة يفتح الباب واسعاً أمام الطعن القضائي بالإلغاء من قبل ذوي المصلحة **(خلوفي، 2014،ص100)**

3) ممارسة سلطة الحلول (Substitution)

تعتبر سلطة "الحلول" من أقوى أدوات الرقابة الإدارية؛ حيث يقرر الأصيل التدخل لممارسة الصلاحية المفوَّضة بنفسه في واقعة محددة، إما بسبب تقصير المفوض إليه أو لأهمية المسألة المطروحة.

- إن ممارسة الأصيل للصلاحية المفوَّضة تعني عملياً "تعليق" أثر التفويض في تلك الحالة، وقد يتبع ذلك قرار بسحب التفويض نهائياً إذا ثبت عدم كفاءة المفوض إليه في ممارسة المهام الموكلة إليه **(زردوم، 2023،ص188)**.

الفرع الثاني: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة القضائية –دعوى إلغاء قرار التفويض

تمثل الرقابة القضائية الضمانة الكبرى للأفراد وللمرفق العام ضد أي انحراف في استعمال سلطة التفويض. فإذا كان مآل التفويض إدارياً يخضع للملاءمة، فإن مآله قضائياً يخضع للمشروعية الصارمة. إن القاضي الإداري لا ينظر إلى التفويض كإجراء داخلي، بل كقرار إداري يجب أن يحترم كافة القواعد القانونية، وأي خلل فيه يؤول به حتماً إلى الإلغاء أو الإعدام **(لوسيف، 2013،ص1)**

أولا: موقف القضاء الجزائري من إلغاء قرار التفويض بين الإعدام والبطلان

تبنى القضاء الإداري الجزائري تمييزاً دقيقاً بين درجتين من العيوب التي تصيب قرار التفويض، ولكل منهما مآل مختلف تماماً من الناحية القانونية. هذا التمييز يهدف إلى حماية استقرار المراكز القانونية من جهة، وحماية النظام العام الإداري من جهة أخرى **(زردوم، 2023،ص190)**

- **اِنعدام قرار التفويض (Inexistence)**

يكون مآل القرار هو "الإعدام" إذا شابته مخالفة جسيمة وفاضحة للنظام القانوني، كأن يغتصب موظف سلطة ليست له أصلاً ويقوم بتفويضها لغيره.

- **خصائص القرار المنعدم:** لا يتمتع بأي حصانة، ولا يتقيد الطعن فيه بمواعيد (الـ 4 أشهر)، ويمكن للقاضي الإداري أن يصرح بانعدامه في أي وقت **(مجلس الدولة الجزائري، قرار بتاريخ 12/05/2010، ملف رقم 054321/ مشار إليه في أطروحة زردوم،2023،ص191)**
- **الأثر:** يعتبر القرار كأن لم يكن، وتزول كافة الآثار التي رتبها منذ صدوره، ولا يمكن تصحيحه أو إجازته لاحقاً من قبل الإدارة **(لوسيف، 2013،ص118)**

- **بطلان قرار التفويض (La Nullité)**

يخص العيوب التي لا تصل لدرجة الجسامة المطلقة، مثل عيوب الشكل أو الإجراءات أو مخالفة قواعد الاختصاص البسيطة.

• **مآل القرار الباطل:** يظل القرار منتجاً لآثاره إلى أن يقضي القاضي بإلغائه. فإذا لم يطعن فيه ذوو المصلحة خلال المواعيد القانونية، فإنه "يتحصن" ويصبح مآله الاستمرار رغم عيبه **(زردوم، 2023،ص194)**

• ومع ذلك، يمكن الدفع بعدم مشروعيته عند الطعن في القرارات الصادرة بناءً عليه، حتى بعد فوات مواعيد الطعن المباشر **(الطماوي، 1996،ص228)**

ثانيا: شروط إلغاء قرار التفويض الإداري قضائياً

لكي يصل قرار التفويض إلى نهايته القضائية بالإلغاء، يجب أن تستوفي دعوى الإلغاء شروطاً صارمة تتعلق بالشكل والموضوع. هذه الشروط تضمن جدية الطعون وتمنع كيد الخصوم، وفي نفس الوقت تفتح الباب لتطهير الإدارة من القرارات غير المشروعة **(زردوم، 2023،ص196)**

