

الحماية القانونية للوظيفة العامة من الإهمال في العمل دراسة مقارنة

د. هدى محمد عبد الرحمن السيد

أستاذ القانون العام المساعد - كلية الحقوق - جامعة دار العلوم - الرياض

E-mail: hoda.m@dau.edu.sa

المخلص

1

توضح المشاهدات والبيانات والمعلومات، أن الإهمال في أداء العمل في الوحدات الإنتاجية، وفي المرافق العامة، بل وفي كل الأعمال المنظمة وغير المنظمة، أصبح ظاهرة عامة، يُصيب بأضراره الكثير من أفراد المجتمع، ويلحق بالاقتصاد القومي خسائر فادحة. الأمر الذي يستوجب مكافحته، خاصة بصياغة القوانين واللوائح الملزمة والتي لها القدرة على معاقبة المهمل فوراً. إن قواعد وأخلاقيات العمل، تؤثر إيجاباً وسلباً على اتخاذ كافة القرارات وتسيير الأعمال في المؤسسات، سواء على مستوى الحكومة أو القطاع، أو وحدة الأعمال، أو أية إدارة معينة، وتجاوز أي من تلك القواعد أو عدم الاهتمام بها، قد يشكل صعوبة في سير الأعمال، مما يؤدي إلى الإهمال، وبالتالي عدم تحقيق الأهداف المبتغاة، وبناء عليه هدفت الدراسة إلى: توضيح أهمية وضرورة التزام مؤسسات الأعمال بنظام محدد لقواعد وأخلاقيات العمل، كل حسب طبيعة دوره. كما يهدف إلى تنمية الإدراك لدى المسؤولين والممارسين للأعمال في الوحدات المختلفة، بأن النجاح الإنتاجي وقدرته على تجنب الإهمال والتقصير، يتحدد بأمرين أساسيين هما: ما لدى هذه الوحدات والمؤسسات من إمكانيات وموارد. وما لدى هذه الوحدات من قواعد وقيم وأخلاقيات قادرة على إدارة هذه الموارد واستغلالها بكفاءة.

توصلت الدراسة إلى إن: الإهمال في أداء العمل ظاهرة خطيرة تتمر اقتصاد البلاد، وتؤدي إلى إفقارها، وبث روح اليأس والإحباط بين العاملين فيها، وانقراضهم لتقنهم في قيم العمل والإنتاج. وأن من أهم أسباب ظاهرة الإهمال: انخفاض مستوى الدخل الحقيقي، وعدم فهم إجراءات وقواعد تنظيم العمل، والتمسك باللوائح القديمة والإجراءات التقليدية، وتدني القيم الأخلاقية، وعدم وجود نظم فاعلة للثواب والعقاب، واختلال أجهزة الضبط والرقابة.

وأوصت الدراسة بأنه: يجب على الدولة وكل المؤسسات، أن تطبق نظاماً للثواب والعقاب في كل الوحدات والمؤسسات.. و توعية وتنقيف العاملين بأهمية العمل وبحريتهم وكرامتهم وبالحياة الخالية من الخوف والعوز، مما يؤدي إلى قوتهم ونجاحهم في أعمالهم.

Legal Protection of Civil Service against Work Negligence: A Comparative Study

Dr. Huda Mohammed Abdurrahman Assayed

Assistant Prof of Law, Faculty of Law, Dar Al Uloom University,
Riyadh

الإطار المفاهيمي للبحث

مقدمة:

تؤكد الممارسات والتطبيقات في مؤسسات الأعمال (أو الوحدات الإنتاجية) الحكومية وغير الحكومية، أن قواعد وأخلاقيات العمل، تعتبر من أهم العوامل التي تنظم وتضبط عمل هذه المؤسسات وتمنع الإهمال والتقصير فيها. كما تؤكد كتابات ودراسات عديدة، أن العوامل المادية (سواء كانت فنية أو مالية) في هذه المؤسسات، أصبحت متغيراً تابعاً، أو على الأقل تضاعف وزنها بالنسبة لقواعد وأخلاقيات العمل، وأن الأخيرة هي الأكثر تأثيراً في تسيير وتنظيم وفعالية هذه الوحدات، خاصة في الجهاز الإداري للدولة.

كذلك، فإنه مع التطور العلمي والتقني الكبير، وارتباطه بعصر المعرفة المتلاحقة، وما يتبعه من تسارع نمط الأداء واتساع نطاق التفاعل والتأثير المتبادل بين المؤسسات وبعضها البعض، وبين بيئتها ومجتمعها .. تزايدت الحاجة إلى صياغة أطر محددة وواضحة لقواعد وأخلاقيات العمل، تضبط العلاقات بين الأطراف المعنية، وتوجه التفكير الإداري والتصرف الوظيفي نحو الممارسات الإدارية والتنظيمية والوظيفية في مؤسسات الأعمال.⁽¹⁾

وحيث أن مؤسسات الأعمال وجدت أساساً استجابة لتوفير حاجة حقيقية في البيئة أو المجتمع .. فإن نجاح هذه المؤسسات، متمثلاً في بقائها واستقرارها ونموها مرهون بسعادة ورضا المجتمع الأمر الذي يعني وجود علاقة ارتباط تبادلية بين مؤسسات الأعمال وبيئتها، وهذه العلاقة تجعل الوحدات الإنتاجية دائماً في موقف التحدي على المستوى المحلي والإقليمي والدولي، وذلك من أجل بذل الجهد، وتطوير

¹ (أبو بكر، مصطفى محمود، 2011، أخلاقيات وقيم العمل في الجهاز الحكومي والمنظمات العامة، الناد الجامعية، الإسكندرية، ص 9.

وتوسيع دائرة المصالح الاقتصادية والاجتماعية، وبما يتلاءم مع رغبات وحاجات المتعاملين معها، وذلك من خلال: قواعد وأسس أخلاقية واضحة ومحددة.⁽¹⁾

هذا، وتوضح المشاهدات والبيانات والمعلومات التي تطارد الإنسان في كل مكان وفي وسائل الإعلام المختلفة، أن الإهمال في أداء العمل في الوحدات الإنتاجية، وفي المرافق العامة، بل وفي كل الأعمال المنظمة وغير المنظمة، أصبح ظاهرة عامة، يُصيب بأضراره الكثير من أفراد المجتمع، ويلحق بالاقتصاد القومي خسائر فادحة. الأمر الذي يستوجب مكافحته، خاصة بصياغة القوانين واللوائح الملزمة والتي لها القدرة على معاقبة المهمل فوراً.

