

العدالة الاجتماعية في نطاق الوظيفة العامة

د. منى السيد محمد عمران

أستاذ مساعد بكلية إدارة الأعمال جامعة الحدود الشمالية

بالمملكة العربية السعودية

العدالة الاجتماعية في نطاق الوظيفة العامة

د. منى السيد محمد عمران

الملخص العربي

تتناول الدراسة موضوع الوظيفة العامة وتركز على نظامها وأهميتها. يتم تحديد الموظف العام كشخص يشغل وظيفة دائمة ويساهم في إدارة مرفق عام. تُسلط الضوء على حقوق وواجبات الموظف العام، بما في ذلك المرتب والمزايا المالية وحق الترقية والحصول على إجازات. يجب على الموظف الالتزام بأداء العمل بدقة وأمانة واحترام القوانين واللوائح. تُعرض أيضًا مفهوم الفساد الإداري في الوظيفة العامة وتُذكر أمثلة لأنواعه المختلفة.

تُركز الدراسة على نظام الوظيفة العامة في مصر وتاريخ تطوره، مع التأكيد على الالتزام بالقوانين والواجبات المنصوص عليها. يتطرق البحث أيضًا إلى مكافحة الفساد الوظيفي وتعزيز العدالة الاجتماعية، ويقدم عددًا من الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحقيق ذلك، مثل توفير فرص العمل وتحسين المكافأة وتعزيز الشفافية والرقابة.

تتكون الدراسة من مبحثين وهما؛ المبحث الأول: ماهية الوظيفة العامة، والمبحث الثاني: كيفية مكافحة الفساد لوظيفي كأساس للعدالة الاجتماعية

تنتهي الدراسة بتوصيات لتعزيز نظام الوظيفة العامة في مصر، بما في ذلك تحسين التشريعات، وتدريب الموظفين، وتعزيز الشفافية والمساءلة، وتعزيز الثقافة الأخلاقية والمهنية بين الموظفين.

بشكل عام، تركز الدراسة على أهمية الوظيفة العامة وتحدياتها وكيفية تعزيز النزاهة ومكافحة الفساد في هذا السياق.

Abstract:

The study addresses the topic of public service and focuses on its system and importance. A public servant is defined as an individual who holds a permanent position and contributes to the management of a public institution. The rights and duties of a public servant are highlighted, including salary, financial benefits, promotion opportunities, and leave entitlements. The employee is expected to perform their work with accuracy, integrity, and respect for laws and regulations. The concept of administrative

corruption in public service is also discussed, with examples of its various forms.

The study specifically focuses on the public service system in Egypt and its historical development, emphasizing compliance with laws and prescribed duties. It also delves into combating occupational corruption and promoting social justice, offering a number of measures that can be taken to achieve these goals, such as providing employment opportunities, improving rewards, enhancing transparency, and strengthening oversight.

The study consists of two sections: the first section discusses the nature of public service, while the second section explores how to combat occupational corruption as a basis for social justice.

The study concludes with recommendations to enhance the public service system in Egypt, including improving legislation, training employees, promoting transparency and accountability, and fostering ethical and professional culture among staff.

Overall, the study emphasizes the importance of public service, its challenges, and strategies for promoting integrity and combating corruption in this context.

مقدمة

تعيش جمهورية مصر العربية فترة من عدم الاستقرار غير المسبوقة من المتغيرات والتحديات المتسارعة عالميا ومحليا في مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية ولا شك ان هذه التحديات والمتغيرات اصبحت تفرض علي الإدارة الحكومية، باعتبارها اداة التنمية، ان تلعب أدوارا غير تقليديه تكفل لها تحقيق الفاعلية والكفاءة في مختلف قطاعات الدولة، ومن ثم الارتفاع بمستوى الخدمات المقدمة لجميع المواطنين، كما ان قضيه رفع الاداء الحكومي تشغل تفكير العالم المتقدم والناس حيث ان هذا الاداء ينعكس أثره علي كافة المنظمات بل ويمتد اثره الى كل المواطنين في المجتمع ولما كانت الوظيفة العامة هي اللبنة التي يتكون منها الإدارة الحكومية، فإن الموظف العام الذي يضطلع لأعباء الوظيفة العامة هو الذي يمثل القوة القادرة على تحريك وإدارة الموارد القومية.

وقد نص الدستور الحالي لسنة ٢٠١٤ على أن الوظائف حق للمواطنين على اساس الكفاءة، ودون محاباة او وساطة، وتكليف القائمين بها لخدمة الشعب، لذا فإن الوظيفة العامة هي خدمة عامة يؤديها العاملون للأفراد والدولة في نطاق نظام قانوني معين.

لذا ينبغي أن نتناول بالدراسة في مبحثين ماهية الوظيفة العامة، ثم نتساءل عن كيفية مكافحة الفساد الوظيفي كأساس للعدالة الاجتماعية.

المبحث الأول

ماهية الوظيفة العامة

يتعين ان نتناول في ماهية الوظيفة العامة نظامها، اهميتها، وتعريف الموظف العام والتكييف القانوني للعلاقة بين الموظف والإدارة، وحقوق وواجبات الموظف العام واخيرا الفساد الإداري في الوظيفة العامة^(١).

أولاً: نظام الوظيفة العامة في مصر:

يمكن القول بأن مفهوم الوظيفة العامة في مصر يقترب كثيرا من مفهومها في النظام الأوروبي، ومن الملاحظ في مصر قبل صدور قانون ١٥٨ لسنة ١٩٥٢ في شأن ديوان الموظفين كهيئة مختصة بالإشراف على شئون الموظفين، ومن قبله قانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ بشأن نظام موظفي الدولة، والذي حل محله الآن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالقانون رقم ١١٨ لسنة ١٩٦٤، لم يكن في مصر تشريع موحد ينظم شئون الوظيفة العامة رغم أن تاريخ التنظيم التشريعي للعمل الوظيفي في مصر يرجع الى نهاية القرن ١٩ حيث صدر اول مرسوم لتنظيم شئون الخدمة المدنية ثم تعاقبت المراسيم واللوائح والقرارات التي تنظم النواحي المختلفة من شئون الموظفين لكنها لم تكفل لهم الحماية اللازمة من تدخل الأهواء السياسية في امورهم مما أدى الى تصاعد مطالب الموظفين، وهو ما استجابت له الحكومات والوزارات الحزبية تحت هذه الضغوط وذلك لكسب تأييد الموظفين فاتجهن الى علاج مشكلة الوظائف العامة بطريقة غير سلمية فأقامت نظام أطلق عليه "الإنصاف" بمقتضاه تم تسعير الشهادات والمؤهلات الدراسية فتم تحديد درجة معينة لكل شهادة دراسية او جامعية واصبح الموظف يحصل على الدرجة وعلى المرتب المقرر للمؤهلات بصرف النظر عن الوظيفة التي يشغلها أو العمل الذي يقوم به^(٢).