1.**الشروط الإجرائية (قبول الدعوى)**

• **الصفة والمصلحة:** يجب أن يثبت الطاعن أن قرار التفويض قد ألحق به ضرراً مباشراً بمركزه القانوني. وغالباً ما تثار المصلحة عند الطعن في قرار اتخذه المفوض إليه، حيث يكون الطعن في "شرعية التفويض" وسيلة لإلغاء القرار الفرعي **(قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري(08-09)، المادة 819)**

• **الميعاد القانوني:** وفقاً للمادة 829 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري، يجب رفع الدعوى خلال 4 أشهر من تاريخ النشر أو التبليغ **(قانون الإجراءات المدنية والإدارية الجزائري(08-09)، المادة829)**

• **شرط النشر:** في القانون الجزائري، لا يبدأ سريان الميعاد في مواجهة الغير إلا من تاريخ نشر قرار التفويض في النشرة الرسمية للجماعات المحلية (للبلدية والولاية) **(قانون البلدية(10-11)، المادة75، وقانون الولاية(07-12)، المادة98)**

ثانياً: الشروط الموضوعية (أوجه الإلغاء)

• **عيب الاختصاص:** وهو العيب الأبرز؛ فالتفويض لا يكون إلا بنص. فإذا فوض الوالي اختصاصاً لم يمنحه القانون حق تفويضه، كان مآل القرار الإلغاء الحتمي **(زردوم، 2023،ص198)**

• **عيب الشكل:** مثل إغفال شرط "الكتابة" أو عدم تحديد الصلاحيات بدقة في قرار التفويض، مما يؤدي إلى الغموض والاضطراب في تسيير المرفق **(عوابدي، 2010،ص160)**

• **الانحراف بالسلطة:** إذا ثبت أن الهدف من التفويض لم يكن مصلحة المرفق، بل التهرب من المسؤولية القانونية أو الإضرار بمرؤوس معين، فإن مآله هو الإلغاء **(تحتح، 2018،ص115)**

ملخص الفصل

يتناول هذا الفصل دور التفويض الإداري كآلية حديثة في الوقاية من الفساد الإداري، من خلال دراسة الإطار المفاهيمي للفساد، وتحديد أسبابه وآثاره، ثم إبراز كيفية مساهمة التفويض الإداري في الحد من هذه الظاهرة.

وقد تم التوصل إلى أن الفساد الإداري ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد، يصعب حصرها في تعريف واحد، حيث تتفق مختلف التشريعات والاتفاقيات الدولية على اعتباره استغلالاً للسلطة أو الوظيفة لتحقيق مصالح خاصة. كما بيّن الفصل أن التشريع الجزائري تبنى منهجاً تعداديًا في تعريف الفساد، من خلال تحديد الأفعال المجرّمة ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته لسنة 2006.

كما استعرض الفصل التطور التاريخي لمكافحة الفساد في الجزائر، والذي انتقل من مرحلة التشتت التشريعي إلى مرحلة التنظيم الشامل بعد سنة 2006، مع إنشاء هيئات متخصصة وتعزيز الآليات القانونية والمؤسساتية.

وتناول الفصل أيضاً أسباب الفساد الإداري، التي تنوعت بين إدارية، قانونية، سياسية، اجتماعية واقتصادية، إضافة إلى آثاره الخطيرة التي تمس مختلف المجالات، خاصة السياسية والإدارية والاقتصادية والاجتماعية.

وفي الأخير، أبرز الفصل الدور الوقائي للتفويض الإداري، باعتباره وسيلة لتوزيع الاختصاصات، والحد من تركز السلطة، وتعزيز مبادئ الشفافية والمساواة والحياد، إلى جانب خضوعه لرقابة إدارية وقضائية تضمن مشروعيته.

خاتمة

خاتمة

وفي ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع "التفويض الإداري كآلية للوقاية من الفساد الإداري" تبين ان التفويض الإداري يعد من أهم الأساليب القانونية والتنظيمية التي اعتمدتها الإدارة الحديثة من أجل تحقيق الفعالية في تسيير الإدارة، وذلك من خلال توزيع الاختصاصات وتخفيف العبء عن السلطة الإدارية، بما يسمح بتحسين الأداء الإداري وتسريع اتخاذ القرارات، وقد أظهرت هذه الدراسة أن التفويض الإداري لا يقتصر دوره على الجانب التنظيمي فحسب، بل يمتد ليشكل آلية فعالة للوقاية من الفساد الإداري، من خلال تكريس مبادئ الشفافية والمساواة والحياد، والحد من مظاهر البيروقراطية والتعسف في استعمال السلطة.