والجدير بالذكر أن مكافحة الإهمال في العمل ليست مسؤولية الحكومة وحدها، وإنما هي مسؤولية الحكومة والأفراد والمؤسسات، غير أن الحكومة هي المسئول الأول، ذلك لأنها في الأساس مسئولة عن: توفير الأمن الاقتصادي والاجتماعي للأفراد، وعن سن القوانين والتشريعات التي تنظم كل الأعمال في المجتمع. ولذلك، فإن حماية الأفراد في تعاملهم مع مؤسسات الأعمال، تُعد هدفاً من أهداف الدولة الحديثة المتقدمة، إذ أن المخاطر تأتي نتيجة الإهمال، ونظراً للتطورات الكبيرة في كل مجالات ومناحي الحياة المختلفة أصبحت (خاصة المتصلة بحياة الإنسان الأساسية من سلع وخدمات)، تحيط بالإنسان من كل جانب نتيجة لاستخدامه سلعاً ومنتجات يجهل طبيعتها، كما أن الإهمال سواء في مراحل إنتاجها، أو في تركيبها، أو عند استخدامها، قد يؤدي إلى مضر عديدة. الأمر الذي يحتم مسؤولية الحكومة والمؤسسات الإنتاجية، وفي الوقت نفسه يُظهر أهمية وضرورة سن القوانين والتشريعات ووضع الضوابط والإجراءات التي تحمي المواطن من مساوئ الإهمال في أداء العمل، وتضمن لهم الحماية بإنزال العقاب المناسب للمهملين، والتعويض المناسب للذين أصابهم ضرر نتيجة هذا الإهمال.

ولا شك أن قواعد وأخلاقيات العمل، تؤثر إيجاباً وسلباً على اتخاذ كافة القرارات وتسيير الأعمال في المؤسسات، سواء على مستوى الحكومة أو القطاع، أو وحدة الأعمال، أو أية إدارة معينة، وتجاوز أي

⁽¹⁾ أبو بكر، مصطفى محمود، المرجع السابق، ص 27، 28.

من تلك القواعد أو عدم الاهتمام بها، قد يشكل صعوبة في سير الأعمال، مما يؤدي إلى الإهمال، وبالتالي عدم تحقيق الأهداف المنشودة.

ومما لا يقل أهمية عن ما تقدم، ويوضح ضرورة مواكبة قواعد وأخلاقيات العمل للتطورات والمستجدات التي تحدث في مجال الأعمال.. أن العالم منذ السبعينيات من القرن العشرين، ما زال يزداد اهتماماً بقضية العمل، سواء من حيث دوره وإنتاجيته، أو من حيث قواعده وأخلاقياته، خاصة في صناعة المعرفة والثورة المعلوماتية، والانتقال من مرحلة لأخرى أكبر تقدماً.

كذلك، فإن الموظفين في الجهاز الإداري للدولة وفي المؤسسات العامة، يمثلون الأداة الرئيسية في تنمية المجتمع، وفي الوقت نفسه يعتبرون قدوة لغيرهم من العاملين في القطاع الخاص.. الأمر الذي يتطلب من الحكومة، أن تبذل الجهد لجعل كلاهما، يمتاز بالحيوية والقيم الأخلاقية في الإدارة، وأن تتبنى سياسة من أهم أولوياتها: إصدار قوانين وتشريعات للعمل، تؤدي إلى الحد من الإهمال في أداء الأعمال.

1- مشكلة البحث: ومن ثم كان من الضروري، لرفع كفاءة الموظفين العموميين (وغيرهم من العاملين بالجهات الأخرى)، وزيادة قدرتهم على ترجمة السياسة العامة إلى خطط وبرامج تنفيذية تحقق أهداف المجتمع، أن يهيئ المناخ الاجتماعي والثقافي للتكيف مع القوانين واللوائح التي تضبط العمل وتنظم سيره، ومع قيم وأخلاقيات العمل الإيجابية التي توجه سلوك الأفراد نحو غايات ومصالح المجتمع، وتجعلهم يؤدون الأعمال بأقل التكاليف وبأعلى جودة، وتدعوهم إلى الحب والتجرد من الأنانية، وخلق روح المشاركة في العمل، مما يقلل حجم الإهمال فيه.

2- أهداف البحث: وبناء عليه يهدف هذا البحث إلى: توضيح أهمية وضرورة التزام مؤسسات الأعمال بنظام محدد لقواعد وأخلاقيات العمل، كل حسب طبيعة دوره. كما يهدف إلى تنمية الإدراك لدى المسؤولين والممارسين للأعمال في الوحدات المختلفة، بأن النجاح الإنتاجي وقدرته على تجنب الإهمال والتقصير، يتحدد بأمرين أساسيين هما:

- ما لدى هذه الوحدات والمؤسسات من إمكانيات وموارد فنية ومادية ومعلوماتية ومالية وبشرية.

▪ ما لدى هذه الوحدات من قواعد وقيم وأخلاقيات قادرة على إدارة هذه الموارد واستغلالها بكفاءة.

3- أهمية البحث: وهكذا، يتضح أن أهمية البحث، تنحصر أساساً في إدراك العاملين (سواء بالقطاع الحكومي أو القطاع الخاص) لأهمية التعرف على قواعد وأخلاقيات العمل وتطبيقها في كل مجالات الإنتاج، الأمر الذي يؤدي من ناحية إلى رفع كفاءة العاملين وزيادة إنتاجيتهم وتجنبهم لكل ما يدخل تحت ظاهرة الإهمال. ومن ناحية أخرى، تقليل الأخطاء والأضرار، ونقص الفاقد والتكاليف، ومن ثم زيادة الإنتاج وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي.

4- حدود الدراسة: مكانياً: جمهورية مصر العربية.

زمانياً: الفترة من 2001 إلى 2018، حيث أنها تلك الفترة التي بدأت تظهر فيها وقائع الإهمال واضحة وتناولتها وسائل الإعلام المختلفة.

موضوعياً: تختص الدراسة بتحليل ظاهرة الإهمال في أداء العمل (أيا كان العامل، وأيا كان العمل أو جهته، على نحو ما سوف يأتي) في النظام الوضعي والفقهاء الإسلامي.

ويقصد بالإهمال⁽¹⁾ في أداء العمل: أن العامل قد أهمل في العمل الذي يقوم به: عمداً أو نسياناً، أو أنه عجز عن القيام بالعمل المنوط به، لأنه لم يدرك قواعد وإجراءات تنفيذه، ونتيجة لهذا الإهمال حدثت خسائر وأضرار جسيمة بالنسبة لجهة العمل وبالنسبة للدولة.

5- منهج الدراسة: سوف تعتمد الدراسة على المنهجين: التحليلي الوصفي المقارن (باعتبار أنه أفضل المناهج ملائمة لتحليل العلاقة بين ظاهرة الإهمال في أداء العمل وبين تداعياته: المادية والمعنوية على المجتمع)، والتطبيقي على أساس أن الدراسة ستعتمد على مجموعة من المشاهدات ووقائع الإهمال، وتوضح العلاقة بين هذه الوقائع والتشريعات القانونية التي يمكن وضعها للحد من هذه الظاهرة.