وقد اتجهت الدولة المصرية منذ عام ١٩٥٧ الى السير نحو بداية طريق التخطيط العلمي في مختلف النواحي من بينها ما يتصل بالعاملين بالجهاز الإداري للدولة، فالوظيفة ليست وحدة مالية تلزم فقط لتحديد الدرجة المالية والأجر، انما يجب ان يصبح مفهومها لمختلف العاملين ولكل من يقومون على شئونهم ان الوظيفة وحدة نوعية^(٣).

فالوظيفة العامة ترجع اهميتها الى نص المادة ٢١ من اعلان حقوق الانسان على ان "لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تقلد الوظائف العامة في بلده". وان حق تلك الوظيفة العامة قد تضمنه الدستور المصري فنص على ان الوظائف العامة حق للمواطنين على اساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف القائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب^(٤).

ثانياً: تعريف الموظف العام:

اهتم الفقهاء في فرنسا بتعريف الموظف العام اذ وردت تعريفات متعددة والسبب يرجع الي ان التشريع الفرنسي لم يضع تعريفا قانونيا يحدد فئة الموظفين مما ادي الي اختلاف الفقهاء في تحديد الضوابط التي تميز الموظف العام، وفي الحقيقة توجد عدة نظريات تناولت تعري الموظف العام اهمها نظريه المرفق العام ونظرية القانون العام^(٥). وعلي هذا الاساس فقد عرف ديجي Duguit الموظف العام بأنه "كل شخص يساهم بطريقة دائمة في اداره مرفق عام مها كانت طبيعة الاعمال التي يقوم بها". اما الاستاذ هوريو Hauriou فقد عرف الموظف العام بان "كل شخص يشغل وظيفة مما يدخل ضمن الكادرات الدائمة لمرفق عام يدار بمعرفة الدولة، او الادارات العامة التابعة ويتم تعيينه بمعرفة السلطات العامة.

يتضح من التعريفين السابقين ان غالبية الفقه تشترط لاعتبار الشخص موظفا عاما توافر شرطين أساسيين هما:

١- شغل وظيفة دائمة

٢- المساهمة في ادارة مرفق عام

واضاف جانب من الفقه الفرنسي شرطا آخر هو "أن تكون للموظف درجة في درجات السلم الاداري".

كذلك الحال في النظام المصري، فنظرا لأنه لم يرد بقوانين التوظيف المصرية تعريف للموظف العام، فقد انتقل العبء في بيان هذا التعريف للفقه المصري الذي استقر علي ان الموظف هو "كل شخص يعهد اليه بعمل دائم في خدمه احدي المرافق العامة بتولي ادارتها، او احد اشخاص القانون العام الاقليمية او المرفقية، وذلك بتوليه منصبا دائما يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق^(٦).

وتأسيسا على ذلك فإن اصطلاح الموظف العام ينطبق علي:

- ١- جميع العاملين بالوزارات والمصالح والادارات الحكومية وفروعها بالأقاليم ووحدات الإدارة المحلية واعضاء المجالس النيابية والشعبية.
- ٢- كما يسري علي العاملين بالجمعيات والمؤسسات الخاصة ذات النفع العام.
- ٣- كما يسري علي المجندين لأداء الخدمة العسكرية والمهندسين المكلفين والخبراء والمحكمين والمترجمين وغيرهم ممن يكلفون بخدمة عامة.
- ٤- جميع المكلفين بخدمة عامة^(٧).

ثالثا: التكييف القانوني للعلاقة الوظيفية بين الموظف والادارة

لقد أثار التكييف القانوني لرابطة الوظيفة العامة جدلا طويلا في الفقه القانوني وفي القضاء الاداري سواء في مصر او في فرنسا ولئن كان الفقه والقضاء في مصر وفرنسا قد حسم هذه المسألة بصورة قاطعة، الا انه يجدر الإشارة الي هذا التطور .

حيث اتجه الفقه في بداية الامر الي القول بان الموظف العام يرتبط بالدولة بعقد من عقود القانون الخاص، وبالتالي فقد اعتبر الموظف العام في مركز تعاقدية في علاقته مع الإدارة ووصف الفقه الذي يربطه بالإدارة بانه عقد وكالة اذا كان العمل المنوط بالموظف قانوني، ويوصف بانه عقد اجاره اشخاص اذا قام الموظف العام بعمل مادي . بيد أن العلاقة بين الموظف والإدارة قد تطور تطورا أضفي على تلك الرابطة ثوب القانون العام. حيث حل محل التكييف التعاقدية تكييفا أحر للرابطة الوظيفية اساسه فكره المركز النظامي او اللائحة للموظف العام.

ولهذا اتجه الفقه الي تعيين الموظف بمعرفة الإدارة وقبوله لهذا التعيين ليس ايجابا ولا قبولاً لعقد وانما الامر لا يعد ان يكون قراراً صادرا عن ارادة الإدارة وحدها. كما عدل قضاء مجلس الدولة سواء في مصر او في فرنسا عن تكييف الرابطة بين الموظف العام والدولة على اساس الفكرة التعاقدية واحل محلها فكره المركز النظامي او اللائحة.

ويبرر هذا الفكر ان الإدارة حرة في تعديل احكام الوظيفة العامة بإرادتها المنفردة دون حاجة الي استشاره الموظف العام او ابدائه لأرائه في ذلك التعديل او قبوله، بل تسري عليه هذه التعديلات فورا ولو كان فيها انقاص من مزايا الموظف المادية او الادبية، والدليل علي ذلك ان قرارات التعيين والنقل والترقية هي اوامر ادارية تصدر عن الإدارة وحدها دون مشاركة من جانب الموظف^(٨).

وقد تبني المشرع سواء في مصر او فرنسا ما انتهى اليه رأي الفقه الحديث في تكييف علاقة الموظف بالدولة على الأساس الذي يكمن في اعتبار هذه العلاقة تكون مركزا لائحتا او نظاميا للموظف العام وليس مركزا شخصيا ذاتيا.

وبهذا نلخص الي ان الفقه والقضاء الاداري والمشرع قد استقروا جميعا علي تكييف العلاقة التي تربط العامل بجهة الإدارة علي انها علاقة لائحية تنظيمية بمعنى ان العامل يصبح بعد صدور قرار تعيينه مطالبا علي سبيل الالتزام القانوني بمراعاة احكام النظام القانوني الذي يخضع له بما ورد به من حقوق وواجبات وظيفية لا دخل لإرادته في رسم هذا النظام او تعديل ما ورد به من احكام.

وبصدور قرار التعيين من السلطة المختصة يكون العامل قد قبل راضيا غير مكره بان يلتزم بأحكام النظام الوظيفي وبكل تعديل يطرأ عليه في المستقبل حتى ولو كان ذلك لا يتفق مع مصلحته الشخصية.

حيث ان النظام الوظيفي وما يطرأ عليه من تعديل في المستقبل انما يهدف الي تحقيق هدف واحد هو الصالح العام وهو بالطبع له الاولوية والارتقاء علي الصالح الفردي للعامل.