وقد تم التوصل، من خلال هذه الدراسة الى جملة من النتائج والتوصيات نلخصها فيما يلي :

أولا: النتائج

1.يقوم التفويض الإداري على مجموعة من الشروط الشكلية والموضوعية التي تهدف إلى ضمان مشروعيته، وعلى رأسها وجود نص قانوني يجيزه.

2.ثبت ان التفويض الإداري يسمح بإعداد وتأهيل الكفاءات الإدارية، من خلال تمكين المرؤوسين من ممارسة بعض الاختصاصات واكتساب الخبرة العملية في التسيير.

3.نصت الدراسة على ان التفويض الإداري يعد من أهم تطبيقات مبدأ عدم التركيز الإداري لما يحققه من توازن وظيفي داخل الهيكل الإداري.

4.الفساد الإداري ظاهرة معقدة ومتعددة الأبعاد، تتداخل فيها عوامل قانونية وإدارية وسياسية واقتصادية واجتماعية، مما يجعل مكافحته تتطلب مقاربة شاملة تتجاوز الحلول الجزئية.

5.تبنّى المشرع الجزائري منهجاً تعداديًا في تعريف الفساد، متأثراً بالاتفاقيات الدولية، خاصة اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، من خلال تحديد الأفعال المجرّمة بدل وضع تعريف جامع مانع.

6.شهدت الجزائر تطوراً تشريعياً ومؤسساتياً ملحوظاً بعد سنة 2006، تمثل في إصدار قانون الوقاية من الفساد ومكافحته وإنشاء هيئات مختصة، مما يعكس توجه الدولة نحو تعزيز آليات الوقاية والرقابة.

7.عد التفويض الإداري أداة فعالة للوقاية من الفساد، حيث يساهم في توزيع الاختصاصات والحد من تركز السلطة، ويعزز مبادئ الشفافية والمساواة والحياد داخل الإدارة.

8.تظل فعالية التفويض الإداري مرتبطة بوجود رقابة إدارية وقضائية فعالة، تضمن احترام المشروعية ومنع إساءة استعمال السلطة، مما يجعله آلية مكملة ضمن منظومة متكاملة لمكافحة الفساد.

ثانيا: التوصيات.

على ضوء النتائج السابقة تم اقتراح التوصيات التالية.

1.تعزيز آليات الرقابة الإدارية والقضائية على القرارات الصادرة في إطار التفويض الإداري، بما يضمن الحد من مظاهر الانحراف الإداري والفساد.

2.إدراج مادة متخصصة حول التفويض الإداري والوقاية من الفساد ضمن برامج تكوين الموظفين العموميين وطلبة القانون والإدارة العامة، مع ضرورة تكثيف الدراسات الأكاديمية والبحوث القانونية المتعلقة بالتفويض الإداري وعلاقته بالوقاية من الفساد الإداري، بهدف تطوير المنظومة الإدارية وتحقيق الحكامة الرشيدة.

3.استحداث دليل قانوني موحد ينظم إجراءات التفويض الإداري داخل الإدارات العمومية الجزائرية، لتوحيد طرق تطبيقه وتفادي الاختلاف في الممارسات الإدارية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع :

أولا الكتب:

1- باللغة العربية

2-المواد والقوانين والأوامر

ثانيا المجلات والدوريات

ثالثا الرسائل الجامعية

رابع المواقع الالكترونية

خامسا الكتب باللغة الأجنبية

1) مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز أبادي، قاموس المحيط، دار الكتاب الحديث، الطبعة الأولى، مصر، 2005، ص633

2) شروق أسامة عواد حجاب: النظرية العامة للتفويض الإداري والتشريعي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2009، ص30.

3) أحمد حمد الفارسي: التفويض في الاختصاصات الإدارية في القانون الكويتي مجلة الحقوق الكويتية، المجلد 18، العدد 03، الكويت 1994 ص447.

4) عليوة مصطفى فتح الباب، التفويض والحلول والإنابة في مباشرة الاختصاص (دراسة مقارنة)، دار الفكر الجامعي/ مصر ، 2014، ص22

5) عبد السلام أبو قحف، أساسيات التنظيم الإدارة دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2002، ص353

6) ابراهيم أحمد الفراجي، التفويض الإداري، دراسة مقارنة، الطبعة1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2019، ص58.

