

في ظل التجديد والإصلاح الإداري



♦ عبدالله بن سالم الحميد

في نطاق توجه الدولة إلى التجديد والإصلاح والشفافية والارتقاء تنطلق رياح التجدد والتغيير عبر أنسجة ومبادئ شتى، وتتدفق أوراد الحياة والأمل والتفاؤل ومبادئ مستنيرة مع إيقاعات مشرقة بالحياة والتفتح والانتماء.

4- إنشاء ديوان المظالم، وقد أسس هذا الديوان عام 1874هـ إلا أن التوعية العامة لدى الموظفين لم تفعل إلا في الآونة الأخيرة للتقليل أمام الديوان ضد ما يعانونه من المراقب الحكومية التي تقصر في أداء حقوقهم، أو يحدث خلاف لم تتمتع الجهة المعنية في قطاع العمل أو (وزارة الخدمة المدنية) من قبلها أو معالجتها وفق النظام.

5- صدور (نظام التقاعد) عام 1378هـ وقد فصلت بوجبه (مصلحة معاشات التقاعد) عن الديوان إلى وزارة المالية (4).

الملاحظات على نظام الخدمة المدنية

أولاً: منذ إنشاء نظام الموظفين حتى إنشاء نظام الخدمة المدنية ثم (وزارة الخدمة المدنية) التي أحدثت عام 1420هـ لم تجد دراسة وضع الموظف من الناحية الاجتماعية المعاصرة لتأثير الواسع الاجتماعي (ما يتعلق بأسرة (والسكن) على حياة الموظف وأدائه، وتنعكس الاجتماعية على مدى انتمائه في عمله وانضباطه إلا أن مرتبه لا يغطي احتياجاته الضرورية، وهذا أمر يجب حسمه في نجاح التجربة الوظيفية الإدارية والفنية، وغيره من الخسائر الأضرار التي معاناتها الموظف (لاسيما أن النظام لا يمنح الموظف السعودي بدل سكن، بينما يمنح لمرتبه غير السعودي - ضللاً - والمبادرة السجدة إلى رفع مستواه المادي من خلال إعادة النظر في وضعه الوظيفي لمصلحة ومصلحة أدائه في العمل، ولابد من دراسة تسرب الموظفين، وجرؤهم في أعمالهم والنظر في أسلوب التعامل مع الموظفين العاملين في الدولة من ناحية الحوافز والترغيب، والحزم في تطبيق النظام بعد توقيع الهيئة المناسبة للموظف لضمان استمراره بإرتقاء بصفته عضوًا مهمًا في تسخير العمل الإداري له حقوقه وعليه وإيجاد تقتضي التوازن في التعامل مع شأنها.

ثانياً: تصنيف (الموظفين) مماثلاً تعني؟ وكيف تطبق؟ ولماذا لا تطبق فعلياً في بعض المراقب الحكومية. ومن يتابع التصنيف فعلياً لها؟

و عرف التصنيف في كتاب (مبادئ الخدمة المدنية وتصنيفاتها) بقوله: (التصنيف عملية يقصد بها تجميع الوظائف المراد تصنيفها في مجموعات عامة، ومجموعات نوعية، ومجموعات فئات، بحيث تضم كل فئة جميع الوظائف التي تشابه في نوع العمل ومستوى الصعوبة والمسؤولية وطبقات التساميل، وبالتالي إعطاء هذه الوظائف مسمى وأهدافاً وتأهيلاً واحداً، وراتباً واحداً، ويتم اختيار من يشغلها بطرق متشابهة (5).

وتشير في المرجع الإداري لمشار إليه إلى الهدف من هذا التصنيف بقوله: (وتكمن أهمية تصنيف الوظائف في ضمان تقويم الوظائف العامة على أساس موضوعي بالإضافة إلى تسهيل وخدمة عمليات القوائم الوظيفية عمل التعيين والترقية والتدريب، وما يتربط على ذلك من دعم للتمتية الإدارية) (6).