رابعا: حقوق وواجبات الموظف والاعمال المحظورة:

كفل المشرع للموظف العام جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح وفي مقابل ذلك إلتزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها او الانتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام^(٩).

أ) حقوق الموظف العام:

تأميننا لفاعلية الوظيفة العامة ولتوفير الاطمئنان للموظف العام فقد حدد المشرع جملة من الحقوق التي يتمتع بها الموظف منها ما هو ذي طبيعة مالية ومنها ما هو ذي طبيعة ادبية والتي سنبينها تباعا^(١٠):

- المرتب وملحقاته.
- الترقية.
- الإجازات.

١) المرتب وملحقاته^(١١).

يقصد بالمرتب المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا نظير القيام بمهام وظيفته، ويدخل ضمن معني المرتب كافة المزايا المالية الأخرى الملحقة به كالمرتب

الإضافي وبدل السفر والإقامة وعلاوة السكن والعلاوات الأخرى. ("حقوق الموظف العام").

ويعد حق الموظف في تقاضي المرتب أهم حقوق الموظف لأنه السبب الرئيس في التحاقه بالوظيفة غالباً، ولأهميته تلك فقد أضفى عليه المشرع حماية خاصة، حيث تختص دوائر القضاء الإداري دون غيرها في نظر المنازعات المتعلقة بالمرتبات التي يتقاضاه الموظفون.

وتقسم العلاوات إلى نوعين:-

أ- ويستحق الموظف العلاوة السنوية بصفة اعتيادية ولو تمت ترقية الموظف إلى درجة أخرى "إلا أن المشرع اشترط أن يؤدي الموظف خدمته بصورة مرضية".
ب- العلاوة التشجيعية: أجاز المشرع منح الموظف مكافأة تشجيعاً على بذل أقصى قدر ممكن من الجهد في العمل تعادل العلاوة الدورية المقررة له ولا يؤثر منح هذه العلاوة على منح العلاوة الدورية في موعدها السنوي.
(٢) الترقية.

يقصد بالترقية كل ما يطرأ على الموظف من تغيير في مركزه القانوني يكون من شأنه تقدمه وتميزه عن أقرانه.

والترقية تحقق للموظف مزايا مادية ومعنوية فهي تفسح المجال للموظف في الوصول إلى المناصب العليا فيحقق بذلك طموحه في الحصول على درجة مالية أكبر واختصاصات أكثر أهمية.

(٣) الإجازات.

كل موظف لابد له من الراحة من عناء العمل لتجديد نشاطه، كما أن ظروفه الصحية والاجتماعية قد تضطره لطلب الإجازة.

كما أن المصلحة العامة تقتضي في كثير من الأحيان منح الموظف فترة من الراحة ليعود بعدها نشيطاً وكفاء لممارسة عمله.

أ- الإجازة السنوية.

وهي الإجازة التي تتقرر سنوياً من أجل الراحة من عناء العمل ولتجديد نشاط الموظف مما ينعكس على كفاءته في تأدية وظيفته.

ب- الإجازات الطارئة.

الإجازات الطارئة أو العارضة كما تسمى أحياناً هي تلك التي ينقطع فيها الموظف عن عمله لأسباب تملئها عليه الضرورات.

ج- الإجازة المرضية.

من المهم الحفاظ على صحة الموظف العام ليتمكن من القيام بمهامه الوظيفية على أكمل وجه، وعلى ذلك كان من الواجب على المشرع أن يوفر العناية الأربعة للموظف من خلال منحه إجازة إذا لحق به مرض يحول دون قيامه بعمله على الوجه المطلوب.

ب) واجبات الموظف العام

في مقابل الحقوق التي يتمتع بها الموظف العام يجب أن يؤدي مهام معينة ضماناً لحسن سير الوظيفة العامة، وقد تعرض المشرع لواجبات الموظفين. بيد أن هذه الواجبات ليست محددة على سبيل الحصر، وإنما هي واجبات عامة ناتجة عن طبيعة الوظيفة العامة، وقد نص المشرع على الأساسية منها والتي سنبينها تباعاً^(١٢):

- أداء العمل
- طاعة الرؤساء
- احترام القوانين واللوائح
- عدم إفشاء أسرار الوظيفة
- المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة
- عدم جواز الجمع بين الوظيفة وأي عمل آخر
- عدم ممارسة الأعمال السياسية والمناهضة للدولة

١) أداء العمل.

الواجب الأول والجوهري الذي يلتزم به الموظف هو أن يؤدي العمل بنفسه وفي الوقت والمكان المخصصين لذلك، وهذا الواجب من النظام العام لا يجوز للموظف أن يتنازل عنه أو ينيب غيره فيه لتعلقه بقواعد الاختصاص المحددة قانوناً. ويتفرع من هذا الواجب أن يقوم الموظف بالعمل بدقة وأمانة، وأن يبذل غاية جهده فيه تحقيقاً للمصلحة العامة.

ويلزم أن يكون عمل الموظف خلال ساعات العمل منتجا فلا يعني هذا الواجب أن يتواجد الموظف بمقر وظيفته دون أن يؤدي عملاً، كما يجوز أن يكلف الموظف بعمل في غير الأوقات الرسمية المحددة سلفاً إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك وله أن يحصل على أجر إضافي مقابل ذلك.

٢) طاعة الرؤساء.

ويمثل واجب إطاعة المرؤوس لرؤسائه أحد الواجبات الهامة التي تقع على عاتق الموظف العام ويتوقف نجاح التنظيم الإداري على كيفية تلقي الأوامر وكيفية تنفيذها.

والطاعة الرأسية مناطها السلم الإداري أو التدرج الرأسي الذي يقوم على أساس خضوع كل طبقة من الموظفين لما يعلوها من طبقات.

وتتضمن سلطة الرئيس على مرؤوسيه مجموعة من الاختصاصات بعضها يتعلق بشخص المرؤوس والآخر يتعلق بأعماله.

تتضمن سلطة الرئيس على أشخاص مرؤوسيه الكثير من الاختصاصات منها ما يتعلق بالحق في التعيين والاختيار وحق الرئيس في تخصيص مرؤوسيه لأعمال معينه أو نقلهم وترقيتهم وإيقاع العقوبات التأديبية عليهم أما سلطته على أعمال مرؤوسيه فتتضمن حقه في توجيه مرؤوسيه عن طريق إصدار الأوامر والتوجيهات إليهم قبل ممارسة أعمالهم وسلطة مراقبة تنفيذهم لهذه الأعمال والتعقيب عليها، فيملك الرئيس سلطة إصدار الأوامر والتعليمات الملزمة للمرؤوسين.

وطاعة الموظف أمر مفروض تمليه طبيعة الوظيفة العامة وضرورة استمرارها إلا أن هذه الطاعة يجب أن تكون مقصورة على ما يتعلق بالعمل وحده ولا تمتد إلى خارجه كالحياة الخاصة للموظف إلا إذا كانت الحياة الخاصة تؤثر على أداء الموظف لعمله. ويجب أن يكون الأمر صادرا للموظف من رؤسائه المباشرين في نفس الوزارة والمصلحة أو الإدارة.