¹ - "أهمل" الشيء: تركه ولم يستعمله عمداً أو نسياناً، وأهمل أمره: لم يحكمه، ص 652، 653.

- "قصر" عن الأمر قصوراً: عجز وكف عنه. و"قصر" فلاناً في الأمر: تخاون فيه فهو مقصر. ص 503، 504.

بمجمع اللغة العربية، المعجم الوجيز، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، القاهرة، طبعة 1999 - 2000م (طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم).

6- خطة الدراسة: تتكون هذه الدراسة من فصول ثلاثة (عدا الإطار المفاهيمي والنتائج والتوصيات)

على النحو التالي:

الفصل الأول: العمل وأدواته وضوابطه في النظام الوضعي.

الفصل الثاني: العمل وأدواته وضوابطه في الفقه الإسلامي.

الفصل الثالث: أسباب الإهمال ومساوئه دور القانون في الحد منه.

الفصل الأول

العمل وأدواته وضوابطه في النظام الوضعي

يتضمن هذا الفصل: مفهوم الموظف العام، وشروط اكتسابه الصفة وواجباته، ونشأة الوظيفة العامة ومفهومها. ثم الجوانب المختلفة للعمل والعمال ومؤسسات الأعمال. فضلا عن مفهوم وقواعد العمل وقيمه الأخلاقية، ومضمون هذه القواعد والأخلاق وأهميتها في تسيير الأعمال وتقليل الإهمال وزيادة الإنتاج، وبناء المجتمعات الحديثة المتقدمة.

المبحث الأول

الموظف العام والوظيفة العامة

أولاً: الموظف العام: لم يضع المشرع المصري تعريفاً محدداً للموظف العام، وإنما ترك ذلك للفقه والقضاء الإداري ليبحثا عن التعريف المناسب⁽¹⁾. وفي نفس الوقت قام بتحديد نطاق القانون، حيث نص قانون العاملين المدنيين بالدولة، رقم 47 لسنة 1978⁽²⁾ في مادته الأولى، على أنه: "يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام التي وردت بهذا القانون". وتسري أحكامه على:

- العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنات خاصة ووحدات الإدارة المحلية.

¹ خاطر، شريف يوسف، 2009، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 9.

² نشر بالجريدة الرسمية في 1978/7/2م، العدد 29 تابع (ب). وقد صدرت عدة قوانين معدلة له.

▪ العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بها. ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظيفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات، مثل: أعضاء الهيئات القضائية، وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.⁽¹⁾

1- تعريف الموظف العام وفقا للفقهاء والقضاء الإداري: وقد ذكر الفقهاء تعريفات متعددة للموظف العام، منها أنه:

- "الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".⁽²⁾
- "كل من يتولى وظيفة دائمة أو مؤقتة في خدمة مرفق عام يُدار بطريقة مباشرة".⁽³⁾
- "كل شخص يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تتولى إدارته الدولة أو أحد أشخاص القانون العام: الإقليمية أو المرفقية، وذلك بتولييه منصبا دائما يدخل في نطاق التنظيم الإداري للمرفق".⁽⁴⁾
- "كل شخص يساهم في عمل دائم في مرفق عام، تديره الدولة وغيرها من الوحدات الإدارية بأسلوب الاستغلال المباشر، وتكون مساهمته في ذلك العمل عن طريق إسناد مشروع لوظيفته ينطوي على قرار تعيين من جانب الإدارة، وعلى قبول لهذا التعيين من جانب صاحب الشأن".⁽⁵⁾

¹ سعيد، سامح إبراهيم، 2015، الصلاحية كأساس للاختيار للوظيفة العامة في النظام الإسلامي والمقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 127.

² الطماوي، سليمان محمد، (1992)، الوجيز في القانون الإداري - دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 405.

³ الحلو، ماجد راغب، (1987)، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، ص 210.

⁴ كامل، نبيلة عبد الحليم، (1996)، الوظيفة العامة وفقا لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، دار النهضة العربية، ط 2، القاهرة، ص 19.

- موافي، جمال محمد معاطي، (2017)، أحكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، المركز القومي لإصدارات القانونية، ط 1، القاهرة، ص 27.

⁵ خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، (2010)، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص 14.

- "كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام، تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر".⁽¹⁾
- "كل من يسند إليه بعمل دائم في مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر، وان يكون التعيين بطريق مشروع".⁽²⁾
- وقد عرفه القضاء الإداري بأنه: "ذلك الشخص الذي تم تعيينه بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".⁽³⁾
- وقد عرفته المحكمة الإدارية العليا بأنه: "كل من يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو احد أشخاص القانون العام الأخرى، عن طريق شغله منصبا يدخل في التنظيم الإداري لهذا المرفق".

وكذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في حكم لها، على أن المقترحات الأساسية التي تقوم عليها فكرة الموظف العام، تلخص في: "أن يكون تعيين الموظف بأداة قانونية لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام".⁽⁴⁾

2- شروط اكتساب العامل صفة الموظف العام: وقد رأى كل من الفقه والقضاء الإداري، ضرورة توفر مجموعة من الشروط في العامل كي يكتسب صفة الموظف العام، هي:⁽⁵⁾

أ- صدور قرار بالتعيين من السلطة المختصة: وهو ما نصت عليه المادة (16) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978، والتي جاء فيها: "يكون التعيين في الوظائف العليا، بقرار من رئيس الجمهورية، ويكون التعيين في الوظائف الأخرى، بقرار من السلطة المختصة .. أي من رئيس

¹ - عبد الوهاب، محمد رفعت، (2012)، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الحديثة الإسكندرية، ص 345.
 - محمد، أحمد محمد عبد الله، (2013)، الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها للموظف العام - الحقوق والالتزامات، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، ص 20.

² باشا، محمد أبو ضيف، (2013)، النظام التأديبي، دار الجامعة الحديثة، الإسكندرية، ص 14.
³ مواهي، جمال محمد معاطي، أحكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 28 - 30.
⁴ سعيد، سامح إبراهيم، المرجع السابق، ص 142، 143.
⁵ مصطفى، علي عبد القادر، (1983)، الوظيفة العامة في النظام الإداري وفي النظم الحديثة، مطبعة السعادة، ط 1، القاهرة، ص 154.
 - خاطر، شريف يوسف، (2009)، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 15.

مجلس الوزراء أو من الوزير المختص أو المحافظ المختص، أو من رئيس مجلس إدارة الهيئة العامة المختصة".

