

المحظورات الوظيفية

بالوظيفة العامة في القوانين المقارنة

د. ليلى فوزي أحمد جعفر
دكتوراه الاقتصاد والمالية العامة جامعة الإسكندرية
محاضر جامعة الإسكندرية
وزارة المالية – جمهورية مصر العربية

المخلص :

كفل المشرع للموظف العام جملة من الحقوق حددها في القوانين واللوائح وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات محددة لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على ما يخالفها باعتبارها من النظام العام، وسنتطرق في هذا البحث إلى المحظورات التي يجب ان يمتنع عنها الموظف العام في ظل ما توفره القوانين من الحقوق والواجبات التي يتعين ان يلتزم بها الموظف العام. الجريمة التأديبية، الخطأ التأديبي، الذنب الإداري، المخالفة المسلكية، المخالفة التأديبية "، كل هذه المسميات تعبر عن معنى واحد فقط وهو الخطأ الإداري الذي يقع من الموظف العام بالجهاز الإداري للدولة، وذلك أثناء تأديته مهام وظيفته المنوط بها، حيث يؤدي ذلك إلى الإضرار بالمرفق العام الذي يخدم فيه، فكثير من جرائم قانون العقوبات، هي في الأساس مخالفات تأديبية، تم رفعها بحسب القانون لجسامتها الكبيرة إلى مرتبة الجرائم الجنائية، مثل " الإضرار بالمال العام، ومصالح الدولة، فتعبير المخالفة التأديبية هو شكل من أشكال جسامه سلوك الموظف المنحرف، ومدى ما يلحق من اضرار بالمؤسسة.

المقدمة :

يُعد مبدأ الامن القانوني المدخل الرئيس لتأمين الأمن الاجتماعي و الأمن الاقتصادي وما يتبعه من استقرار في المجال السياسي، وقد ظهر لنا اختلاف وجهات نظر الفقهاء في تعريف هذا المبدأ مما يبيّن اتساع مضمونه وصعوبة حصره في تعريف جامد، مما دفعنا الى العودة والبحث عن وجهة نظر المشرع والقضاء من خلال التحري في الدساتير و وجهات نظر القضاء الدستوري عن القيمة الدستورية لهذا المبدأ باعتبار أن الدستور هو اسمى مصدر للأنظمة القانونية، لقد استقرّ الفقه على مجموعة من المبادئ التي يجب توفرها للقول بوجود أمن قانوني، واعتبرت هذه المبادئ متطلبات أساسية واجبة الاحترام والعمل بها لذا يفترض أن تتضمنها جميع الدساتير القوانين، كما أنه يجب على الانظمة أن تتصدى للمعوقات التي تواجه الأمن القانوني وأن تعمل على إيجاد الحلول لها من خلال وضع استراتيجية لتقييم أداء النصوص القانونية في الواقع العملي الأهمية .

ان الامن القانوني أصبح مبدأ وضرورة في دولة القانون، وذلك استنادا الى ان القاعدة القانونية يجب أن تقوم على الامن القانوني، من حيث انه بات يشكل العمود الفقري للقاعدة القانونية مادام اننا لا يمكننا الكلام عن قيمة القاعدة القانونية إلا بالنظر الى درجة استقرارها ومدى تحقيقها للحقوق والأوضاع القانونية وما يستتبع ذلك من تحقق ثقة الافراد في النظام القانوني ككل، يعني استقرار وثبات القواعد المنظمة لشؤون الافراد والدول وبعدها عن العوامل التي تصيبها بالاضطراب وهذا الامر من شأنه ضمانه حقوق الافراد والدول ايضا اذ لا يمكن للفرد الحصول على حقوقه المشروعة إلا في ظل منظومة قانونية ثابتة ومستقرة في جميع المجالات .