وللموظف أن يتجاهل الأمر الصادر إليه من موظف آخر أعلى منه درجة لكن لا تربطه به أي صلة رئاسية مباشرة أو غير مباشرة.

إلا أن هذه الأوامر يجب أن تكون مشروعة حتى تكون محلا للطاعة فإذا كانت غير مشروعة فالأصل أن الموظف غير ملزم بتنفيذها إلا إذا نبه رئيسه كتابه إلى أن ما أصدره إليه من أوامر تتعارض مع مبدأ المشروعية، فإذا أصر الرئيس على موقفه كتابة وطلب تنفيذ أوامره، ففي هذه الحالة يكون واجبا على الموظف التقيد بهذه التعليمات ويتحمل الرئيس المسؤولية الناتجة عن تنفيذ هذه الأوامر.

بينما نجد أن المشرع الفرنسي في قانون التوظيف الفرنسي رقم ٦٣٤ الصادر في ١٣ يوليو ١٩٨٣ أكد ضرورة الامتثال لجميع التعليمات الصادرة من الرئيس الإداري إلى موظفيه، حتى لو كانت هذه الأوامر غير مشروعة إلا إذا كان من شأنها أن تهدد المصلحة العامة تهديدا جسيما، وهذا ما أكده مجلس الدولة الفرنسي في العديد من أحكامه.

وفي جميع الأحوال ليس للرئيس أن يكلف أحد مرؤوسيه بارتكاب جريمة وليس للمرؤوس أن يطيع الأمر الموجه إليه إذا كان يعلم انه ينطوي على ارتكاب جريمة وليس له أن يدفع بجعله للقانون بهذا الشأن، فمن حق الرئيس بل من واجبه الامتناع عن تنفيذ الأوامر التي تشكل جريمة يعاقب عليها القانون، وإلا تعرض للمسؤولية الجنائية فضلا عن مسؤوليته التأديبية.

ويتفرع من واجب الطاعة التزام آخر هو احترام الموظف رؤسائه وتمسكه بأداب اللياقة في مخاطبتهم، وهذا الالتزام يحد من حرية تعبير المرؤوس عن مشاعره وأفكاره. فالموظف يجب أن يتقيد بالحدود اللازمة للمحافظة على كرامة رؤسائه وحرمة الوظيفة عندما يجد نفسه مجبرا على ابداء آرائه ومقترحاته بشأن مسألة معينة. تقول الأستاذة (كاترين Catherine) في هذا الشأن "أن الطاعة فضيلة أخلاقية، عندما يتعلق الأمر بطلب تضحيات شخصيه، فيجب أحيانا التنازل عن آراء وقيم متمسك بها والتدريب على السيطرة على الإرادة وهذا يتم أحيانا بالقسوة.

٣) احترام القوانين واللوائح.

يلتزم الموظف بواجب احترام القانون بمعناه الواسع فيشمل ذلك احترام الدستور واللوائح والتعليمات والأوامر الرأسية.

أما فيما يتعلق بالمحظورات على الموظف العام فانه يحظر على الموظف بالذات أو بالواسطة أن يقوم بأي عمل من الأعمال المحظورة، أو المحرمة بمقتضى القوانين، أو اللوائح أو الأنظمة المعمول بها.

وفي حالة مخالفة الموظف هذا الواجب فانه يعرض نفسه للمسؤولية التأديبية والجنائية إذا ما توافرت شروطها.

٤) عدم إفشاء أسرار الوظيفة.

يطلع الموظف بحكم وظيفته على أمور وأسرار يتعلق بعضها بمسائل تمس المصلحة العامة للدولة كالأسرار العسكرية والاقتصادية والسياسية وبعضها يتعلق بمصلحة الأفراد وحياتهم الخاصة.

وفي الحالتين يلتزم الموظف بعدم إفشاء هذه الأسرار ويبقى هذا الالتزام ساريا حتى بعد انتهاء خدمة الموظف العام.

ويزول هذا الواجب إذا فقد الموضوع سرية أو صار معروفا بطبيعته، أو لإلغاء الأمر الذي فرض هذه السرية. أو سمحت السلطات المختصة بإفشاء السر أو أذن صاحب السر بإفشائه أو إذا كان من شأن إذاعة السر منع ارتكاب جريمة. ويترتب على مخالفه الموظف لهذا الواجب تعرضه للمسؤولية التأديبية والمسؤولية الجنائية إذا تشكل إفشاء أسرار الوظيفة جريمة بنص قانون العقوبات.

٥) المحافظة على شرف وكرامة الوظيفة.

حرصت التشريعات على عدم قصر مسؤولية الموظف على الاخلال بواجباته في داخل نطاق الوظيفة، انما اخذت تتدخل في سلوكه وتصرفاته في الحياة الخاصة والعامة لتمنع كل ما يخل بشرف وكرامة الوظيفة العامة. وغاية المشرع من هذه المحظورات أن يبعد الموظف عن مواطن الشبهات والريبة وهي محظورات وردت على سبيل المثال لا الحصر.

٦) عدم جواز الجمع بين الوظيفة وأي عمل آخر.

حفاظا على نشاط الموظف وأداء عمله بدقه وكفائه حظر المشرع في قانون الخدمة المدنية الجمع بين الوظيفة وأي عمل الا في الأحوال التي يجوز فيها لذوي المؤهلات المهنية والعلمية مزاوله هذه المهن في غير أوقات العمل الرسمي.

خامسا:- الفساد الإداري

الفساد الإداري من المشكلات الرئيسية الموجودة في كافة المجتمعات وخاصة المجتمعات النامية، وباعتبار أن الفساد سلوك منحرف مقرون بهدف معين يتمثل في المصلحة الشخصية على حساب المصلحة العامة، وحيث أنه انتهاك للواجب العام وانحراف عن المعايير الأخلاقية في التعامل، ومن ثم فهو سلوك اجتماعي غير مشروع، وبالتالي نتناول عنصر الفساد الاداري من خلال العناصر الفرعية التالية^(١٣):-

أ- تعريف الفساد:- تعددت التشريعات الخاصة بالفساد الإداري، فقد يقصد بالفساد الإداري وجود الخلل في الأداء نتيجة الخطأ والنسيان واتباع الشهوات والزلل والانحراف عن الطريق المستقيم.

ويقصد به سوء استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة.