7) عيد قريطم : التفويض في الاختصاصات الإدارية؛ دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2011.

8) زردوم عبد الرؤوف، النظام القانوني للتفويض الإداري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه الطور 3 ، ل م د في الحقوق، تخصص قانون إداري وإدارة عامة اشراف، نبيل مالكية، جامعة عباس لغرور –خنشلة– 2024/ 2025

9) عبد الغني بسيوني عبد الله: التنظيم الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية 2004 ص116

10) محمد الصغير بعلي: القرارات الإدارية، دار العلوم، الجزائر، 2005، ص65.

11) خالد فايز الحويلة العجمي: التفويض الإداري في القانون الكويتي، دار النهضة الكويت، 2016، ص438

12) سليمان محمد الطماوي: مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، القاهرة 1977، ص97.

13) مالك دونالد: تفويض السلطة والتنسيق مبدأن رئيسيان للإدارة الفعالة أورده حسين ياسين، مجلة الإدارة العامة، العدد 10، الرياض، 1970 ص81.

14) دريش عبد الجليل: التفويض التشريعي، مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة الجزائر 1، المجلد 02، العدد 02، 20 ديسمبر 2024، ص53(مقال).

15) ريس عبد الجليل: التفويض التشريعي، مجلة الاستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، م 09، الجزائر 2، 2024، ص56.

16) فاروق خلف: سلطة القاضي الإداري في الحلول محل الإدارة، مجلة البحوث والدراسات، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي بالواد- الجزائر، العدد 11- السنة 8، 2011 ص185 (مقال).

17) سليمان محمد الطماوي: مبادئ علم الإدارة العامة، ط السابعة، مطبعة جامعة عين الشمس، القاهرة 1987، ص132.

18) نجار سيدي محمد: النظام القانوني للتفويض الإداري، مجلة نوميروس الأكاديمية، المركز الجامعي مغنية، م02.ع01، الجزائر، 2011 ص 214

19) محمد علي الشباطات: الشروط القانونية لصحة التفويض في الاحتصاصات الإدارية، مجلة دراسا وأبحاث ISSN:1112-9751، العدد 27، جامعة الشرق الأوسط-الأردن، 27 جوان 2017 (مقال).

20) بوسعيدة دليلة: الأساس القانوني لمنع الإستخلاف بسبب ممارسة حق الإضراب "دراسة تحليلية ونقدية للمادة 1/33 من القانون 90-02 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الاضراب، جامعة أكلي محند أولحاج-البويرة، المجلة النقدية (دون تاريخ نشر، ص198.

21) آيت عودية بلخير محمد: "دروس في مقياس القرارات الإدارية"، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة مستوى السنة أولى ماستر- تخصص القانون الإداري، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة غرداية، السنة الجامعية، 2021/2022، ص38.

22) مرسوم تنفيذي رقم 24-92 مؤرخ في 12 شعبان 1445، يحدد شروط وكيفيات الاستخلاف وتفويض الإمضاء وتعيين الأمرين بالصرف المكلفين الجريدة الرسمية للجمهورية ج، العدد 15، 29 فيفري 2024 ص23.

23) الكبشي محمد نجيب: "التفويض الإداري بين النص والتطبيق، مجلة البحوث القانونية، جامعة الزاوية، ليبيا، المجلد 02، العدد2، 2014.

24) هنري أنطوان سميث: تكنولوجيا إدارة المشاريع الهندسية والمقاولات، المرجع الإلكتروني للمعلومات، الفصل الرابع (الهيكل التنظيمي، 2023، ص101-107.

25) عبد الغني بسيوني عبد الله: أصول علم الإدارة العامة، دون دار النشر، دون طبعة-بيروت-1983 ص224.

26) غربي أحسن: قواعد تفويض الاختصاص الإداري في الجزائر، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة 20 أوت 1955-سكيكدة، عدد8- جانفي 2014.

27) برهان زريق التفويض في القانون الإداري، الطبعة1، سوريا، 2017.

28) نجار سيدي محمد: "نظام التفويض الإداريوتطبيقاته في التنظيم الإداري الجزائري.