ب- دائمة العمل: أي أن يكون العمل الذي يقوم به العامل دائماً، وأن يكون شغله للوظيفة بطريقة مستمرة لا عرضية⁽¹⁾، فالوظيفة الدائمة تعني: أن ينقطع الموظف لخدمة الدولة بصفة دائمة، فلا يعتبر موظفاً عاماً من يقوم بأعمال عارضة.

ج- أن يكون العمل بمرفق عام: ويقصد بذلك، أن يعمل العامل في خدمة مرفق عام يدار بأسلوب الاستغلال المباشر⁽²⁾، والذي يعني: أن تقوم الإدارة سواء أكانت مركزية أو محلية بإدارة المرفق العام مباشرة بأموالها وعمالها، وتحت مسؤوليتها، مستخدمة في ذلك وسائل امتيازات القانون العام.⁽³⁾

د- أن يكون العامل راضياً عن العمل الذي أختير له: ويعني ذلك، أن يكون إلتحاق العامل بالعمل عن طريق الرضا⁽⁴⁾. أي أنه لا بد أن تكون الطريقة التي دخل بها العامل الوظيفة العامة قائمة على الرغبة في العمل.. فالموظف العام يساهم في إدارة المرافق العامة مساهمة إرادية دون قصر أو إرغام. وقد نصت على ذلك المادة (12) من الدستور⁽⁵⁾، حيث نصت على أن: "العمل حق وواجب وشرف تكفله الدولة. ولا يجوز إلزام أي مواطن بالعمل جبراً، إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة، لمدة محددة، وبمقابل عادل، ودون إخلال بالحقوق الأساسية للمكلفين بالعمل".

وهكذا - كما يرى فقهاء القانون - لا بد من توافر شروط أربعة، كي يكتسب العامل صفة "الموظف العام" الذي يعمل لدى الجهاز الإداري للدولة. ومن ثم يخضع للقانون الإداري، ويتمتع بمزايا الوظيفة العامة التي أختير لها. ولا يجوز التنازل عن أي شرط من هذه الشروط عدا شرط: الرضا استثناء ومراعاة للصالح العام.

¹ مصطفى، علي عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي، المرجع السابق، ص 154.

- جمال الدين، سامي، (2005)، منازعات الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص 89.

² خاطر، شريف يوسف، الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 12.

³ الحلو، ماجد راغب، القانون الإداري، المرجع السابق، ص 402.

⁴ مصطفى، علي عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، المرجع السابق، ص 165.

⁵ مشروع الدستور، 2013، الوثيقة الدستورية الجديدة بعد تعديل دستور 2012 المعطل، ص 9.

وقد أخذت بهذا الاتجاه المحكمة الدستورية العليا في تعريفها للموظف العام، حيث قررت أن الموظف العام، هو الذي يكون تعيينه بأداة قانونية، لأداء عمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بطريق مباشر، وأن المنازعات الإدارية يجب أن يكون أحد أطرافها شخص من أشخاص القانون العام، ومن ثم فإن المحكمة الدستورية العليا تعتبر العاملين بالقطاع العام موظفين عموميين، حتى لو تم تحديد مرتب بعضهم بقرار من رئيس الجمهورية.⁽¹⁾

2- واجبات الموظف العام: حدد القانون رقم 47 لسنة 1978 (المعدل بالقانون رقم 115 لسنة 1983) في المادة (76) منه، الواجبات التي يتعين على الموظف العام أن يلتزم بها عند قيامه بالعمل المنوط به، والتي منها:

أ- أن يلتزم بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل: فالموظف العام يقوم بعمل معين في أحد المرافق التي تُدار لصالح المجتمع وترعى مصالح الفرد والجماعة. ولذلك، فإن من أول واجباته الالتزام بقواعد وإجراءات العمل، وأن يكون ولاءه للعمل وليس لأي جهة أخرى أو عمل آخر.

ب- أن يؤدي العمل المنوط به بكل دقة وعناية: وذلك وفقا لما تقضي به القوانين والقرارات والتعليمات المنظمة للعمل، ولذلك قضت المحكمة الإدارية العليا، بأن مخالفة الموظف للتعليمات الإدارية يشكل مخالفة يتعين مساءلته عليها، ولا سبيل إلى دفع مسؤوليته بزريعة أنه لم يكن على بينة منها، إذ أن الأصل أنه يجب على الموظف العام أن يقوم بالعمل المكلف به بدقة. ومن مقتضيات هذه الدقة وجوب مراعاة التعليمات التي تصدرها الجهات الرئاسية لتنظيم العمل. وعلى الموظف أن يسعى من جانبه إلى الإحاطة بتلك التعليمات قبل البدء في العمل.

كذلك، تقتضي دقة العمل، أن الموظف يؤدي العمل المكلف به بيقظة وتبصر، وأن يتحرى في كل إجراء يقوم به ما يجب أن يكون عليه الرجل الحريص المُجد، .. فإذا ثبت في حق الموظف، أنه أدى عمله

⁽¹⁾ سعيد، سامح إبراهيم، الصلاحية كأساس للاختيار للوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 147.

بتراخ أو أهمل في عمله، فإنه يكون خارجا بذلك عن واجب العمل بدقة. ومن ثم يكون مرتكبا لمخالفة تأديبية.⁽¹⁾

ج- أن يتجنب الإهمال والتقصير في عمله: فالموظف العام يجب أن يحافظ على مواعيد العمل المحددة، ويتبع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للعمل بكل دقة، وعليه أن يحافظ على ممتلكات وأموال المصلحة التي يعمل بها، ويراعي صيانة آلاتها ومعداتنا.. وقد قضت المحكمة الإدارية العليا، بأن الموظف مسئول عن أي إهمال أو خطأ أو تقصير يقع منه عند تأديته لعمله في حدود اختصاصاته، وأن كثرة العمل ليست عذرا تعفيه من المسؤولية الإدارية، إذ هي ذريعة لكل من يخل بواجباته، ولو أخذ بها على هذا النحو لأصبح الأمر فوضى لا ضابط لها.

د- أن يؤدي عمله بأمانه: إن الأمانة تقتضي من الموظف العام أن يراعي مصالح العمل الذي يقوم به من جميع الجوانب، بحيث ينتج عن هذا العمل سلعة أو خدمة جيدة وبأقل تكلفة. وأنه مسئول عن حسن سير العمل في حدود اختصاصاته وفي حدود اللوائح المعمول بها، ومن ثم فإن عليه أن يخصص كل جهده ووقته للعمل المكلف به، فلا يجمع بين وظيفته وأي عمل آخر يؤديه بالذات أو الوساطة، إذا كان من شأن ذلك الإضرار بأداء واجباته الوظيفية .. كما أن عليه ألا يُدلي بأية بيانات أو معلومات لأي جهة أخرى - إذا كان من شأن ذلك أن يضر بالعمل الذي يقوم به - إلا إذا كان مصرحا له بذلك .. كما لا يجوز له أن يفشي أمورا يطلع عليها بحكم عمله إذا كانت سرية بطبيعتها .. ويظل هذا الالتزام بالالتزام قائما ولو بعد ترك الخدمة.

