

THE RULES OF PROFESSIONAL CONDUCT AND THEIR ROLE IN COMBATING CORRUPTION

Zuhour Ateeq Salih ALQAMATI¹

Researcher, Libya

Safa Shaeb Ramdan OUN²

Researcher, Libya

Abstract:

This research aims to find ways and means to address the phenomenon of corruption in administrative bodies by clarifying the rules of professional conduct in Libyan law, and clarifying their impact on the administrative apparatus in the country, as the rules of functional conduct for employees within the administrative apparatus are among the most important rules that regulate public employment; Therefore, the legislator required several conditions for the employee upon assuming an administrative position to regulate the rules of job conduct, in addition to some special laws that regulate certain professions, such as: the medical professions, and the law on the legal profession, which includes a set of rules that the professional must adhere to.

Many administrative bodies have begun to require employees to sign their own rules of professional conduct to regulate their work, in order to ensure the smooth and orderly operation of the public facility.

The research problem is to answer some questions, including: To what extent do employees adhere to the rules of job conduct? How effective is the application of these rules in combating corruption in administrative agencies?.

Key Words: Code of Professional Conduct, Anti-Corruption, Public Service.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.26.25>

¹  Zohor8644@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-9998-6663>

²  safaoun102@gmail.com

قواعد السلوك الوظيفي ودورها في مكافحة الفساد

زهور عتيق صالح القماطي

الباحثة، ليبيا

صفاء شعيب رمضان عون

الباحثة، ليبيا

الملخص:

يهدف هذا البحث إلى إيجاد طرق ووسائل لمعالجة ظاهرة الفساد في الجهات الإدارية من خلال بيان قواعد السلوك الوظيفي في القانون الليبي، وتوضيح أثرها على الجهاز الإداري في الدولة، حيث تعد قواعد السلوك الوظيفي للموظفين داخل الجهاز الإداري من أهم القواعد التي تنظم الوظيفة العامة؛ لذلك اشترط المشرع على الموظف عند توليه الوظيفة الإدارية عدة شروط لتنظيم قواعد السلوك الوظيفي، بالإضافة إلى بعض القوانين الخاصة التي تنظم مهنا معينة، مثل: المهن الطبية، وقانون المحاماة الذي يتضمن مجموعة من القواعد يجب على الممتهن القيام بها. وقد أصبحت العديد من الجهات الإدارية تطلب من الموظفين التوقيع على قواعد سلوك وظيفي خاصة بها لتنظيم عملها، وذلك من أجل ضمان سير المرفق العام بنظام واطراد. وتتمثل إشكالية البحث في الإجابة عن بعض التساؤلات، منها: ما مدى التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي؟ وما مدى فعالية تطبيق هذه القواعد في مكافحة الفساد في الجهات الإدارية؟

الكلمات المفتاحية: قواعد السلوك الوظيفي، مكافحة الفساد، الوظيفة العامة.

المقدمة

تعتبر قواعد السلوك الوظيفي للعاملين من أهم القواعد التي تنظم الوظيفة والمهنة في الدولة، فقد اشترط المشرع عند تولي الوظيفة الإدارية بعض الشروط المنصوص عليها في المواد (11،12،128) من القانون رقم (12) لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، إضافة إلى بعض القوانين التي تنظم مهنة معينة: مثل المهنة الطبية، وقانون المحاماة، وقد أصبحت العديد من الجهات الإدارية تطلب من الموظفين التوقيع على قواعد سلوك وظيفي خاصة بها لتنظيم عملها، وذلك من أجل ضمان سير المرفق العام بنظام واطراد، حيث يعاني المجتمع الليبي من تفشي ظاهرة الفساد وتغلغلها في العقول والأفكار إلى درجة فقدان شريحة كبيرة من المجتمع القدرة على التمييز بين الممارسات الفاسدة عن الممارسات السليمة، حيث أصبحت هذه الممارسات عملاً يومياً تمارسه أغلب شرائح المجتمع بقطاعيه العام والخاص، ولأهمية هذا الموضوع وتأثيره على الحياة العملية تم اختياره موضوعاً للبحث.

- أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في بيان قواعد السلوك الوظيفي ومدونة السلوك الوظيفي التي تفرضها الجهات الإدارية على أنها أحد التدابير الوقائية والوسائل المهمة لمكافحة الفساد المالي والإداري؛ ولاسيما أن الدولة الليبية على حسب تقرير منظمة الشفافية الدولية ضمن أكثر تسعة دول فساداً في السنوات العشر الأخيرة.