وينقسم البحث الى مبحثين على النحو التالي:
المبحث الأول: اطلالة على القواعد العامة لحقوق وواجبات الموظف العام
المبحث الثاني: المحظورات العامة والخاصة على الموظف العام

المطلب الأول:

اطلالة على القواعد العامة لحقوق وواجبات الموظف العام

ان وجود نوع من الثبات النسبي للعلاقات القانونية يبعث على استقرار المراكز القانونية ويعمل على اشاعة السكينة والطمأنينة ويحقق الامن الانساني بإبعاده الواسعة، وبالمقابل يؤدي عدم استقرار القوانين واضطرابها الى خلق الفوضى وإشاعة الفتنة واختلال الحياة الطبيعية للإفراد مما يخل بسيادة الدولة وهيبتها.

الفرع الأول

الأمان الوظيفي

ان الأمان الوظيفي هو الإحساس النسبي بالراحة الذي يختبره الموظف في مجال وظيفته، فمعرفة ان الوظيفة متاحة لفترة غير قصيرة تؤدي الى شعور بالاستقرار، بخلاف الافتقار للأمان الوظيفي الذي يؤدي للإرهاق النفسي ويؤثر على إنتاجية الموظف، وبذلك فان هناك عدة عوامل رئيسية تؤثر على الشعور بالأمان في وظيفة معينة ويمكن التحكم بها، بينما يرتبط البعض الاخر بعوامل خارج إطار العمل.

الفرع الثاني

عوامل الامن الوظيفي

1-الصناعة

بعض الصناعات عرضة لدوران مرتفع أو حد ادنى من الأمان الوظيفي ، بينما يقدم البعض الآخر تاريخياً المزيد من الأمان الوظيفي، يتمتع موظفو الحكومة عادة بمستوى عالي من الأمن الوظيفي، لان الوكالات الحكومية عادة ما يكون لديها سياسات محددة للغاية لحماية حقوق العمال، من ناحية اخرى، قد يكون للوظائف في شركات التكنولوجيا الناشئة، احتمالية اقل لطول العمر بناءً على الطبيعة العابرة للصناعة والمنتجات والخدمات، نظراً لان معدل نجاح المشروعات الناشئة منخفض وتطور التكنولوجيا بسرعة كبيرة، فقد تندثر تلك الشركات ان لم تحافظ على الأمان الوظيفي .

2- المهارات المتخصصة

كلما زاد التخصص في مجموعة مهارات كموظف، كلما كان لا غنى لأصحاب العمل عنه، يعمل مبرمجو الكمبيوتر والمهندسون والأطباء الى التمتع بمستويات معقولة من الامان، لان لديهم خبرة يصعب استبدالها.

هذا يساهم ايضاً في ارتفاع الأجور في معظم الحالات، يمكن ان يؤدي تطوير المهارات الى تعزيز الامان الوظيفي بشكل أكبر تساهم الشهادات الجامعية المتقدمة في الاستقرار بالنسبة للأشخاص الذين لا يحملون هذه الشهادات.

3- الموقف السلوكي

حتى عندما لا تكون المهارات الفنية متميزة عن مهارات الآخرين في مجال معين، يمكن ان يؤدي الموقف الإيجابي وأخلاقيات العمل الراسخة والاستعداد للالتزام تجاه العمل وهذا يؤدي لزيادة الأمان الوظيفي.

4- نطاق العمل

غالباً ما تمتع الوظائف ذات الاوصاف والواجبات العامة بمستويات اعلى من الأمان لمجرد ان دور الموظف أكثر انخراطاً في تشغيل الاعمال، وهذا امر شائع في المؤسسات الصغيرة حيث يلعب كل موظف دوراً في القوى العاملة.

المطلب الثاني

أهمية الامن الوظيفي

التقنين هو إحدى أهم الأدوات التشريعية الممكنة لتحقيق ما يعرف بالأمن القانوني الذي يضمن للأشخاص الطبيعية والاعتبارية استقرار أوضاعهم وحقوقهم ومراكزهم القانونية، ومن التصرف والتقاضى بطمأنينة نتيجة وجود أنظمة قانونية موضوعية أو إجرائية معلومة مسبقاً، بعيداً عن الاجتهاد وما يحمله ويحتمله من مفاجآت قد يكون من شأنها زعزعة الثقة في النظام القانوني في الدولة ومؤسساتها وعدم بث الطمأنينة فيما يصدر عن سلطاتها القضائية من أحكام.