كما أن أداء الموظف للعمل المكلف به بأمانه، يقتضي منه أن يراعي أن يكون العمل مطابقا للواقع وللقوانين واللوائح، مما يتطلب البعد عن الانحراف والإهمال والمجاملة أو أخذه هاديا أو مكافأة بمناسبة قيامه بأداء وظيفته، بل ويمتد ذلك ليشمل كل ما يصدر عنه مغايرا للحقيقة قولاً وعملاً.

هـ- أن يؤدي العمل المكلف به بنفسه: فلا يجوز إسناده لغيره أو تفويض القيام به، إلا إذا أجازت له القوانين واللوائح المنظمة للعمل، وإلا تعرض للمساءلة. كذلك، فإن عليه أن يخصص وقت العمل

⁽¹⁾ كامل، علي، (2017)، الحماية القانونية للموظف العام - تطبيقات عملية وقضائية، دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع، المنصورة، ص 15.

الرسمي لأدائه، فلا يجوز فيه أن يقوم بأعمال للغير سواء بأجر أو بدون أجر، لأن وقت العمل الرسمي ملك للجهة التي يعمل بها، ويجوز لها في أي وقت تكليفه بأعمال أخرى إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .. وقد أكدت ذلك المحكمة الإدارية العليا، حيث قضت بأن: الأصل أن يكرس الموظف كامل وقته لأداء واجبات وظيفته.⁽¹⁾

ثانياً: الوظيفة العامة:

1- نشأة الوظيفة العامة: نشأ مصطلح "الوظيفة العامة" مع بداية نشأة الدولة، حيث أنه نتيجة للتطور في أدوات الإنتاج، وفي العلاقات الاقتصادية بين الأفراد والجماعات، وفي زيادة الإنتاج وما ترتب عليه من وجود مشاكل وصعوبات في عمليات التبادل .. استلزم كل ذلك - في مرحلة معينة من مراحل تطور الإنتاج - وجود سلطة عليا، تحمي مصالح الجماعة، وتمنع طغيان الأفراد بعضهم على بعض - عند ممارسة كل منهم لنشاطه الاقتصادي - وتقدم بعض الخدمات العامة. وقد عرفت تلك السلطة باسم الدولة.

وقد استلزم وجود الدولة وتقديمها بعض الخدمات (كالأمن الداخلي والخارجي وإقامة العدل بين الناس، وشق الترع والمصارف وإقامة الجسور والقناطر .. إلخ)، وجود جهاز إداري يباشر هذه المهام، وحتى يمكن تسيير هذا الجهاز كان لابد من وجود مؤسسات وعاملين أو موظفين يباشرون الأعمال في هذه المؤسسات، وهؤلاء أطلق عليهم "موظفون عموميون". ومن ثم كان "الموظف العام" هو الذي يعمل لدى الجهاز الإداري للدولة، سواء على مستوى السلطات المركزية أو السلطات المحلية، ويمارس عملاً الغرض الأساسي منه تقديم خدمات عامة، يحصل عليها جميع الأفراد في المجتمع.

غير أن دور الدولة قد تغير، فهي وإن كانت في الماضي تؤدي دورها عن طريق جهازها الإنتاجي الذي يقوده شخص طبيعي، تمثل في الموظف العام⁽²⁾، إلا أن دورها الآن، قد امتد واتسع وتزايدت أهميته، فأصبح لا يقتصر على وظائفها التقليدية، وما تقوم به من أعمال يعجز عن القيام بها القطاع الخاص، وإنما امتد ليشمل جميع المجالات: العقارية والصناعية والتجارية والمالية، الأمر الذي ترتب عليه أن

¹ كامل، علي، الحماية القانونية للموظف العام، المرجع السابق، ص 17.

² خاطر، شريف يوسف، (2009)، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 4.

تمارس الدولة نشاطات تشابه تماما نشاط القطاع الخاص، وأصبح لديها عاملين يعملون في مزارع وشركات صناعية وتجارية، وتنتج منتجات تخضع لنظام السوق، بهدف تحقيق أهداف المجتمع، والنهوض به في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.⁽¹⁾ وبالتالي، فإن الدولة تستخدم عمالا لا ينطبق عليهم وصف الموظف العام، ومن ناحية أخرى، فإن هناك القطاعات الاقتصادية، والمشروعات الصغيرة والمتوسطة، وهناك المؤسسات المختلفة التي تؤدي دورها في النشاطات المختلفة. وكل هذه المجالات تستخدم عمالا يباشرون عملا نافعا. أي أنه قد يكون هناك عامل يعمل في الجهاز الإداري للدولة ويوصف بأنه "موظف عام" وآخر يعمل في عمل يتبع الدولة أو في القطاعات الأخرى، لا يكتسب صفة "الموظف العام" غير أن كلاهما في النهاية هو عامل يعمل عملا معينا.

2- مفهوم الوظيفة العامة: تتعلق الوظيفة العامة بالأعمال الحكومية التي تهدف إلى تقديم خدمات عامة، وتتضمن مجموعة من الواجبات والالتزامات التي يقوم بها الموظف العام، مقابل تمتعه بالحقوق والمزايا الوظيفية. وقد عُرِفَتْ بمجموعة من التعريفات، من بينها:

- أنها: " كيان قانوني قائم في إدارة الدولة، تتألف من مجموعة أعمال متشابهة ومتجانسة، توجب على القائم بها التزامات معينة مقابل تمتعه بحقوق محددة. ويطلق على شاغلها: الموظف العام".⁽²⁾
- وعرفت بأنها: "خدمة عامة يؤديها موظف عام للدولة أو أحد فروعها أو مصالحها العامة في نطاق قانون خاص يحدد علاقته بمن يؤدي إليهم الخدمة وعلاقتهم به، ومنظما لحقوقه وواجباته الوظيفية".⁽³⁾
- كذلك عرفت بأنها: "مجموعة من الاختصاصات القانونية والنشاط الذي يجب أن يمارسه صاحبها بصفة مستمرة وبصورة منتظمة في خدمة إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة، بهدف تحقيق المصلحة العامة".⁽⁴⁾

¹ بطيخ، رمضان محمد، (1977)، الوسيط في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 339.

² السندي، عبد الله بن راشد، (2012)، قياس أداء الموظف العام وتطوير أداءه (دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية)، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض، ص 42.

³ محفوظ، طلعت حرب محمد، (1989)، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص 9.

⁴ محفوظ، طلعت حرب محمد، (1982)، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ص 44.