وبما أن نظام الخدمة المدنية يخص على (إن عملية التصنيف تؤدي إلى تحديد الرواتب على أساس نوع العمل الذي يؤديه شاعلاً كل وظيفة، وهو يؤدي بدوره

صورة من الصور الحضارية تجلت لي في لفحة من لفحات العناية والاهتمام بالتجديد والإصلاح في الحياة الإدارية يطمح إليه كل من سئم من دوائر التعقيد والركون والرتابة في التعامل مع الطاقة البشرية في الإدارة، وتضمن لو شمل التجديد والتغيير والإصلاح (النظام الإداري) أسلوب التعامل مع العامل والموظف في حلّ العمل، وتجلي ذلك في احترام الطاقة العاملة وتقديرها، والتوجه الفعلي أبداً إلى الارتقاء بها ورفع مستواها تروغاً إلى رفع مستوى الأداء، وتطوير أسلوب التعامل انطلاقاً من تغيير ثمرات مواد (نظام الخدمة المدنية) الذي صيغ برؤى رتيبة، وتفكير قديم، وتصورات يسكتها التعقيد البيروقراطية الإدارية) التي تجعل العامل والموظف (مجرد أجبر) عليه أن يخضع لهذه الشروط ويلتزم بتلك التعليمات دون أن يكون له دور في صياغتها أو دراستها أو احتمالها ورؤاها، ولا يدرك ما عانيه بعضها أو تفسره ما يخضع منها، وقد لا يعرف ما يمتنع وما يمتنع عليه، ولا تتاح له فرصة التساؤل أو الإجابة عن تساؤلاته وكان ذلك لا يعنيه في شأنه الوظيفي (الإداري) وشأنه الاجتماعي مما يؤكد انقسام العلاقة بين الموظف ونظام العمل الإداري الذي كلف به وأصبح تسميها في تسميحه.

منذ صدور (نظام الموظفين العام) في عهد المؤسس الملك عبدالعزيز غير أنه له عام 1864هـ حتى موعد صدور (نظام الموظفين العام لسنة 1891هـ) وهو يمر بمرحلة تطویر وإضافة مبدئي على حاكة قطاعات الدولة إلى أنواع من الوظائف انسجاماً ما تشهده قطاعات الدولة من تطور الخدمات والمراقب التابعة لها، لا سيما بعد صدور عدد من الأنظمة المرتبطة بالعملية الوظيفية منها على سبيل المثال:

- 1- إنشاء معهد الإدارة العامة عام 1880هـ الذي يفتح برف كفاءة لدى الموظفين العاملين للأجهزة الحكومية والمؤسسات العامة عن طريق التدريب، إلخ (1).
- 2- إنشاء لجنة تدريب وإسكان الموظفين العام 1891هـ بعد صدور (لائحة تدريب الموظفين) (2).
- 3- إنشاء هيئة الرقابة والتحقيق عام 1891هـ التي تعنى برقابة الموظفين وتدريبهم وفق النظام الخاص بالتدريب (3).

إلى تحقيق العدالة بين الموظفين إضافة إلى إيجاد نوع من التنسيق والتعدد الذي قد يحصل بسبب قيام كل إدارة على حدة بتعيين رواتب موظفيها (7)، وأسماها هذا: أين التصنيف؟ وكيف يتم تطبيقه؟ وهل تم فعلاً؟ وقد لاحظنا أن من ضمن المجموعات النوعية للوظائف التخصصية (وظائف الاستشارات الشرعية والقانونية) ولتكن في الميدان العلمي التطبيقي لم نجد رقماً في الراتب بين الوظائف الإدارية الاعتيادية (والاستشار الشرعية) أو (النظامي - القانوني) فكيف يتم تطبيق التصنيف الوظيفي هنا؟ حتى في ما يتعلق بالتعيين فقد بدأ التصنيف الوظيفي عند تطبيقه في التسعينات الجارية من القرن العشرين بتعيين من يحمل (مؤهل الشرعية) على (المرتبة السابعة) إلا أنه لم يشمل جميع المؤهلين الشرعيين، حتى من لديه خدمة بالإضافة إلى مؤهله الذي عين بوجبه على (المرتبة السادسة) وكان من المفترض أن تقوم الجهة المختصة بوزارة الخدمة المدنية بالتوصية بالصحح في نطاق العدالة والإصلاح الإداري وتطبيق ما التزم به نظاماً!