- إشكالية البحث:

تتمثل الإشكالية في التساؤلات الآتية:

- ما مدى التزام الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي؟

- ما مدى فعالية هذه القواعد في مكافحة الفساد في الجهات الإدارية؟

- هدف البحث:

يهدف البحث إلى إيجاد سبل لمعالجة ظاهرة الفساد في الجهات الإدارية، من خلال بيان قواعد السلوك الوظيفي في القانون الليبي، وتوضيح أثرها على الجهاز الإداري في الدولة.

- منهج البحث:

اعتمد البحث على المنهج الوصفي من خلال بيان الوصف العام لقواعد السلوك الوظيفي وتوضيح دورها في مكافحة الفساد، والمنهج التحليلي لتحليل نصوص المواد ذات العلاقة بالموضوع.

- حدود البحث:

يقتصر هذا البحث على القواعد المنظمة للسلوك الوظيفي في القانون الليبي، دون غيرها.

- خطة البحث:

سنحاول الإجابة على التساؤلات السابقة، وفق الخطة البحثية الآتية:

المطلب الأول- النظام القانوني لقواعد السلوك الوظيفي

أولاً- ماهية قواعد السلوك الوظيفي

ثانياً- القوانين المنظمة لقواعد السلوك الوظيفي

المطلب الثاني- دور قواعد السلوك الوظيفي في مكافحة الفساد

أولاً- قطاع الصحة.

ثانياً- قطاع العدل.

المطلب الأول

النظام القانوني لقواعد السلوك الوظيفي

تُعد قواعد السلوك الوظيفي من أهم المبادئ التي تحكم سلوك الموظفين أثناء تحملهم لمسؤوليات الوظيفة، حيث تساهم أخلاقيات الوظيفة في الحفاظ على جودة العمل وسرعة إنجازه، ولا يمكن تحقيق ذلك دون وجود معايير وقواعد تنظم سير العمل، وللتعرف على قواعد السلوك الوظيفي وبحث النظام القانوني المنظم لها، لذا سنتناول مضمون قواعد السلوك الوظيفي أولاً، ثم القوانين واللوائح المنظمة للسلوك الوظيفي ثانياً.

أولاً- مضمون قواعد السلوك الوظيفي:

جرت العادة عند دراسة أي موضوع التعريف به لغة قبل الشروع في معناه في الاصطلاح، فسنتناول في هذا العرض تعريف قواعد السلوك الوظيفي لغةً، ثم التطرق إلى تعريفها اصطلاحاً، وذلك على النحو الآتي:

يتكون مصطلح (قواعد السلوك الوظيفي) من ثلاثة مفاهيم مركبة، سيتم التعريف بكل منها على حدة في

اللغة، وذلك على النحو الآتي.

(القواعد) في اللغة جمع (قاعدة)، ومعناه: الأساس، فقاعدة كل شيء هي أساسه، فمن ذلك قواعد البيت وهي

أسسه التي يشيد عليها (ابن منظور، 1414هـ، مادة "قعد").

أما (السلوك) في اللغة فهو مصدر للفعل (سلك)، يقال: سلك طريقاً، أي: اتبعه، وسلكت الشيء في الشيء، أي:

أدخلته فيه (ابن منظور، 1414هـ، مادة "سلك").

أما (الوظيفي) فهي نسبة إلى وظيفة، ومعناه في اللغة: ما يُعَيَّن ويقدَّر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، ويرد بها المنصب، واعهد والشرط (ابن منظور، 1414هـ، مادة "وظف").

أما عن تعريف مصطلح (قواعد السلوك الوظيفي) في الاصطلاح فيمكن القول بأنه: مجموعة من القيم التي تسهم في رفع جودة العمل، والتي تنعكس على تحقيق دافع الرغبة في العمل من قبل الفرد، فهي المبادئ والمعايير التي تعد أساساً لسلوك أفراد المهنة والتي يتعهد أفراد المهنة بالتزامها (ضحى الحباشنة، 2023، ص921).

ويمكن تعريفها أيضاً: بأنها المبادئ والمعايير التي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب للأفراد في المهنة، التي يعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً وسلباً، أو أنها: "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الفرد، التي يجب على المهنيين الالتزام بها، وتحدد السلوك في اختيار ما هو صحيح وما هو خطأ وتساعد في اتخاذ قراراتهم" (مجد الأعمى، وعبد الله عويدان، 2020، ص78).