ب-أنواع الفساد الإداري:-

ينقسم الفساد الإداري إلى أربع مجموعات، وهي:-

(١) الانحرافات التنظيمية:-

- ويقصد بها تلك المخالفات التي تصدر عن الموظف في أثناء تأديته لمهام وظيفته والتي تتعلق بصفة أساسية بالعمل، ومن أهمها:-
- ١- عدم احترام العمل (التأخير في الحضور صباحا- الخروج في وقت مبكر عن وقت الدوام الرسمي- النظر إلى الزمن المتبقي من العمل بدون النظر إلى مقدار إنتاجيته قراءة الجرائد واستقبال الزوار- التنقل من مكتب لآخر).
 - ٢- امتناع الموظف عن أداء العمل المطلوب منه (رفض الموظف أداء العمل المكلف به- التأخير في أداء العمل)
 - ٣- التراخي ومنها (الكسل- الرغبة في الحصول على أكبر أجر مقابل أقل جهد- تنفيذ الحد الأدنى من العمل).
 - ٤- عدم الالتزام بأوامر وتعليمات الرؤساء، ومن صور ذلك (العدوانية نحو الرئيس- عدم إطاعة أوامر الرئيس- البحث عن المنافذ والاعذار لعدم تنفيذ أوامر الرئيس)
 - ٥- السلبية ومن صورها (اللامبالاة- عدم ابداء الرأي- عدم الميل إلى التجديد والتطوير والابتكار- العزوف عن المشاركة في اتخاذ القرار- الانعزالية- عدم الرغبة في التعاون- عدم تشجيع العمل الجماعي).
 - ٦- عدم تحمل المسؤولية:- مثل التهرب من الإماءات والتوقعات لعدم تحمل المسؤولية.

(٢) الانحرافات السلوكية:-

- ويقصد بها نوعية المخالفات الإدارية التي يرتكبها الموظف وتتعلم بمسلكه الشخصي وتصرفه، ومن أهمها:-
- ١- افشاء أسرار العمل.
 - ٢- عدم المحافظة على كرامة الوظيفة، ومن صورها (ارتكاب الموظف لفعل مخل بالحياء في العمل كاستعمال المخدرات أو التورط في جرائم اخلاقية).
 - ٣- سوء استعمال السلطة وصورها (تقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الأمور- وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح اقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم).
 - ٤- المحسوبية:- ويترتب على انتشار ظاهرة المحسوبية شغل الوظائف العامة بأشخاص غير مؤهلين مما يؤثر على انخفاض كفاءة الإدارة في تقديم الخدمات وزيادة الإنتاج
 - ٥- الوساطة:- فيستعمل بعض الموظفين الوساطة شكلا من أشكال تبادل المصالح.

٣) الانحرافات المالية:-

ويقصد بها المخالفات المالية والإدارية التي تتصل بسير العمل المنوط بالموظف وتتمثل هذه المخالفات فيما يلي:-

- ١- مخالفة القواعد والأحكام المالية المنصوص عليها داخل المنظمة
- ٢- قيام الموظف بتسخير سلطة وظيفته للانتفاع من الاعمال الموكلة إليه من فرض الإتاوة على بعض الأشخاص أو استخدام القوة البشرية الحكومية من العمال والموظفين في الأمور الشخصية في غير الأعمال الرسمية المخصصة لهم.
- ٣- الاسراف في استخدام المال العام، ومن صورته (تبديد الاموال العامة في الانفاق على الأبنية والأثاث المبالغه في استخدام المقتنيات العامة في الأمور الشخصية- إقامة الحفلات والدعايات ببذخ على الدعاية والإعلان والنشر في الصحف والمجلات في مناسبات التهاني والتعازي والتأبيد والتوديع.

٤) الانحرافات الجنائية:

ومن اكثرها ما يلي:

- ١- الرشوة.
- ٢- اختلاس المال العام.
- ٣- التزوير.

ج- آثار الفساد:

الفساد الإداري له آثار كبيرة على الدولة في عدد من مناحيها، يمكن ادراجها على النحو التالي:

- ١- اثر الفساد الإداري على الإيرادات الحكومية: تخسر الحكومات مبالغ كبيرة من الإيرادات المستحقة عندما تتم رشوة موظفي الدولة حتي يتجاهلوا جزءاً من الإنتاج والدخل والواردات في تقديمهم للضرائب المستحقة على هذه النشاطات الاقتصادية، بالإضافة الى ذلك تهدر الحكومات كثيراً من مواردها عندما يتم تقديم الدعم الى فئات غير مستحقة

ولكن يمكن الحصول عليها برشوة أو نفوذ أو اي وسيلة أخرى، وهذا يؤثر بدوره على الأداء الاقتصادي للدولة.

- ٢- إثر الفساد الإداري على النمو الاقتصادي: تشير كثير من الدراسات النظرية والتطبيقية بأن الفساد الإداري والمالي له اثاراً سلبية على النمو الاقتصادي، حيث

- أن خفض معدلات الاستثمار ومن ثم خفض حجم الطلب الكلي سيؤدي الى تخفيض معدل النمو الاقتصادي.
- ٣- إثر الفساد الإداري على مستوى الفقر وتوزيع الدخل: يؤدي الفساد الى توسيع الفجوة بين الأغنياء والفقراء، وهذا الأثر يتم عبر عدة طرق أهمها:
- تهرب الأغنياء من دفع الضرائب ويمارسون سبلا ملتوية كالرشوة، وهذا يساعد على تعميق الفجوة بين الأغنياء والفقراء.
 - يؤدي الفساد الى زيادة كلفة الخدمات الحكومية مثل: التعليم، والسكن وغيرها من الخدمات الأساسية، وهذا بدوره يقلل من حجم هذه الخدمات وجودتها مما ينعكس سلباً على الفئات الأكثر حاجة الى هذه الخدمات.
 - وبناءً على ذلك نتساءل عن مقومات مكافحة الفساد الوظيفي كأساس للعدالة الاجتماعية.

المبحث الثاني

كيفية مكافحة الفساد الوظيفي كأساس للعدالة الاجتماعية

يلزم لمكافحة الفساد الوظيفي وجود اسس يتعين على الدولة القيام بها واتخاذها من هذه الأسس على سبيل المثال

أولاً: استحداث فرص عمل:

مصر تحتاج الى ضرورة استحداث فرص عمل لتحقيق العدالة الاجتماعية للشباب الذين يعانون من البطالة، فقد شددوا وبعد موجة المظاهرات التي عرفتها مصر منذ ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١، أن قد أن الاوان لترجمة تطلعاتهم الى واقع ملموس غير معالجة القضايا الأساسية كالبطالة وذلك عن طريق:

- ١- الاستشارات المطلوبة والمدروسة بما يحقق زيادة في معدل النمو وتوفير فرص عمل حقيقية، وهذا يتطلب تعاوناً فعالاً وبناءاً بين وزراء المجموعة الاقتصادية
- ٢- استثمارات القطاع الخاص الذي يحتاج الى تشجيع واحترام الحكومة للمواثيق والعهود والى التخفيف من سياسة الجباية التي كانت سائدة من قبل وهذا من شأنه تخفيف حدة أزمة البطالة وتوفير العملات الأجنبية وارتفاع الاحتياطي النقدي.
- ٣- ضرورة استفادة من صندوق دعم مصر في تشغيل الشركات والمصانع المتعثرة خلال الفترة الماضية، ومساعدة الشباب لعمل مشروعات صغيرة ومتوسطة وبالتالي توفير فرص عمل.