29) عبد الحميد عبد المهدي: شروط التفويض الإداري، أثر تطور نشاط الإدارة في ممارسة السلطة الرئاسية، المرجع الإلكتروني للمعلوماتية تاريخ النشر، 02أفريل 2016، تاريخ الإطلاع 5 أفريل 2026 على الرابط mail.almerja.net. على الساعة 21:05

30) زهراوي زهرة- رحماني نصيرة: "أساليب ممارسة السلطة في نظام عدم التركيز الإداري في الجزائر"، أساليب التنظيم الإداري (المركزية واللامركزية)، المرجع الإلكتروني للمعلوماتية، تاريخ النشر، 14 جوان 2à18، تم الاطلاع يوم 5 أفريل 2026 على الساعة 21:44

31) السعيد بن محمد قارة: التفويض الإداري ومدى آثاره في فاعلية الإدارة- بين التوعية القانونية والفاعلية التيسيرية، أطروحة حائزة على درجة دكتوراه مع مرتبة الشرف الأول إشراف- مويسي بلعيد، جامعة الجزائر -بن يوسف بن خدة، 2010/2009

32) فريحة حسين: شرح القانون الإداري-دراسة مقارنة- ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2009، ص124.

33) الموسوعة العربية https//arab-ency.com.sy/law/details بدون تاريخ نشر، تاريخ الإطلاع 5 أفريل 2026 على الساعة 22:15 وبتاريخ 8 أفريل 2026 على الساعة 13.55.

34) التزكاوي عمار: نظرية التفويض الإداري واشكالاتها التطبيقية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، جامعة دمشق، 03، ع01، 2021، سوريا ص182

35) حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية في الطعن رقم 13/803ق، تاريخ 54/3 1971-السنة 16 ص 218 والطعن رقم 17/284 ق. تاريخ 1979/4/7 المجموعة السنة 15 ص315.

36) محمد نجيب الكتبي: "التفويض الإداري بين النص والتطبيق"، مجلد 2 عدد العدد الثاني، 2014 journals.nisuratаw.edu.LY، تاريخ الإطلاع 4 أفريل 2026 ساعة 20:34

فهرس الموضوعات

العنوان	الصفحة
شكر وعرفان	
إهداء	
مقدمة	1
الفصل الأول: التأصيل النظري للتفويض الإداري	9
المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتفويض الاداري	9
المطلب الأول: مفهوم التفويض الإداري	10
الفرع الأول: تعريف التفويض الإداري	10
الفرع الثاني: تمييز التفويض الإداري	15
الفرع الثالث أهمية التفويض الإداري	24
المطلب الثاني: أنواع التفويض الإداري	26
الفرع الأول: أنواع التفويض الإداري من حيث الشكل	27
الفرع الثاني: أنواع التفويض الإداري من حيث الموضوع	28
الفرع الثالث: أنواع التفويض الإداري من حيث المصدر	30
المطلب الثالث: شروط التفويض الإداري	32
الفرع الأول: الشروط الشكلية.	32
الفرع الثاني: الشروط الموضوعية	35
المبحث الثاني: نطاق التفويض الإداري.	41
المطلب الاول: سلطات الأجهزة الإدارية المركزية في نطاق التفويض الإداري.	41
الفرع الأول: نطاق تفويض السلطات الإدارية لرئيس الجمهورية	42
الفرع الثاني: صلاحيات الوزير الأول والوزراء في مجال التفويض الإداري	52
المطلب الثاني: سلطات الأجهزة الإدارية المحلية في نطاق التفويض الإداري	58
الفرع الأول: إمكانية تفويض الوالي لصلاحياته الإدارية	59
الفرع الثاني: إمكانية تفويض رئيس المجلس الشعبي البلدي لبعض صلاحياته	63
خلاصة الفصل الأول	68
الفصل الثاني: دور التفويض الإداري في الوقاية من الفساد الإداري	69