ويمكننا أن نعرف قواعد السلوك الوظيفي بأنها: عبارة عن مجموعة من القيم والمبادئ والقواعد والتعليمات التي تستمد أصولها من قواعد قانونية يلتزم بها الموظفون أثناء القيام بالعمل الوظيفي من أجل تحسين أداء الموظفين داخل الجهاز الإداري، فهي وثيقة تحدد المعايير الأخلاقية التي يجب أن يتبعها الموظفون أو العاملين داخل الجهاز الإداري ويعد الموظفون مقيدون بهذه المعايير الأخلاقية من أجل أداء الوظائف المكلفين بها على أكمل وجه.

ومن خلال ما سبق نستنتج أن قواعد السلوك الوظيفي عبارة عن مجموعة من المبادئ الأخلاقية والمعايير المهنية التي تساهم في إرساء مبادئ الانضباط الوظيفي وضمان الشفافية والنزاهة والكفاءة والفاعلية في سلوك الموظفين أثناء تأديتهم واجباتهم ومهامهم الوظيفية، ويترتب على مخالفتها المسؤولية الإدارية والتأديبية والجنائية المنصوص عليها في القوانين الخاصة بممارسة المهنة أو الجهة الإدارية وقانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010م، وقانون العقوبات وقانون الجرائم الاقتصادية رقم (2) لسنة 1979م.

أما عن مصادر قواعد السلوك الوظيفي، فيوجد مجموعة من المصادر لقواعد السلوك الوظيفي التي ترتبط ببعضها لتكوين مجموعة من أخلاقيات الوظيفة، ويمكن إجمالها في الآتي:

- الدين: تعتبر الأديان السماوية من أهم مصادر الأخلاق للأفراد، وتختلف الأديان في معتقداتها، ولكنها تتفق كلها على مبادئ أساسية والتي من بينها: الأخلاق في المعاملة؛ إذ يشكل الدين وسيلة من وسائل الضبط الاجتماعي في كافة المجتمعات البشرية (مصطفى لكحل، 2018، ص22)

- العائلة: تعتبر العائلة من أهم المصادر الأولية لتأسيس السلوك الأخلاقي للفرد، فأخلاق الفرد هي انعكاس للوضع الاجتماعي والأخلاقي لعائلته، ولها دور كبير في غرس القيم والأخلاق منذ الطفولة.

- ثقافة المجتمع: يتأثر سلوك الفرد بالعادات والقيم الأخلاقية التي يكتسبها الفرد من خلال تفاعله بأفراد المجتمع المحيطة به، كالعادات والأعراف التي يمارسها الأفراد داخل المجتمع ويكون لها دور فعال في تكوين القيم الأخلاقية للإنسان.

- المدرسة: يكتسب الفرد الأخلاقيات والقيم والعادات من المؤسسات التعليمية من خلال مساره الدراسي منذ طفولته، فالمدرسة لها دور فعال في ترسيخ القيم والأخلاق؛ خاصة في المناهج الدراسية، وكذلك يكون للمعلمين دور كبير في غرس مكارم الأخلاق في التلاميذ (مجد عمومن، 2018، ص85).

- القانون: القاعدة القانونية هي: مجموعة من القواعد التي تنظم سلوك الفرد داخل المجتمع، والقانون هو: مجموعة من التشريعات والأنظمة واللوائح تصدر من السلطة التشريعية في الدولة تكون ملزمة، وهي من المصادر المهمة للأخلاقيات الوظيفية، وتعد القوانين والتشريعات المختلفة من أهم الوسائل في تنظيم المجتمع وفي تنظيم سير الإدارة العامة بدقة في الاتجاه الذي تراه يخدم سياسة الدولة ويحقق أهدافها.

ونخلص من ذلك أن مصادر قواعد السلوك الوظيفي تنشأ مع الفرد منذ الولادة وتتبرعم من خلال الدين والعادات والتقاليد والمجتمع في إطار قانون ينظمه.

ومن هذا المنطلق ننتقل إلى بيان القوانين والتشريعات المنظمة لقواعد السلوك الوظيفي.