- وبأنها: "مجموعة الأوضاع والأنظمة القانونية والفنية الخاصة بالموظفين العموميين سواء التي تتعلق بمستقبلهم الوظيفي وعلاقتهم بالإدارة أو التي تتصل بأدائهم لمهام الإدارة العامة بإحسان وفاعلية".⁽¹⁾
- فالموظف العام هو "شاغل وظيفة عامة دائمة، ذات رتبة من رتب التنظيم الإداري، وهو يتقاضى راتباً حكومياً لقاء عمله، وهو خاضع لقوانين الخدمة المدنية، ويتمتع بحقوق والتزامات وضمانات مقابل ما يترتب عليه من واجبات والتزامات تحددها قوانين الخدمة المدنية".⁽²⁾
- وهكذا نجد أن الوظيفة العامة، هي أصلاً عمل من أعمال الدولة، وهي أداة من أدوات الكسب، ينفرد لها العامل مقابل أجر .. وإن كل الأعمال الآن توصف بأنها من أعمال الدولة، سواء كانت بطريق مباشر كالعاملين بالجهاز الإداري للدولة، أو بطريق غير مباشر كالعاملين بقطاع الأعمال العام أو العاملين بالقطاع الخاص، على أساس أن العاملين بالقطاعات الأخيرين، ينطبق عليهما نفس الوصف، كما أن عائدتهما في النهاية يعود على الدولة، ويؤثر على الجوانب الاقتصادية والاجتماعية بها.

المبحث الثاني

العمل والعمال ومؤسسات الأعمال

أولاً: العمل والعمال: العمل: الفعل والمهنة والصناعة، (ج) أعمال. وعمل فلان على الصدقة: قام في جمعها، وفي القرآن الكريم: (إِنَّمَا الصَّدَقَاتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا)⁽³⁾. والعمال: هو من يعمل في مهنة أو صناعة⁽⁴⁾.

أي أنه يقصد بالعمل: مطلق العمل، في أي مكان وزمان، وأيا كان قدره ومنزلته. ويقصد بالعمال: كل من يعمل، سواء كان أقل في الدرجة أو في أعلى مستوياتها، أو كان يعمل في الوحدات التي تتبع الجهاز الإداري للدولة أو في أي وحدة من الوحدات الإنتاجية الأخرى.

¹ (رسالة، أنور أحمد، (2010)، وجيز القانون الإداري، دار أبو الجهد للطباعة بالحرم، القاهرة، ص 318.

² السندي، عبد الله بن راشد، نفس المرجع والصفحة.

³ مجمع اللغة العربية، المعجم الوجيز، (طبعة خاصة بوزارة التربية والتعليم)، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، طبعة 1999 – 2000، ص 435.

⁴ "سورة التوبة، الآية: 60"

ويعرف العمل، بأنه: "المجهود الإنساني المبذول من خلال العملية الإنتاجية بقصد إنتاج السلع والخدمات .. أي أنه يقتصر على المجهود الإنساني فقط، ويتضمن جميع المجهودات البشرية، سواء الفكرية أو العضلية، ولا بد أن يكون الجهد المبذول بهدف الإنتاج المفيد من الناحية الاقتصادية. وكلاهما: العمل والعامل، يكون داخل وحده إنتاجية، ومن جميع الوحدات الإنتاجية يتكون الجهاز الإنتاجي في المجتمع، سواء كانت هذه الوحدات تتبع القطاع العام أو الخاص. ونجاح هذا الجهاز في عملية الإنتاج وقدرته على توفير احتياجات الأفراد بالكم والكيف الملائمين وفي الوقت المناسب، هو الذي يحدد قدرة الدولة الاقتصادية والاجتماعية على المستويين: المحلي والأجنبي.

وهذا النجاح للجهاز الإنتاجي، يتوقف على أمرين:

- ما لدى الوحدات الإنتاجية من موارد: مادية وفنية وبشرية، وقيم أخلاقية إيجابية.
- القدرة على إدارة هذه الموارد .. فلا يكفي توفر الموارد وتوجيهها إلى مجالات الإنتاج التي تخدم المجتمع، وإنما لابد من القدرة على إدارة هذه الموارد واستغلالها بطريقة أفضل، تمنع الإهمال والتقصير.

ثانياً: مؤسسات الأعمال:⁽¹⁾ وقد وضعت عدة تعريفات للمؤسسة، منها:

- أنها: "كل كيان نظامي ينشأ لتقديم منتج - سلعة أو خدمة - أو تشكيلة منتجات لإشباع حاجة حقيقية في المجتمع: المحلي أو القومي، أو الإقليمي أو العالمي، من خلال مجموعة من الأنشطة والأنظمة والإجراءات المهنية التي توفر المقومات الأساسية لاستمرار المنظمة واستقرارها ونموها".⁽²⁾

¹ (أسس) البناء: وضع أساسه. (الأساس): قاعدة البناء التي يقام عليها، والأساس: أصل كل شيء ومبدأه. (المؤسسة): كل تنظيم يرمي إلى الإنتاج أو المبادلة للحصول على الربح (المعجم الوجيز، المرجع السابق، ص 16.

² (أبو بكر، مصطفى محمود، (2011)، أخلاقيات وقيم العمل في الجهاز الحكومي والمنظمات العامة، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 77.

- وعرفت بأنها: "تنظيم معين يتولى عملية خلق قيمة سوقية، وذلك عن طريق التأليف والتنسيق بين عناصر إنتاجية معينة - تحت إشراف منظم - وبيع المنتج الذي تسهم هذه العناصر في إنتاجه، وتحقيق ربح يتمثل في الفرق بين بيع المنتج وبين نفقات إنتاجه.⁽¹⁾

ويستخلص منهما الآتي:

- أ- أن المؤسسة أو المشروع أو المنظمة، وحدة إنتاجية تعمل على خلق قيمة سوقية، أو منتج صالح للتداول في السوق، وهدفها الأساسي تحقيق الربح.
- ب- أنها تستخدم مجموعة من الموارد الاقتصادية التي يقودها منظم ينسق بينها ويقوم بالعملية الإنتاجية.
- ج- أنها تعتبر مصدرا للرزق، بالنسبة للعاملين فيها بما توفره لهم من دخول، ومصدرا لإشباع بعض حاجات الآخرين بما توفره من سلع وخدمات.
- د- أنها تعتبر وحدة إنتاجية اقتصادية بالنسبة للمجتمع، تسهم بنصيب معين في إنتاج الناتج القومي، أيا كان حجمها، ونوعها، وهدفها، وتبعيتها.