ثالثاً: بما أن (نظام الخدمة المدنية) يعني بتدريب الموظف وتأهيله، ويض النظام على إضافة (تقانات) إلى ملفه الوظيفي ليحسني له الإفادة منها عند المفاضلة أو الترقية، أو الترشح لوظيفة أعلى في نطاق حصرات وضعه الوظيفي. إلا أن بعض الإدارات الحكومية وإدارات التطوير الإداري لا تتابع هذه العملية برغم أهميتها في التحديث والتطوير، فمن المسؤول عن متابعة هذا الأمر، وما هو دور هيئة الرقابة والتحقيق في هذا الشأن؟ ثم بعد مضي لمدة الزمنية اللازمة لترقيته بتطبيق النظام؟ وكيف يستفيد المترقب من عملية التدريب والتأهيل لتحصين أدائه وتطويره؟ وكيف يتم تطبيق ذلك عند المفاضلة للاستفادة من الترقية؟

رابعاً: إن (نظام الخدمة المدنية) ورد ضمن أنواع العقودات التأديبية للموظف (الحرمان من العلوقة) التي عرفها النظام بأنها إسقاط حق الموظف في الحصول على العلوقة الدورية المستحقة له مما يؤدي إلى حرمانه، وبالتالي: عدم الصعود درجة داخل مرتبته، ومن ثم حرمانه من الزيادة المالية التي كانت مستحقة إلى راتبه بفضل هذا الصعود (8).

هذا بالنسبة للموظف الذي ارتكب مخالفة إدارية يستحق توقيع العقوبة عليه، فمما أن الموظف الذي لم يرتكب مخالفة من هذا النوع، وكان مضمطفاً في عمله وسلوكه، وعرض للعقوبة بالتجديد الذي نتج عنها وصوله إلى (نهاية السلم الوظيفي) وترامك سنوات

التجسيد، وجرماته من العداوة النورية، فما هو البديل لدى نظام الخدمة المدنية؟ وكيف يعرض عن السنوات التي أضناها هراً؟ بسبب تأخير ترقيته، وتضرره من التجديد وتوقف العلاوة؟! تساقط أطرحه أمام المسؤولين لتطبيق (نظام الخدمة المدنية) للنظر في هذا الشأن لأصميتها القسوى في العناية بالحياة الوظيفية نكل موظف يخدم وطنه؟!!

خامساً: (سلم وراتب الموظف) عائش هذا السلم الإداري من التجسد على عشر سنوات أعماراً عديدة حتى صدر الأمر السامي الكريم عام 1311هـ بمتعدد خمس سنوات، ويعد هذه السنوات الخمس يظل الموظفون في آخر السلم الوظيفي يمانون من (الحرمان من العلاوة) مضافاً إلى المعاناة من تأخر الترقية فيصعدون بجوارح في (رتبتي) لا ميرر لها، فما هو الحل؟ وما هو المخرج من هذه المعاناة التي تؤثر على نفسية الموظف وتسببها في أدائه العملي؟ وماذا لا يُعاد النظر في (السلم الوظيفي للموظفين)!

أستود بزملائهم المعلمين الذين لا تتوقف درجات السلم إلا بعد خمسة وعشرين عاماً؟! سادساً: من الأعمال الإحصائية، ذات الحساسية والأهمية التي تتطلب إعادة النظر الاستشارات الشرعية والنظامية - القانونية حيث إنها تشابه عمل القضاة من حيث دراسة القضايا والنظر فيها وفق مرجعية شرعية نظامية، تقتضي التامل والرجوع إلى المصادر والمرجع الشرعية والنظامية، والدقة الواجبة في إياد الرأي قبل اتخاذ القرار بما يتطلب دراسة وضعهم بعمل تتصور معين يهدف إلى رفع مستوى العاملين في هذا التخصص، لرفع مستوى أدائهم وفق مستواهم التعليمي الإحصائي.