ثانياً- القوانين المنظمة لقواعد السلوك الوظيفي:

إن المشرع الليبي قد نص على قواعد السلوك الوظيفي في عدد من القوانين واللوائح المنظمة لعمل الإدارة العامة، وسنتناول في هذا العرض بعض القوانين واللوائح المنظمة لسلوك الموظفين داخل الجهات الإدارية، بالإضافة لمدونات السلوك الوظيفي المتعلقة بضبط السلوك عند ممارسة مهن معينة، كالقانون رقم (12) لسنة 2010 الذي صدر في 28/ يناير سنة 2010م، وتناول هذا القانون في الفصل الثاني المادة (11) الأحكام والتعليمات المنظمة لقيام الموظف بمهام عمله داخل الجهاز الإداري، كالقيام بالعمل المسند إليه بكل دقة وأمانة، في حين تحدثت المادة (12) من ذات القانون عن الأعمال المحظورة على الموظف القيام بها داخل الجهاز الإداري، كقبول الهدايا لقاء قيامه بواجباته، وقد تناول الفصل السادس من الباب الرابع في المواد (155-166) الإجراءات التأديبية للموظف عند قيامه بأي عمل محظور مخالفاً بذلك القوانين واللوائح المنظمة لعمله، أو ارتكابه مخالفات إدارية ومالية.

وكذلك قانون المسؤولية الطبية رقم (25) لسنة 2018م الذي ينظم عمل المهن الطبية والطبية المساعدة، فقد صدر هذا القانون يوم 31 مايو 2018م، ويتكون من (سبع وعشرين مادة) تناولت هذه المواد المسؤولية الطبية لكل من يقدم خدمة طبية، سواء كان بأجر أو من غير أجر، وهي تحث على الالتزام بتقديم الخدمات الطبية بكل أمانة ونزاهة ومصداقية وفقاً لما تقتضيه أخلاقيات المهنة، وعدم مخالفة أحكامها، وجاء مفصلاً لكل أحكام المسؤولية الطبية.

كما جاء قانون المحاماة رقم (3) لسنة 2014م، لتنظيم مهنة المحاماة الخاصة، وتضمن شروط مزاوله المهنة والأحكام المتعلقة بها، وواجبات وحقوق المحامي، والأعمال المحظورة على المحامي القيام بها، والإجراءات والعقوبات التأديبية التي تقع على المحامي عند قيامه بمخالفة القوانين واللوائح المنظمة لعمله.

وقد وضعت العديد من الجهات الإدارية قواعد ومدونات لتنظيم السلوك الوظيفي داخل الجهة، تنفيذاً لنص المادة (115) من القانون رقم (12) لسنة 2010م التي تنص على أن هذه الإجراءات والعقوبات يجب أن "تصدر بقرار من اللجنة الشعبية العامة لائحة تبين المخالفات والجزاءات المترتبة عليها، ولجهات العمل أن تضع لوائح جزاءات خاصة بها بما لا يتعارض مع أحكام اللائحة العامة المشار إليها، ولا تعتبر هذه اللوائح نافذة إلا بعد اعتمادها من الجهة المختصة، وفي جميع الأحوال يجب أن تكون المخالفة ذات صلة بالعمل، وأن يكون منصوباً عليها في اللائحة".

فمدونات السلوك الوظيفي عبارة عن معايير تعمل على ضبط السلوك الوظيفي في الجهات الحكومية، ويتم من خلالها تحديد القيم والسلوكيات التي يجب على الموظفين الالتزام بها أثناء قيامهم بأعمالهم، وتبين علاقة الموظفين

فيما بينهم، وكذلك علاقتهم مع الغير من جهة أخرى، كالمستفيدين من الخدمات التي تقدمها الجهة الإدارية، وقد اعتمدت العديد من الجهات الإدارية مدونات تضبط السلوك الوظيفي للموظفين، والتي من بينها: مدونة السلوك الخاصة بأعضاء الهيئات القضائية الصادرة بموجب قرار المجلس الأعلى للقضاء رقم (3) لسنة 2008م بشأن اعتماد مدونة أخلاقيات وسلوك أعضاء الهيئات القضائية وتعديله بموجب القرار رقم (21) لسنة 2019م، فقد تضمنت المدونة سبع مواد تناولت عدة قواعد سلوكية يجب أن يلتزم بها أعضاء القضاء عند تأدية مهامهم، كمبدأ استقلالية القضاء بعمومه، والنزاهة، والاستقامة، والمساواة، والكفاءة.

وكذلك مدونة السلوك الوظيفي المتعلقة بضبط سلوك المراقبين الماليين ومساعدتهم مع الجهات الإدارية، والصادرة بموجب قرار وزير المالية رقم (7) لسنة 2015م بشأن اعتماد مدونة سلوك المراقب المالي ومساعدته، وقد تضمنت المدونة على عدة قواعد سلوكية يلتزم بها المراقبين الماليين ومساعدتهم على الجهات العامة الالتزام بها، كاستقلالية المراقب المالي، واختصاصاته الوظيفية، وحقوقه وواجباته المهنية.