2- أنواع مؤسسات الأعمال: تُعد مؤسسات الأعمال الخاصة، هي الأساس في بناء اقتصاديات المجتمعات المعاصرة، ويقع عليها العبء الأكبر في عملية التنمية وفي توفير السلع والخدمات اللازمة للمجتمع ويمكن أن تنحصر مؤسسات الأعمال في أي مجتمع في الآتي:⁽²⁾

- أ- مؤسسات الأعمال الخاصة: وهذه هدفها الأساسي الربح، وتتخذ أشكالا قانونية متنوعة، وقد تكون فردية أو عائلية.
- ب- مؤسسات حكومية عامة: ترتبط بالجهاز الإداري للحكومة، وتكون مسؤولة أساسا عن تقديم الخدمات العامة التقليدية للمواطنين، والتي قد يتعذر على المؤسسات الخاصة تقديمها بالموصفات المطلوبة، وبالنكفة الفعلية .. فضلا عن أنها تهيئ البيئة الملائمة والداعمة لجميع المؤسسات الأخرى.

¹ السيد، السيد عبد الرحمن، (2014)، دراسات في اقتصاديات المشروعات، دار الفكر المعاصر، سوهاج، ص 35، 36.

² أبو بكر، مصطفى محمود، أخلاقيات وقيم العمل في الجهاز الحكومي والمنظمات العامة، المرجع السابق، ص 85، 86.

ج- مؤسسات عامة أخرى: تقوم بالأعمال التي يعجز عن القيام بها القطاع الخاص لأسباب متعددة، وهي مؤسسات متخصصة في أنشطة وخدمات إستراتيجية للمواطنين وتخضع لسيطرة الدولة (موانئ - كهرباء - مياه ..).

د- مؤسسات غير هادفة للربح: وهي مؤسسات تمارس أنشطة مهنية غير تجارية، مثل الهيئات المهنية، والخيرية.

هـ- تعاونيات: وهي منظمات تهدف إلى خدمة فئات مهنية معينة، مثل جمعيات حماية المستهلك، وجمعيات الإسكان التعاوني، ومُصدري منتجات زراعية معينة وغيرها ويلاحظ في هذا المجال: أن البعض يفرق بين مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي التي تهدف أساسا إلى تحقيق أهداف اجتماعية، ومؤسسات الاقتصاد في القطاعين: العام والخاص التي هدفها الأساسي تحقيق الربح.

وهذه التفرقة من ناحية: الملكية، والهدف، والإدارة، واتخاذ القرار:⁽¹⁾

- الملكية: الملكية في مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي، هي ملكية المؤسسة وليست ملكية الأفراد كما هو الحال في القطاع الخاص، أو ملكية الحكومة كما هو الحال في القطاع العام.
- الهدف: في مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي، هو هدف اجتماعي، كتحسين معيشة الأعضاء وتقوية التماسك الاجتماعي، وفي القطاع الخاص هو تعظيم الأرباح، أما هدف القطاع العام قد يكون سياسيا، اقتصاديا، أو اجتماعيا.
- الإدارة: الإدارة في مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي، تكون ذاتية من قبل الأعضاء، بينما تدار مؤسسات القطاع الخاص من قبل أصحاب الأموال، وفي القطاع العام من قبل الحكومة.
- القرار: في مؤسسات الاقتصاد الاجتماعي، يتم ديمقراطيا، وهي موجودة في المجتمعات المحلية، ومستقلة عن الحكومة، وتقوم على مشاركة الأعضاء والإدارة الديمقراطية. والموارد فيها مملوكة ملكية مجتمعية، وتنظم أولوياتها طبقا لاحتياجاتها، وفي ضوء هذه الموارد، وإذا

¹ (عبد المجيد، وحيد، وآخرون، (2018)، كتيب فضلي، يصدر عن مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، السنة السادسة عشر، العدد 68، ص 98.

كانت هناك فوائض توظف لتحقيق أهداف اجتماعية، وليست لتحقيق ثروات شخصية، ويمكن أن تعتمد على العمل التطوعي، وتنتم بالمبادرات الذاتية.⁽¹⁾

2- خصائص مؤسسات الأعمال: ويتمثل أهمها في الآتي:⁽²⁾

أ- أن مؤسسات الأعمال وحدات إنتاجية: تعمل من أجل تحقيق غايات ومنافع واضحة ومحددة كما ونوعا وفي الوقت المناسب، بالنسبة لفئات محددة داخل المجتمع، وقد يكون للخارج.

ب- أنها تمثل جزءا من المجتمع: باعتبار أنم كلا منها يعتبر نظاما متكاملًا، يتعامل ويتفاعل مع المجتمع.

ج- أنها تمثل نظاما حيا: يُفترض أن تتوفر فيه القدرات الذاتية للتكيف مع البيئة، ومع المستجدات الحديثة.

أ- أنها تمثل كيانا اقتصاديا: تعمل وفق أسس وضوابط اقتصادية، رشيدة وموضوعية، تضمن جودة الأداء وجودة المنتج، وضبط التكلفة وتعظيم المنافع لكافة الأطراف ذوي العلاقة بالمؤسسة، في بيئتها الداخلية والخارجية.

هـ- أنها كيان نظامي مهني: تعمل من خلال سياسات وخطط عمل، وتمارس مهامها وفق قواعد مهنية، وتطبق معايير فنية في أداء أنشطتها وفي ممارسة الوظائف الإدارية والتنظيمية بها، وبصورة توفر ضمانات الجودة وأدوات الملائمة.

2- المسؤولية الاجتماعية بين المؤسسات والمجتمع: تزايد الاهتمام في الفترة الأخيرة بدور المسؤولية الاجتماعية المتبادلة بين مؤسسات الأعمال والبيئة التي تعمل فيها هذه المؤسسات بكافة أنواعها.. ومن العوامل الرئيسية التي أظهرت أهمية موضوع المسؤولية الاجتماعية، الآتي:⁽³⁾

أ- تطور الدور الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي تقوم به المؤسسات بكافة أنواعها، وأهميته في إحداث التنمية.

¹ عبد المجيد، وحيد، وآخرون، (2018)، كتيب فصلي، يصدر عن مركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية، المرجع السابق، ص 111.

² أبو بكر، مصطفى محمود، (2010)، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، ط 1، الدار الجامعية الإسكندرية، ص 35 - 37.

³ أبو بكر، مصطفى محمود، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، مرجع سبق ذكره، ص 70.

ب- الاهتمام بالجوانب المختلفة لتنظيم العلاقة بين مؤسسات الأعمال وبعضها، وبينها وبين المتعاملين معها.

ج- التقدم الفني والتكنولوجي واتساع نطاق تأثيره ثقافيا واجتماعيا وفنيا وقانونيا، وأهمية تنظيم ذلك، بيئيا ومجتمعيا.