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للفساد الإداري	70
المطلب الأول: تعريف الفساد الإداري	71
الفرع الاول: تعريف الفساد في الاتفاقيات والمنظمات والهيئات الدولية	71
الفرع الثاني: منظور تشريعات الوطنية في تعريف الفساد	74
الفرع الثالث: موقف المشرع الجزائري في تعريف الفساد الإداري	76
المطلب الثاني: التطور التاريخي للفساد الإداري في التشريع الجزائر	77
الفرع الأول: مرحلة ما قبل 2004	78
الفرع الثاني: المرحلة بين 2004 و 2006	78
الفرع الثالث: مرحلة ما بعد :2006	79
المطلب الثالث: الأسباب والأثار الفساد الإداري	80
الفرع الأول : اسباب الفساد الإداري	80
الفرع الثاني: آثار الفساد الإداري	87
المبحث الثاني: دور التفويض الإداري للوقاية من الفساد الإداري	93
المطلب الأول: أثر التفويض الإداري على المبادئ الوقاية من الفساد الإداري	93
الفرع الأول: تجسيد مبدأ الشفافية من خلال التفويض الإداري	93
الفرع الثاني: تجسيد مبدأ المساواة من خلال التفويض الإداري	95
الفرع الثالث: تجسيد مبدأ الحياد من خلال التفويض الإداري	96
المطلب الثاني: مآل التفويض الإداري بين الرقابة الإدارية والقضائية	98
الفرع الأول: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة الإدارية	98
الفرع الثاني: مآل التفويض الإداري في ظل الرقابة القضائية – دعوى إلغاء قرار التفويض	102
ملخص الفصل الثاني	105
الخاتمة	107
قائمة المصادر والمراجع	110
الفهرس	117
ملخص	

الملخص:

يُعدّ التفويض الإداري من الأساليب القانونية والتنظيمية التي تعتمدها الإدارة العامة بهدف تحقيق الفعالية الإدارية وضمان حسن سير المرافق العامة، من خلال توزيع الاختصاصات وتخفيف العبء عن السلطات الإدارية المركزية، بما يسمح بتسريع اتخاذ القرارات وتحقيق قدر أكبر من المرونة داخل التنظيم الإداري. .

ويكتسي التفويض الإداري أهمية خاصة في مجال الوقاية من الفساد الإداري، بالنظر إلى دوره في تكريس مبادئ الشفافية والرقابة وتحديد المسؤوليات داخل الإدارة، الأمر الذي يحد من التعسف في استعمال السلطة ويقلل من مظاهر الانفراد بالقرار الإداري. كما يساهم في تعزيز الأداء الإداري وتحقيق التوازن بين الاختصاصات، بما يضمن احترام مبدأ المشروعية وتحقيق المصلحة العامة.

ومن جهة أخرى، يُعدّ الفساد الإداري من أبرز التحديات التي تواجه الإدارة العامة لما يترتب عنه من آثار سلبية تمس كفاءة المرافق العامة وثقة الأفراد في الإدارة، وهو ما استدعى تدخل المشرّع من خلال وضع آليات قانونية وتنظيمية للوقاية منه ومكافحته. وفي هذا الإطار، يبرز التفويض الإداري كوسيلة تنظيمية فعالة من شأنها دعم الرقابة الإدارية وترشيد ممارسة الاختصاصات للحد من الفساد الإداري، متى تم وفق الضوابط القانونية والتنظيمية المقررة.

Résumé:

La délégation administrative est considérée comme l'un des mécanismes juridiques et organisationnels adoptés par l'administration publique afin d'assurer l'efficacité administrative et le bon fonctionnement des services publics. Elle permet une répartition des compétences et un allègement de la charge pesant sur les autorités administratives centrales, ce qui contribue à accélérer la prise de décision et à renforcer la flexibilité au sein de l'organisation administrative.

La délégation administrative revêt une Importance particulière dans le domaine de la prévention de la corruption administrative, en raison de son rôle dans la consécration des principes de transparence, de contrôle et de clarification des responsabilités au sein de l'administration. Elle permet ainsi de limiter l'abus de pouvoir et de réduire les manifestations de concentration de la décision administrative. Elle contribue également à l'amélioration de la performance administrative et à l'instauration d'un équilibre entre les compétences, garantissant ainsi le respect du principe de légalité et la réalisation de l'Intérêt général.

Par ailleurs, la corruption administrative constitue l'un des défis majeurs auxquels fait face l'administration publique, en raison de ses effets négatifs sur l'efficacité des services publics et sur la confiance des usagers envers l'administration. Cela a conduit le législateur à mettre en place des mécanismes juridiques et réglementaires visant sa prévention et sa lutte. Dans ce cadre, la délégation administrative apparaît comme un outil organisationnel efficace susceptible de renforcer le contrôle administratif et de rationaliser l'exercice des compétences afin de limiter la corruption administrative, lorsqu'elle est mise en œuvre conformément aux règles juridiques et réglementaires en vigueur.