وقد تناول المشرع الليبي العديد من الجرائم المتعلقة بالوظيفة العامة، كالوساطة، والمحسوبية، والرشوة، وإساءة استعمال السلطة، واستغلال النفوذ، والتزوير، وغيرها من الجرائم التي تمس الوظيفة العامة، ووضع لها عقوبات رادعة في قانون العقوبات الليبي، كما في القانون رقم (2) لسنة 1979 بشأن الجرائم الاقتصادية، والقانون رقم (6) لسنة 1985م بشأن تجريم الوساطة والمحسوبية.

ومن خلال العرض السابق نستخلص أن المشرع الليبي قد نظم قواعد السلوك الوظيفي بشكل كامل، وأكد عليها في العديد من القوانين واللوائح، سواء المتعلقة بعمل الجهات الإدارية عموماً، أو المتعلقة بمزاولة مهنة أو نشاط معين.

وبعد بيان القوانين واللوائح المنظمة لقواعد السلوك الوظيفي، ننتقل لبيان مدى التزام الموظفين بهذه القوانين واللوائح من عدمه، وأثر قواعد السلوك الوظيفي في مكافحة الفساد المالي والإداري.

المطلب الثاني

دور قواعد السلوك في مكافحة الفساد

يعد الفساد الإداري والمالي أكثر الظواهر انتشاراً في الدول النامية؛ والذي أدى بدوره إلى تراجع كبير في عجلة التنمية داخل الدول، وذلك بسبب الاستغلال السيئ للسلطة العامة، وانتهاك القوانين والأنظمة النافذة، وخرق أخلاقيات ومسؤولية الوظيفة من أجل تحقيق مكاسب خاصة، ولبيان مدى التزام الموظفين بالجهات العامة بقواعد السلوك الوظيفي من عدمه عند الدولة الليبية تطلب الأمر الاستعانة بتقرير هيئة الرقابة الإدارية الليبية لسنة 2022م، باعتبارها الجهة الموكلة إليها الرقابة على أعمال الإدارة في الجهات العامة، وتم التركيز على تقرير سنة 2022م باعتباره آخر تقرير صدر من الهيئة، الذي يبين عمل الجهات المختلفة خلال السنة المالية السابقة، وسيتم أخذ عينات عن بعض القطاعات، والتي يمثلها قطاعي الصحة والعدل، وذلك على النحو الآتي:

أولاً: قطاع الصحة:

تناول تقرير هيئة الرقابة الإدارية لسنة 2022م، جملة من المخالفات الإدارية، والمتعلقة بعدم الالتزام بقواعد السلوك الوظيفي، سواء من الموظفين أو العناصر الطبية، ومن أهم المخالفات التي ذكرت المتعلقة بعمل موظفي ديوان وزارة الصحة بأنه لا يوجد تنظيم داخلي لديوان الوزارة، ولم يتم تحديث الملاك الوظيفي لديوان الوزارة المعتمد منذ سنة 2009م، ولم يتم تنفيذ البرامج التدريبية وفقاً للخطة التدريبية لسنة 2022م، مع قيام المسؤولين بالوزارة بالتوسع في منح مكافآت مالية دون وجود مقابل عملي ملموس، ودون تحديد الغاية والغرض من منحها.

بالإضافة إلى عدم التزام لجنة شؤون الموظفين بعقد اجتماعاتها مرة على الأقل كل شهر، مع تأخر أغلب الإدارات بإعداد تقاريرها الدورية عن نشاطها، وأيضاً ضعف الأداء في متابعة المصحات الخاصة والصيدليات، وإمكانية فرض معايير وتسعيرة موحدة على الخدمات المقدمة منها، كما لم يتم اتخاذ الإجراءات القانونية بشأن استرجاع السيارات التي سلمت لعدد من الموظفين الذين انتهت علاقتهم الوظيفية بالوزارة. (تقرير سنة 2022، ص 154-156).