سابعاً: (مكافأة نهاية الخدمة) بالتأمل في نهاية الخدمة للموظفين تلخص أن النظام ينص على منح المتقاعد (راتب ستة شهور) بعد انتهاء خدمته البالغة أربعين سنة، أو لويلو منه سن الستين، فهل يكفي هذه المكافأة للمتقاعد وتُعد تعديلاً لخدمة الطويلة مقرراً لعمله؟ في حين ترى كبار الشركات في القطاع الخاص والمؤسسات مثل مؤسسة الخطوط السعودية وشركة أرامكو - مثلاً - ضعف للمتقاعد مكافأة مجزية مما يحرض على المطالبة بإعادة النظر في هذه المكافأة المحدودة التي لا تتناسب مع الإنتاج والوضع والعمل، والمطالبة بتكريم المتقاعد تكريماً فعلياً لا شكلياً بإقامة حفل يمنح فيه شهادة تقدير لا جدوى منها!!

ثامناً: يتعلق بالتدابير القضائية للموظفين تناول كتاب (مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها) دور هيئة الرقابة والتحقيق ودور ديوان المظالم في معالجة

مخالفات الموظفين التي تتولى هيئة الرقابة والتحقيق مهمة التحقيق فيها وعمل الإجراءات الخاصة بذلك والنظر في القضايا لدى الهيئة وديوان المظالم ولم يتطرق الكتاب لعلم الموظف في المتابع من قرار اتخذ ضده من قبل حفل منحه أو الإبراء التمتع لها، وكيف يتباح أن يطلب الموظف برقع الإضرار عنه أو إنصافه وفق النظام مما ينبغي ملاحظته.

تاسعاً: في مجال الترقية ينص نظام الخدمة المدنية على أن تقوم إدارة شؤون الموظفين في الجبهة الإدارية بإعداد قوائم بالموظفين الذين تتوقف قهيم شروط الترقية على أن يتم التأكد من صحة هذه القوائم وفحتها وشمولها لجميع من تتوقف قهيم الشروط ويكون مدير شؤون الموظفين والموظف المختص مسؤولين عن صحة المعلومات الواردة بها (9) واعتقد أن هذا هو المفترض في كل دائرة حكومية إلا أنه في ظل تأخر ترقيات بعض الموظفين ينبثق التساؤل عن المسؤول عن ذلك وهذا يتوجه التساؤل أيضاً عن دور هيئة الرقابة والتحقيق في المتابعة والمحاسبة؛ ودور إدارة المتابعة في القطاع الحكومي عن المتابعة الدقيقة لهذا الشأن الذي يهم شريحة كبيرة من الموظفين لكي لا تتكرر معاناة الموظفين من التجديد الوظيفي دون ميرر دفع:

عاشراً: في نطاق التطوير الإداري ينبثق التساؤل عن مدى القناعة بالتطوير الإداري في ظل بقائه المديرون العاملين في إدارتهم سنوات عديدة برغم أهمية التجديد والتغيير في عملية التطوير الإداري مما يؤكد المطالبة بصياغة نظام معين يحدد الة المناسبة لقاء المدير الإداري في إدارته، وأهمية التجديد لإتاحة الفرصة لنماذج مؤهلة لتنمية الحركة الإدارية الحديثة وتطويرها، وإلا فما هو دور التطوير الإداري في عملية التجديد والتطوير؟!!