٤- انشاء العديد من المشاريع التي توفر ملايين الفرص لعمل الشباب

ثانياً: تعزيز المساواة في المكافأة بين درجات السلم الوظيفي:

ثلث مطالب الثورة هي مطالب اقتصادية، وهي العيش والحرية والعدالة الاجتماعية، لذا فإن الملفات الاقتصادية تستوجب من الحكومة الاهتمام الأكبر، فالحكومة المنتظرة هي حكومة اقتصادية في المقام الأول.

وأن نجاح الحكومة اقتصادياً مرهون بتلبية احتياجات الشعب المصري من العيش الكريم، وهذا لن يحدث إلا عن طريق:

١- وضع حد أدنى للأجور في القطاعين العام والخاص يتناسب مع التكلفة الفعلية لاحتياجات الإنسان من السلع والخدمات الأساسية، بما يضمن حياة كريمة للعاملين، علي أن يتغير الحد الأدنى المعمول به وفق تغيير اسعار تلك الاحتياجات.

٢- وكذلك تطبيق حد أقصى للدخل على الا يتجاوز ١٥ ضعف الحد الأدنى لأجور موظفي الدولة والجهاز الحكومي وكل من يتقاضى اجر من المال العام.

٣- صرف المكافأة المناسبة للعاملين في القطاع الحكومي انسجاماً مع مستوى الأجور في القطاعات الاقتصادية للمجتمع.

٤- العدالة في صرف بعض المزايا المادية والأعمال الإضافية التي تمنح لكبار الموظفين من درجة مدير عام والتي لا توجد مثلها في طبقة صغار الموظفين.

٥- كذلك العدالة في صرف البدلات التي تقتضيها أداء وظائف معينة بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاوله المهنة وذلك في حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازن بين كبار الموظفين في السلم الوظيفي وصغارهم.

ثالثاً: صندوق التكافل الاجتماعي:

كذلك من الأسس التي يتعين على الدولة اتخاذها لتحقيق العدالة الاجتماعية هي

تحقيق التكافل الاجتماعي عن طريق:

١- تحقيق الحد الأدنى من الدخل عن لا دخل لهم، وقد تحقق ذلك عندما اصّر وزير التضامن الاجتماعي في يناير ٢٠١٤ بزيادة معاشات الضمان الاجتماعي بنسبة ٥٠%^(٤).

٢- زيادة المساعدات بين طبقات المجتمع غير القادر على العمل ومحدودي الدخل لتحسين مستوى معيشتهم.

٣- مصر تعاني من ارتفاع معدلات البطالة، فيلزم تأمين البطالة بتقديم هذا التأمين للموظف أو العامل الذي حدث له مشكلة مع صاحب العمل جعلته يطرده من عمله.

٤- توريث المعاش يعد أيضا تأمينا للبطالة لأبناء العاملين والعاملات، فالأب والأم يعملان لمدة تزيد عن ٣٥ سنة وأبناؤهم يمكثون بدون عمل حتى سن الثلاثين وأكثر، فلا بد من رفع سن توريث المعاش للأبناء للولد من سن ٢١ سنة إلى أن يعمل، وللبنات من سن ٢٦ سنة إلى أن تعمل، وهذا حق لهما لأن هذا المعاش عبارة عن أموال أباءهم وليس اعانة من الحكومة، لذلك لا بد من تعديل المادة الخاصة بتوريث المعاش لعدم تحقيقها للعدالة الاجتماعية وامتداد توريث معاش الأباء والامهات لأبنائهم لسنوات طويلة.

٥- قانون التأمينات لم يطبق على جميع العاملين أو لم يعطى بعض الفئات من العاملين مثل العاملين بعقود مؤقتة أو بمكافآت في الحكومة، أو عاملات المنازل ولذلك لا بد من تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية على جميع العمالة في مصر سواء العمالة الموسمية أو العمالة بعقود مؤقتة أو بمكافآت شهرية أو عاملات المنازل

رابعا: التأمين الصحي للعاملين:

كان من بين مطالب الثوار هو توافر نظام التأمين الصحي للعاملين سواء العاملين في الحكومة او القطاع العام.

فالتأمين الصحي بمصر تاريخ بدأ في منتصف الستينيات من القرن الماضي، حيث تأسست الهيئة العامة للتأمين الصحي عام ١٩٦٤، وصدرت مجموعة من القوانين المنظمة للتأمينات الاجتماعية والتأمين الصحي، وكان هدفها المعلن كفالة الحق في الحماية الصحية التأمينية تدريجيا لجميع المواطنين في عشر سنوات، وهو ما لم يتحقق حتي يومنا هذا.

ومنذ منتصف التسعينيات من القرن الماضي، تجرى محاولات متكررة لإصلاح النظام الصحي برمته، وفي المقدمة منه نظام التأمين الصحي، الذي بات بعد خمسين سنة من تأسيسه محلا للانتقادات بسبب العديد من نقاط الضعف، أبرزها عدم رضاء

المواطنين عن جودة الخدمات التي تقدم، إضافة إلى قصور التغطية والإتاحة في الريف مقارنة بالحضر بما لا يزيد عن ٥٠% من إجمالي السكان لذلك يمثل التأمين الصحي أهمية قصوى بالنسبة للعاملين في مصر فهي الصيغة الملائمة التي تستهدفها الدولة ويرجوها الجميع، وهو أنسب السبل لتقديم رعاية صحية متكاملة للمواطنين جميعهم ومن ثم يجب الاهتمام الكبير، والعناية الفائقة للبحث عن كيفية تحقيق تأمين حقيقي للمواطن ضد مخاطر المرض، وكيفية اتساع مظلة التأمين الصحي لتغطي بمظلاتها أكبر فئة من المواطنين.

فيلزم تقديم رعاية صحية قادرة غير مشروطة بقدرة المواطن المادية بحيث تشمل هذه الرعاية المواطنين جميعا، وتحقيق مبدأ التكافل الاجتماعي لجميع المؤمن عليهم للحصول على حق الرعاية الصحية التأمينية بسهولة، والعمل على تطوير أساليب الرعاية الصحية، وإضافة إمكانيات علاجية حديثة وفق معدلات علمية محددة.

خامسا: نظام التأديب الذي يلاحق صغار الموظفين:

بالإضافة إلى ما سبق، لكي تتحقق العدالة الاجتماعية في الوظيفة العامة يجب

مراعاة الآتي:-

- ١- المساءلة يجب ان تشمل كبار المسؤولين وشاغلي الوظائف المتوسطة وصغار الموظفين والتعامل مع القضايا بجزم لمنع تكرارها، فمكافحة الفساد والمساءلة يجب أن تشمل كبار الموظفين قبل صغار الموظفين
- ٢- إتاحة الفرصة للموظف في حال التحقيق معه بأن يبدي ما يشاء من أوجه الدفاع عن نفسه بكل حرية، سواء شفاهاه أو كتابة دون أية معوقات خاصة لصغار الموظفين طالما كان ذلك في نطاق الاتهام الموجه إليه
- ٣- يلزم لتوقيع العقاب التأديبي أن يكون القرار أو الحكم مسببا، لأنه من صور الفساد الإداري في الوظيفة العامة صدور العديد من القرارات الإدارية غير مسببة ويطيل حق الموظف وقد يضيع في اثبات عكس هذا القرار.
- ٤- نظرية الغلو في توقيع العقاب التأديبي، فيلزم الرقابة الفعالة للقضاء على الجراء التأديبي الصادر من السلطة الرئاسية الإدارية أو من المحاكم والمجالس التأديبية على حد سواء، لضمان عدم اساءة الجهة الإدارية متمثلة في الرؤساء لاستعمال سلطتها في اصدارالجزاء التأديبي^(١٥).