أما عن مستشفى العيون فذكر التقرير العديد من المخالفات الإدارية التي تنتهك احترام واتباع قواعد السلوك الوظيفي وإن أهم هذه المخالفات تتمثل في عدم الانضباط والالتزام بمواعيد العمل الرسمية، وكثرة حالات الغياب، ولا يتم قفل سجلات الحضور والانصراف في المواعيد المقررة لذلك، والغياب المتكرر للأطباء؛ مما أثر سلباً على سير العمل، وتقديم الخدمات للمرضى، ولم يتم التقيد بتصنيف موظفي المستشفى وفقاً للملاك الوظيفي المعتمد، والاقتصار في إصدار قرارات تكليفات اللجان على أسماء معينة دون غيرها، ولا يوجد تقيد من أغلب العاملين المكلفين بالعمل الإضافي بالوجود بمقار أعمالهم بعد ساعات الدوام الرسمي لإنجاز الأعمال المكلفين بها، خلال تلك الفترة.

كما ورد بالتقرير أيضاً التوسع في تشكيل اللجان دون مبرر لها، ك لجنة المشتريات ولجنة المشتريات الفنية وصرف مكافآت مالية لها، مع سوء الخدمات المقدمة، ونقص الأطباء من الاستشاريين والاختصاصيين، ونقص الأدوية الموردة من جهاز الإمداد الطبي في أغلب الأصناف (تقرير سنة 2022، ص 166-170)

وقد ذكر التقرير جملة من المخالفات عن مستشفى طرابلس المركزي والتي جُلبها ذكرت في الجهات السابقة، حيث إن المخالفات التي لم تذكر في الجهات السابقة متمثلة في عدم تشكيل مجلس تأديب، وصدور عدة قرارات بشأن

منح إجازة دون مرتب لسنوات متواصلة، دون وجود أسباب قانونية؛ الأمر الذي قد ينعكس سلباً على أداء العمل بالمستشفى (تقرير سنة 2022، ص171،172).

وتحدث التقرير أيضاً على مجموعة من المخالفات المتعلقة بعمل مستشفى الخضراء العام بالإضافة للمخالفات السابقة، ونذكر منها: التقصير في إعداد تقارير الكفاءة السنوية لبعض الموظفين عن سنوات سابقة، والتأخر في اتخاذ الإجراءات اللازمة حيال التسويات الوظيفية لأغلب العناصر الطبية والطبية المساعدة، وصدور عدد من القرارات المتعلقة بالشؤون الوظيفية دون عرض موضوعها على لجنة شؤون الموظفين، مع التوسع في إبرام عقود المتعاونين لشغل الوظائف، وعدم تصديقها من وزارة العمل، أو إحضار إفادة بعدم العمل دون مباشرة أعمالهم المنتسبين إليها، على الرغم من صرف المقابل المالي لتلك العقود.

كما أشار التقرير إلى تصنيف بعض الموظفين من حملة المؤهلات الإدارية على وظائف طبية وطبية مساعدة، مع وجود آخرين يحملون مؤهلات طبية مساعدة تم تسكينهم في الملاك الوظيفي على وظائف إدارية، وعدم ممارسة مكتب التفتيش والمتابعة لمهامه المسندة إليه، وعدم وجود تقارير دورية وسنوية (تقرير سنة 2022، ص173-180).

نستنتج من العرض السابق لتقرير هيئة الرقابة الإدارية، عدم التزام الموظفين بالقوانين والقرارات المنظمة لقواعد السلوك الوظيفي في ليبيا سواء من أولئك الذين هم في مراكز قيادية أو من العناصر الطبية، وكذلك تفشي ظاهرة الفساد في وزارة الصحة والجهات التابعة لها، سواء عند من يتقلد وظائف قيادية أو وظائف أقل منها، وكذلك طرق التعيين لهذه الوظائف، وسرعة إتمام الإجراءات لصرف المقابل المالي لها، ولا نستغرب ذلك فالدولة الليبية صنفت ضمن أكثر تسعة دول فساداً في السنوات العشر الأخيرة وفقاً لمنظمة الشفافية الدولية.

ولكن قد تكون النتيجة مختلفة في قطاع العدل الذي يتبع مباشرة إلى للسلطة القضائية، وهو ما نود بيانه في الفقرة الآتية.

ثانياً: قطاع العدل:

تناول تقرير هيئة الرقابة الإدارية لسنة 2022م جملة من المخالفات الإدارية المتعلقة بعدم التزام موظفي وزارة العدل والجهات التابعة لها بقواعد السلوك الوظيفي المنصوص عليها في القوانين واللوائح السارية في ليبيا، وقد بين التقرير مخالفات لديوان وزارة العدل متمثلة في عدم وجود ملاك وظيفي معتمد للموظفين بديوان الوزارة، كما لا يوجد تنظيم داخلي شامل للوزارة، وعدم تنفيذ الخطة التدريبية لسنة 2022م بالرغم من تخصيص مبلغ مالي لها من الميزانية العامة.