المقترحات

ونظراً لما تقتضيه الصلحة العامة والتوجه للادارة الحديثة لتنمية الحركة الإدارية وتجديد الدماء فيها، وأهمية العناية بالمتخصص الشرعي والإرقاء بقدراته وإمكاناته ليزاول عمله بكل أرتياح وانسجام وفي ظل التجديد والإصلاح الإداري الذي رعاه قائد الإصلاح (خادم الحرمين الشريفين) - رعاه الله - فأقترح ما يلي:

أولاً: أن يتولى مجلس الشورى ومجلس لخدمة المدنية دراسة وضع نظام الموظفين العام على ضوء الأحوال المعاصرة وما ينطق مع الأوضاع الاجتماعية والدخل القومي وتغيير الأحوال ليتناسب دخل الموظف مع الأوضاع ومستوى ما يؤديه في سبيل خدمة مجتمعه ووطنه وبانسجام وخلص.

ثانياً: إعادة وزارة الخدمة المدنية إلى إعادة النظر في وضع السلم الوظيفي العام بحيث لا يتوقف عند العتبة الخامسة عشرة بحيث لا ميرر لوقفه الذي يؤدي إلى توقف العلاوة النورية التي نص النظام على اعتباره ضمن العقوبات التأديبية مع سراعاً الأضرار في النظام الجديد إلى تعويض الموظف الذي يتضرر من التجديد

نتيجة تأخر ترقيته دون سبب أو ميرر مفتح، وأن يكون تعويضه بأثر رجعي لكي لا يقع الموظف ضحية خطأ إدارته شؤون الموظفين أو تقصيرها، أو إهمالها.

ثالثاً: التأكيد على الموظفين في إصطاع الخدمة المدنية والقطاعات الحكومية الذين يباشرون الأعمال الخاصة بشعيرين الموظفين وترقياتهم بضرورة الأخذ بمبدأ الشفافية والالتزام بتطبيق النظام بعد الإتمام به إلزاماً كاملاً للتمتع من تحقيق الإنصاف والعدالة في التطبيق فضلاً لأهمية الواجب أدائياً شرعاً وفقاً لما أقره الإعلان العمالي لحقوق الإنسان الذي ورد فيه لكل إنسان حق التسع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو التروء..

(10).

وإراك أحقية التعيين لأي طالب له وفق مؤهلاته دون مفة أو إبتسار أو تاجيل متى ما طلب الوظيفة على استعداد وإنما هو حق ينبغي أن يعمن منه الراتب في خدمة وطنه ومجتمعه في أي حق من حقول العمل.

رابعاً: إعادة النظر في (نظام التقاعد) بحيث يتناسب مع مقتضيات الحال والظروف المعاصرة وحاجة المتقاعد ومتطلباته الاجتماعية تقديرًا لعظاته ورفاه ما يذله من جيد ووقت في خدمة وطنه ومجتمعه ليكون وداعه ختام مسك يتناسب مع رصيد العمل الذي أنفقه في هذه الخدمة الوطنية وتعبر عن الواجب الإنساني الفد الذي تتصلبه في تعاملنا الإسلامي الحضاري الأسفل. أمل أن تحظى هذه النقاط والملاحظات والمقترحات بالفاتح الواعية المناسبة من الإختصاصيين في مجلس الخدمة المدنية، ووزارة الخدمة ومجلس الشورى، ومؤسسة التقاعد، وإلله الموفق.

المراجع

- 1- كتاب مبادئ الخدمة المدنية للأستاذ عبدالله بن راشد السندي، ص 48، ط 11
- 2- المرجع السابق، ص 41
- 3- المرجع السابق، ص 56
- 4- المرجع السابق، ص 85 ولهذا النظام ارتباط وثيق بالخدمة المدنية
- 5- المرجع السابق، ص 84
- 6- المرجع السابق، ص 186
- 7- المرجع السابق، ص 187
- 8- المرجع السابق، ص 575
- 9- المرجع السابق، ص 253
- 10- الأستاذ عبدالله السندي، مبادئ الخدمة المدنية وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، الطبعة 11، ص 11
- 11- الأستاذ بكر قباني، الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، ط معهد الإدارة العامة.

مستشار شرعي بإدارة منطقة الرياض
alhumied@alhumied.com