سادسا: دور الإرادة السياسية في مكافحة الفساد:

لقد اجتمعت مختلف الآراء على حتمية توافر الإرادة السياسية لحكومات الدول بصفه عامة على أهمية اتخاذ الإجراءات الكفيلة بتوفير المناخ الملائم لتحقيق أعلى معدلات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، من خلال مقاومة مظاهر الفساد الذي يؤدي في الكثير من صوره الى إهدار موارد البلاد الاقتصادية ذات الأهمية البالغة في عمليات التنمية المختلفة. وعلى ذلك فأننا نجد أن القيادة السياسية في مصر قد استشعرت ذلك مبكرا حيث عملت منذ بداية إتباع الخطوات الأولى للتحويل الاقتصادي على تنفيذ السياسات ووضع النظم الكفيلة بتوفير المناخ الملائم لمقاومة الفساد ودفع عمليات التنمية من خلال ما يلي:-

- ١- انتهاج القيادة السياسية لمبدأ المصارحة والشفافية لتوعية المواطنين بالمصاعب الاقتصادية، وصور الخلل التي تواجه المجتمع الأمر الذي يوفر المناخ الملائم لتنفيذ برامج الإصلاح الاقتصادي وعلاج الآثار الجانبية المترتبة عليه للحد من حالات الفساد بالمجتمع.
- ٢- تهيئة المناخ الملائم لدعم الممارسة الديمقراطية مع إتاحة الفرص للآراء والاتجاهات المختلفة للتعبير عن وجهات نظرها من خلال المؤسسات الدستورية والصحف القومية والحزبية ووسائل الإعلام المختلفة.
- ٣- مواكبة التغيرات الاقتصادية العالمية والمختلفة من خلال سن القوانين والتشريعات المنظمة لكافة الأنشطة والمعاملات المترتبة عليها وذلك بهدف سد الثغرات التي ينفذ منها المفسدون والتصدي لمظاهر التلاعب بأموال ومصالح الدولة والمواطنين.
- ٤- الاتجاه الى تخفيف سيطرة الدولة على الأنشطة الاقتصادية وأتباع سياسات وإجراءات من شأنها تقليص الدور الحكومي في إدارة المشروعات العامة ودعم السلع والخدمات والسيطرة على سوق النقد والتي كانت تتسبب في إساءة استخدام الموارد العامة وتعطيل النمو الاقتصادي ولم تغفل الدولة البعد الاجتماعي عند إتباع تلك السياسات.
- ٥- الحرص على التنسيق والتعاون المستمر مع الدول الأخرى في مجال مكافحة الفساد من خلال توقيع بروتوكولات التعاون وتبادل المعلومات لتتبع كشف الجرائم المنظمة

التي تتجاوز حدود الدولة والتي تمارس أنشطة غير مشروعة تؤثر على الاقتصاد الوطني.

٦- إعطاء مساحة أكبر تزداد عاما بعد آخر للقطاع الخاص للقيام بدور أكبر في تنفيذ عمليات التنمية الاقتصادية مع وجود الضوابط التي تحكم وتراقب تصرفات القطاع الخاص للحد من حدوث أي تجاوزات.

٧- تعظم دور ومهام الأجهزة الرقابية والأمنية المنوط بها التصدي لصور الفساد المالي والاداري..

سابعاً: وسائل تنمية الوعي بالمعايير الأخلاقية في العمل الحكومي ودور الأجهزة الحكومية:

ويتمثل دور الأجهزة الحكومية فيما يلي:-

١- الأخذ في الحسبان تحقيق اهتمامات جميع الاطراف المرتبطة بهم من عاملين ومتعاملين وذلك بصورة عادلة ومتوازنة دون تحيز استنادا الى الاصول الاخلاقية المتعلقة بمبدأ المساواة والعدالة (المتضمنة بالشرائح السماوية).

٢- ارساء جذور التعاون والتماسك والولاء بين الفريق الاداري وبين العاملين والادارة وبين العاملين وبعضهم والاطراف المتعاملة سعياً لتحقيق الأهداف المرغوبة.

٣- احترام الالتزامات التي تتعهد بها الادارة على أن تتخذ السبل اللازمة لاحترامها من جانب جميع الأطراف المرتبطة.

٤- الأخذ في الحسبان المساهمة في تحقيق الاهتمامات المجتمعية المساهمة في رفع المستوى التعليمي والاسكاني والصحي وحماية البيئة من التلوث والمساهمة في نشر التقدم التقني بها وغير ذلك (باعتبارها مجرى عريض للمفاهيم والممارسات الأخلاقية التي تساهم في دعم وتقوية الفلسفات الأخرى).

٥- المساهمة في تنمية المثل والسلوكيات الايجابية على المدى الطويل وعلى نطاق واسع بالبيئة العريضة للمنظمة.

٦- وضع سياسات وظيفية شاملة وصحيحة وخاصة للوظائف العليا مدعماً بالتدريب والاشراف الجيد والعدالة في توزيع المكافآت والقوة القيادية الحسنة.

٧- اعتماد الجدارة والكفاءة كأساس للتعيين والترقية والتثبيت في الخدمة العامة.

٨- تقوية الاساس الاخلاقي للإدارة العامة وانه لا يتحقق بتشديد العقوبات، ولكن باتباع سياسات توظيفية جيدة وبالتدريب السابق واللاحق للعمل الحكومي الذي يوضح واجبات الموظف العام وفي تقوية الادارة وتعزيز درجة الديمقراطية فيها وزيادة تفاعل واتصال الموظفين بالمواطنين وتعريفهم بالإنجازات المحققة والتركيز على النصوص الأخلاقية الايجابية.

٩- تنظيم القواعد الاخلاقية سواء في شكل تشريع أو لوائح تنظيمية خاصة بالمشاكل الرئيسية التي تصادف الموظف الحكومي وسبل معالجتها وتجميعها في وثيقة واحدة حيث توفر مرجعا مركزيا سهلا.

١٠- التركيز على التدريب في مجال أخلاقيات العمل الحكومي سواء على المدى الطويل أو القصير.

١١- التأكيد على إجراء المزيد من الدراسات البحثية في مجال اخلاقيات العمل بالمراكز البحثية المتخصصة للاستفادة من نتائج هذه الدراسات.

١٢- توفير المناخ التنظيمي الذي يدعم السلوك الأخلاقي والذي يعتمد على أن تكون للمنظمة سياسة اخلاقية واضحة تجاه مواطنيها تتضمن اعتبار المسؤولية الاجتماعية في تحسين مستوى المعيشة لهم.