ومن مظاهر الإخلال بالقوانين والقرارات المنظمة لقواعد السلوك الوظيفي في ليبيا صدور عدد من القرارات المتعلقة بالشؤون الوظيفية دون العرض على لجنة شؤون الموظفين، مع إصدار قرارات تسوية لبعض الموظفين؛ على الرغم من رفض لجنة شؤون الموظفين التسوية لهم في محاضر اجتماعاتها، وكذلك التوسع في إصدار قرارات العمل الإضافي بالوزارة دون التزام بعض الموظفين بالتواجد بعد ساعات دوام العمل الرسمي، وكذلك التوسع في إصدار قرارات التكاليفات المباشرة دون توفر الشروط اللازمة في الأفراد المكلفين، وكذلك صدور قرارات بشأن صرف مكافأة مالية مستمرة لبعض الموظفين دون بيان طبيعة المهام والأعمال المكلفين بها (تقرير سنة 2022، ص285-289).

أما عن مركز الخبرة القضائية فذكر التقرير العديد من المخالفات لعل من أهمها: عدم وجود تنظيم داخلي للمركز، وكذلك تشكيل لجنة شؤون الموظفين بأعضاء تجاوز عددهم العدد المقرر قانوناً، وقصور مكتب التفتيش والمتابعة في أداء المهام المناطة به، مع التراخي في معالجة التسبب الإداري المتعلق بالتزام الموظفين بمواعيد الدوام الرسمي.

وأيضاً ضعف أداء مكتب الشؤون القانونية في القيام بمهامه، وضعف أداء مدير مكتب المراجعة الداخلية في تأدية المهام الموكلة إليه، مع قلة الخبرة والكفاءة المهنية لبعض المديرين ورؤساء المكاتب في أداء المهام المكلفين بها (تقرير سنة 2022، ص 292-294).

وقد تناول التقرير- بالإضافة للمخالفات السابقة- عدداً من المخالفات المتعلقة بعمل جهاز الشرطة القضائية والمعهد العالي للقضاء، حيث لوحظ ضعف متابعة قفل وتسوية العهد المالية المصروفة لجهاز الشرطة القضائية (تقرير سنة 2022م، ص 294)، وكذلك لم يتم مجلس إدارة المعهد العالي للقضاء بعقد اجتماعاته بشكل دوري، مع عدم وجود لجنة العطاءات للمعهد (تقرير سنة 2022، ص 295).

ومن خلال دراسة تقرير هيئة الرقابة الإدارية نستنتج من ذلك عدم التزام جُل الموظفين بالجهات العامة والخاضعة لرقابة هيئة الرقابة الإدارية بقواعد السلوك الوظيفي التي نظمتها القوانين والتشريعات الليبية السارية بالسلم الوظيفي، سواء كانوا مكلفين بوظائف عليا أو الدنيا، الأمر الذي أدى إلى تفشي ظاهرة الفساد في البلاد، وقد ذكر التقرير السنوي لديوان المحاسبة الليبي لسنة 2017م، أسباب كثيرة لانتشار الفساد في البلاد، لعل من أهمها:

- 1- غياب دولة المؤسسات وضعف السلطة.
- 2- التغييرات القيادية، وعدم الاستقرار الإداري والسياسي.
- 3- ضعف أداء المؤسسات الرقابية، ووجود ممارسات للفساد بداخلها.
- 4- غياب الإرادة السياسية الجادة لمكافحة الفساد، وعدم الاهتمام بها.
- 5- غياب أنظمة الشفافية والمساءلة بمؤسسات الدولة.
- 6- ضعف تطبيق الأنظمة والقوانين، وعدم الاهتمام بمعاينة المخالفين أو استبعادهم.
- 7- عدم الاهتمام بالأوضاع المعيشية للمواطنين.
- 8- عدم استقلالية القضاء فعلياً، وعدم استقلالية الإعلام.
- 9- عدم دعم وإصلاح الجهاز القضائي وتحفيزه للقيام بدوره في المساءلة، وعدم إيقاع العقاب الرادع على الفاسدين (تقرير سنة 2017م، ص 74).