الفرع الأول

انعكاس الامن الوظيفي على الارتقاء بالعمل

ان تكريس مبدأ الأمن القانوني يتحقق بوجود أنظمة وقوانين مستقرة تجسد المفهوم الحديث لفكرة دولة القانون التي تلبي الثبات للعلاقات القانونية واستقرار المراكز القانونية وتضمن الحماية القانونية للحقوق وصيانة الحريات، لأن عدم وجود القواعد القانونية أو عدم وضوحها يترتب عليه ولادة أحكام قضائية متناقضة ومتفاوتة وتثير المخاوف ولا يتحقق بذلك الأمن القانوني والذي تكمن أهميته كركيزة أساسية في تحقيق الأمن الحقوقي أو الاجتماعي أو الاقتصادي.

الفرع الثاني

أولاً: الشعور بالأمان الوظيفي يساعد في زيادة الإنتاجية

عندما يتعلق الامر بتحسين الاستقرار المالي، فإن الحفاظ على اهداف الحياة المهنية على المسار الصحيح هو اهم شيء يمكن القيام به، ومن الغالب ان يحقق الموظفون الذين يستقرون في منصب طويل الاجل الأهداف الخاصة بهم المهنية، وهذا سيؤثر بشكل إيجابي على الحياة الشخصية والأوضاع المالية. وبدلاً من القلق بشأن المشكلات قصيرة المدى ، والقلق بشأن مشاكل الحياة، والتأكيد على ما قد تفكر فيه الإدارة بشأن المستقبل مع الشركة ، يمكن للموظف الاسترخاء والقيام بالعمل بشكل يمثل استمرارية

الحياة بشكل افضل فيما بعد التقاعد، وهؤلاء الموظفين الذين لا يخشون على وظائفهم هم الذين سيصلون الى اعلى المستويات، ومن المحتمل ان يتم الحصول منهم على افضل عمل عندما يشعرون بالأمان ، وعندما لا يشعر الناس بالقلق المستمر بشأن وظائفهم ، يمكنهم الاسترخاء والاستقرار في أداء افضل أعمالهم، مع ذلك فمن الأفضل استخدام الامن الوظيفي كمحفز عندما يرى الموظفون علاقة مباشرة بين أدائهم ومستقبلهم مع مكان عملهم ، حيث تتشكل الصداقات مدى دوام العمل الوظيفي، ويتم انشاء روابط وعلاقات قوية، ويتم تعزيز الإحساس القوي بثقافة العمل.

ثانياً: يحسن الامن الوظيفي الأرباح النهائية

مع وجود الكثير من المنافسة في السوق، لا يمكن لمكان العمل ان ينفق الكثير من المال على التوظيف، ويمكن ان يكلف استبدال موظف واحد مبالغ طائلة، وقد يستغرق الامر فترات طويلة لتدريب الموظف وفقاً لمعايير محل العمل، ولكن عندنا يوجد فريق من الموظفين يلتزمون ببعضهم البعض لفترة طويلة، فمن المؤكد انهم يبتكرون أفكار جديدة. يؤدي الامن الوظيفي لتحسين سمعة الشركة يؤدي الأمان الوظيفي لتعزيز سمعة الشركة كصاحب عمل جيد. وعندما تبحث عن أفضل المواهب في مجال فرص العمل الجديدة، ويمكن ان يكون توظيف افضل المواهب في مجال العمل هو الفرق بين الوضع الحالي والمستقبلي، فالعبرة بالمعايير الأخلاقية.

المصادر :

الكتب

- الامن القانوني ومقوماته في القانون الإداري، بلخير محمد آيت عودية، دار الحلزونية للنشر والتوزيع، الجزائر – 2018
- الامن القانوني لأحكام قانون المنافسة، صبرية بوزيد، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر
- حماية الامن القانوني في النظم القانونية المعاصرة، مازن ليلو راضي، 2020 .

الدوريات

- دور مجلس الدولة في حماية مبدأ الامن القانوني"، مجلة العلوم القانونية، العدد الخامس كلية القانون، جامعة بغداد 2018 "