ثامنا: آليات تحسين وتنمية الاعتبارات الاخلاقية في مجال الخدمة العامة:

- ١- التحديد الواضح لسلطات الموظفين الاداريين.
- ٢- مراجعة التعليمات الادارية القديمة والاجراءات التي تتعلق بالسلوك الاخلاقي.
- ٣- وضع عقوبات رادعة ضد من يرتكب مخالفات أخلاقية من الموظفين.
- ٤- تحسين النظام الرقابي ليس فقط بزيادة الرقابة الداخلية والخارجية، ولكن من خلال توفير المعلومات للجمهور وتسهيل رقابة المواطنين على الموظفين المدنيين.
- ٥- الاعتراف والتقدير بالأداء الاخلاقي المتميز للموظفين عن طريق تخصيص المكافآت والحوافز.
- ٦- التأكيد على أهمية سلوك الموظفين في الدرجات العليا كنموذج لسلوك الموظفين الآخرين.

- ٧- الاستفادة من الطرق غير الرسمية التي يمكن من خلالها غرس السلوك الاخلاقي الذي يقوم على العقل والضمير الذاتي مما يضمن الاستمرارية وتشكيل الجمعيات الاجتماعية والدينية المهنية وبعض القنوات لغرس القيم الاخلاقية.
- ٨- الاعتراف بالإنجاز الجيد ومدح من يقومون به.
- ٩- الاستفادة من كل الوسائل المتاحة التي تعزز احترام العمل الاخلاقي ويجب أن يتم التركيز على دراسة الاخلاق فيما يتعلق بفهم فضائل الديمقراطية وتشكيل السلوك بالإضافة لزيادة المهارات وتعليم الاخلاقيات والسلوك بشكل رسمي.
- ١٠- الشفافية والمساءلة والقوة الحسنة.

الخاتمة

- الوظيفة العامة ماهي الا خدمة يؤديها الموظفون العموميون بهدف تحقيق المصلحة العامة وتحقيق الرفاهية الاقتصادية والاجتماعية لأفراد المجتمع
- تكمن أهمية الوظيفة في انها حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب
- يستخدم العاملون جزء من السلطة العامة للدولة كلما اقتضى الأمر ذلك وببإشراف الموظف العام عمله الوظيفي خدمة عامة نيابة عن الدولة وممثلاً لها.
- تطلب نجاح الجهاز الاداري في الدولة القضاء على الامراض التي تعرقل مسيرة الدولة ومنها الفساد الاداري والسلبية وعدم المبالاة وعدم تقدير قيمة الوقت
- نص قانون العاملين الحالي ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على واجبات العاملين والاعمال المحظورة عليهم ومنها واجبات تتعلق بأداء العمل بدقة وأمانة وأن يحسن معاملة الجمهور وواجبات خارج نطاق العمل.
- وعلى الرغم من آثره النصوص القانونية وتحديدها الواجبات والاعمال المحظورة الا انه الحديث عن الفساد في دول العالم أصبح ظاهرة تحتاج الى مواجهتها والقضاء عليها بتكثيف جميع الجهود.

التوصيات:

لذلك توصي بوجود أساليب ونظم ادارية قانونية تتسم بالعدالة والفعالية مثل:

- ١- تتضمن التشريعات نصوصا تتعلق بالمثل الاخلاقية العليا.
- ٢- التدريب المستمر للمسؤولين والقادة الاداريين.
- ٣- وضع نظم خاصة بالمكافآت والتقدير للسلوك الاخلاقي الجيد.
- ٤- زيادة الوعي بالاعتبارات السامية وتنمية العمل بالأديان السماوية.
- ٥- الاهتمام بالشكاوى التي يقدمها المواطنين وتدعيم الرقابة ومشاراه المواطنين.
- ٦- تضمن القانون الجنائي والمدني عقوبات وصلاحيات لردع حالات الفساد وذلك في مجال جرائم غسيل الاموال وجرائم الحاسب الآلي.
- ٧- حظر مشاركة المسؤولين في أي اعمال رسمية لهم فيها مصلحة شخصية.
- ٨- زيادة التعاون الدولي في مجالات محاربة الفساد.
- ٩- إصدار ميثاق شرف أخلاقي يتضمن الاعتبارات الاخلاقية التي ينبغي مراعاتها فيما يتعلق بالأخلاق والامانة الوظيفية.

هوامش ومراجع البحث:

- (١) د. عبد الغني بسيوني، الوسيط في القانون الإداري، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، مطابع السعدني، سنة ٢٠٠٧، ص ٢٠٥ وما بعدها.
- (٢) محمد انس جعفر قاسم، مبادئ الوظيفة العامة وتطبيقها على التشريع الجزائري، جامعة الإسكندرية، ص ٣٧.
- (٣) سامي جمال الدين، التنظيم الإداري للوظيفة العامة، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، سنة ١٩٩٠، ص ٥٦.
- (٤) المادة ١٤ من الدستور المصري الجديد ٢٠١٤.
- (٥) د. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، دار الفكر الجامعي، بدون تاريخ نشر، ص ٤٤٥.

(٦) د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، كلية الحقوق جامعة

الإسكندرية سنة ٢٠٠٣ ص ١٣ وما بعدها

(٧) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، كلية الحقوق جامعة الإسكندرية سنة ٢٠٠٦،

ص ١٧٢ وما بعدها

(٨) د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، مرجع سابق، ص ٢٥٥.

(٩) د. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، المرجع سابق، ص ٤٥٠ وما بعدها.

(١٠) د. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، المرجع السابق

ص ٢٥٦ : ٢٦٤

(١١) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، المرجع السابق، ص ١٨٤ : ١٨٥.

(١٢) د. محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، المرجع سابق، ص ٤٦٣ وما بعدها.

(١٣) اللواء د. حسنين المحمدي بوادي، الفساد الإداري لغة المصالح، كلية الشرطة، دار

المطبوعات الجامعية، سنة ٢٠٠٨، ص ١٦ وما بعدها

د. عصام عبد الفتاح مطر، الفساد الإداري، جامعة الفاتح طرابلس، دار الجامعة الجديدة، سنة

٢٠١١، ص ١٤ وما بعدها

(١٤) قرر مجلس الوزراء الخميس ١٦/١/٢٠١٤ زيادة معاش الضمان الاجتماعي بنسبة ٥٠%،

وذلك اعتباراً من ١/١/٢٠١٤، ومستفيد من هذا القرار نحو ١.٥ مليون أسرة (انظر في

ذلك www.almasryalyoum.com)

(١٥) د. محمود عاطف البناء، مبادئ القانون الإداري في الأموال العامة والوظيفة العامة، دار

الفكر العربي القاهرة، ص ٣٥٨.

د. محمد فؤاد مهني، القانون الإداري العربي، الطبعة الثانية الجزء الأول، دار المعارف، سنة

١٩٦٥، ص ١٣٨.