حيث يترتب على كافة المخالفات الإدارية والمالية الواردة بتقرير هيئة الرقابة الإدارية لسنة 2022م، والتي تم ذكر عينة منها في العرض السابق- المسؤولية الإدارية والتأديبية والجنائية، ويجب على الجهات المختصة اتخاذ الإجراءات القانونية حيال المسؤولين المخالفين والقائمين على المخالفات الإدارية والمالية، كالتغيب على الحضور في المواعيد الرسمية للعمل، أو التأخر في إعداد التقارير والأعمال المكلفين بها، وكالتراخي الذي يسبب الإهمال الوظيفي، والتسبب الإداري، واستغلال السلطة والنفوذ وإساءة استعمالها، وهذه المخالفات يمكن أن تنطبق عليها العقوبات

الواردة في القانون رقم (12) لسنة 2010م لعلاقات العمل، وقانون العقوبات الليبي، والقانون رقم (2) لسنة 1979م بشأن الجرائم الاقتصادية، والقانون رقم (6) لسنة 1985م بشأن تجريم الوساطة والمحسوبية، وإحالتهم إلى مجلس التأديب والنيابة العامة لاتخاذ الإجراءات القانونية بشأنهم، وإيقاع العقاب الملائم على الفاسدين؛ ليكون ذلك رادعا للموظفين الآخرين.

ولضبط السلوك الوظيفي للموظفين يجب تطبيق قواعد السلوك الوظيفي وإيقاع العقاب على مخالفيها، فالعلاقة بين تطبيق قواعد السلوك الوظيفي ومكافحة الفساد علاقة طردية، فكلما طبقت قواعد السلوك الوظيفي انتفى الفساد.

الخاتمة

يمكن أن نستخلص مما سبق بعض النتائج والتوصيات، وذلك على النحو الآتي:

أولاً - النتائج:

- 1- إن المشرع الليبي قد نظم قواعد السلوك الوظيفي بشكل كامل، وأكد عليها في العديد من القوانين واللوائح، سواء المتعلقة بعمل الجهات الإدارية عموماً، أو المتعلقة بمزاولة مهنة أو نشاط معين.
- 2- عدم التزام جُل الموظفين بالجهات العامة والخاضعة لرقابة هيئة الرقابة الإدارية بقواعد السلوك الوظيفي؛ الأمر الذي أدى إلى تفشي ظاهرة الفساد بالبلاد.
- 3- إن الفساد يرتبط ارتباطاً طردياً مع قواعد السلوك الوظيفي، فكلما تحقق العمل والالتزام بقواعد السلوك الوظيفي كلما انحسرت ظاهرة الفساد.

ثانياً- التوصيات:

- 1- نأمل من الحكومات الليبية الاهتمام بزيادة مستوى التثقيف والوعي بقواعد السلوك الوظيفي للموظفين، والاهتمام بمكافحة الفساد المتفشي في المجتمع الليبي في جميع المجالات والمؤسسات، واتخاذ الإجراءات اللازمة التي تكفل الحد من الفساد الإداري والمالي، وتشجيع الموظفين على العمل بنزاهة وأمانة.
- 2- نأمل من الجهات المختصة في ليبيا الاهتمام بتحسين الرواتب والأجور الممنوحة للموظفين والعاملين، بحيث تتناسب مع حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، ودعم وإصلاح الجهاز القضائي وتحفيزه للقيام بدوره في المساءلة، وإيقاع العقاب الرادع على الفاسدين.

قائمة المراجع:

- ابن منظور، (1414هـ)، لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة 3.
- تقرير ديوان المحاسبة الليبي لسنة 2017م.
- تقرير هيئة الرقابة الإدارية الليبية لسنة 2022م.
- ضحى الحباشنة، (2023م)، "أخلاقيات العمل ودورها في تحسين أداء موظفي البلديات في الأردن 2023"، مجلة العلوم الإنسانية والطبيعية، المجلد 4، العدد 2، الموقع الإلكتروني للمجلة: <http://www.hnjournal.net/>.
- محمد إبراهيم الأعمى، عبد الله مفتاح عويدان، (2020م)، "أثر ممارسات سلوك المواطنة التنظيمية على أخلاقيات العمل الوظيفي"، مجلة العلوم الاقتصادية والسياسية، كلية الاقتصاد والتجارة زليتن/ الجامعة الإسلامية والأسمرية، ليبيا، العدد 15.
- محمد البخاري عمومن، (2018م)، "أخلاقيات العمل ودورها في توطيد وتعزيز الالتزام الوظيفي دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية الاستشفائية مجد بوضياف ورقلة"، مجلة أفاق للدراسات والبحوث، الجزائر، العدد 1.
- مصطفى لكحل (2018م)، "أخلاقيات العمل وأثرها في تحسين الولاء الوظيفي"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة يحي فارس المدية، الجزائر.