د- تعدد حالات الإهمال والتقصير في مؤسسات الأعمال، وتكرار حالات الفساد فيها، والذي إمتد إلى خارجها، ليسبب أضرارا كبيرة على بيئة ومجتمع هذه المؤسسات.

ويمكن من خلال هذه العوامل، أن يدرك الجميع: الحكومة والمتعاملون معها، أن موضوع المسؤولية الاجتماعية، أصبح من القضايا الأساسية المرتبطة ببناء وتفعيل النظم الإدارية والأخلاقية في مجال الأعمال. فالمسؤولية الاجتماعية تجاه وحدات الجهاز الإداري في المجتمع، هي شراكة بين مؤسسات الأعمال، بكافة أحجامها وأنواعها وأهدافها، وبين الحكومة والأفراد والمجتمع المدني .. وهي شراكة في مسؤولية تضامنية بين مؤسسات الأعمال والمجتمع الذي تعمل فيه.

فالمؤسسات لا تعمل في فراغ، وإنما في مكان تؤثر وتتأثر بكل ما يحيط به .. أي أنها ترتبط ارتباطا قويا بالمكان أو بالبيئة التي توجد بها .. وتعمل على تشغيل الموارد المتاحة بهذا المكان، وعلى توفير احتياجات المكان. ومن ثم فإن هذه المؤسسات يقع عليها مسؤولية اجتماعية، تأتي من خلال مساهمتها في تنمية موارد البيئة أو المجتمع، وتحقيق أهدافه وحماية مصالحه⁽¹⁾ وعلى الجانب الآخر، فإن مؤسسات الأعمال تستفيد من خطط وبرامج التنمية، ومن جهود الإصلاح والتطوير في المجتمع، ومن توفير سبل الأمن والأمان التي تقوم بها الحكومة بتمويل من المال العام.

3- الهدف من الوحدات الإنتاجية: يمكن حصر الهدف من جميع مؤسسات الأعمال في الآتي:⁽²⁾

أ- المساهمة في تنفيذ خطط التنمية، وتنمية الدخل القومي.

¹ أبو بكر، مصطفى محمود، أخلاقيات وقيم العمل في الجهاز الحكومي والمنظمات العامة، مرجع سبق ذكره، ص 91.

² أبو بكر، مصطفى محمود، أخلاقيات وقيم العمل في الجهاز الحكومي والمنظمات العامة، مرجع سبق ذكره، ص 91.

- النعيم، فهد عبد الله، و أبو بكر، مصطفى محمود، (2010)، الإدارة الإستراتيجية وجودة التفكير والقدرات في المؤسسات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية.

- السيد، السيد عبد الرحمن، دراسات في اقتصاديات المشروعات، المرجع السابق، ص 93 - 96.

- ب- العمل على توفير الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي.
- ج- توفير مقومات التطوير والتحديث لتدعيم البنية التحتية للاقتصاد القومي.
- د- إيجاد وتنمية فرص عمل حقيقية، والمساهمة في معالجة البطالة.
- هـ- الاستمرار في تنمية قدرات المؤسسات الذاتية، والعمل على مواجهة التحديات التي تواجه خطط التنمية في المجتمع.

المبحث الثالث

مبادئ وأخلاقيات العمل

لا يوجد عمل بدون ضوابط. وإنما أي عمل تحكمه قوانين ولوائح وقيم، تنظم إجراءات تشغيله، وتُلزم مسؤوليه ومنفذيته بتطبيق مبادئه وأخلاقياته بكل دقة. فضلاً عن أن كل ذي شأن ينبغي أن يلتزم بمبادئ العمل وأخلاقياته العامة المحددة، إلا أن إدارة المؤسسات عليها أيضاً أن تضع مجموعة من الضوابط التي من شأنها، ألا يحدد العاملون في عمل معين عن مبادئ وأخلاقيات هذا العمل.⁽¹⁾

ويقصد بمبادئ العمل:⁽²⁾ مجموعة القوانين واللوائح⁽³⁾ الخاصة بعمل معين، التي يقوم العاملون بتطبيقها عندما تُقر ويبدأ العمل بتنفيذها. بينما يقصد بقيم وأخلاقيات العمل: مجموعة القيم والتصرفات التي تجعل العاملين يسبغون في الطريق السوي، عند ممارستهم لأعمالهم، وفي تعاملاتهم مع الآخرين. إن الإنسان يحمل في جوهره "ضمير" يميز بين الطيب والخبيث، وهو بهذا الوصف ذو إرادة مزودة بالقدرة على الاختيار والمفاضلة بين الخير والنشر، وهو أيضاً مهياً لتنفيذ ما يختاره بإرادته الحرة، وهو يتميز بها عما حوله من كائنات ويكون بها مسئولاً عن أفعاله.⁽⁴⁾

¹ عامر، طارق عبد الرؤوف، و المصري، أيهاب عيسى، (2014)، أخلاقيات العمل والمهنة، ط 1، مؤسسة طبية للنشر والتوزيع، القاهرة، ص 57.

² (المبدأ) - مبدأ الشيء: أوله ومادته التي يتكون منها. (ج) مبادئ. (ومبادئ) العلم، أو الدين أو الخلق، أو الدستور، أو القانون، أو العمل: قواعده الأساسية التي يقوم عليها - المعجم الوجيز، المرجع السابق، ص 39.

³ (اللائحة): مجموعة من المواد تُوضع لتنظيم العمل، في هيئة أو مصلحة أو مؤسسة - المعجم الوجيز، المرجع السابق، ص 567.

⁴ عامر، طارق عبد الرؤوف، و المصري، أيهاب عيسى، أخلاقيات العمل والمهنة، المرجع السابق، ص 54.

ويعني هذا، أن الإنسان لا يخضع خضوعاً مطلقاً في اختياره وسلوكه لقدرة القاهرة أو لطبيعة ثابتة تُلزمه بسلوك معين لا يحيد عنه، بدليل أنه يستطيع أن يغير من هذا السلوك إذا بدا له من الأسباب ما يدعوه إلى ذلك، فينتقل من خير إلى شر .

إن من أهم الاستراتيجيات التي تعتمد عليها المؤسسات في النجاح والاستمرارية، وتقديم منتجات وخدمات تشبع حاجات المجتمع - فضلاً عن القوانين واللوائح - قيم وأخلاقيات العمل الإيجابية والتي من شأنها ضبط سلوك العامل بما يتلاءم مع أهداف المؤسسة التي أنشئت من أجلها .. ولهذا تكتسب قيم وأخلاقيات العمل أهمية كبيرة، فلا شك أن تأدية العمل وفق هذه القيم والأخلاقيات، تتأثر بمدى تطبيق العامل لمجموعة القواعد والسلوكيات الوظيفية .. إن مجموعة القيم والأخلاقيات المجردة التي يخضع لها العامل في تصرفاته، ويحتكم إليها في تقييم سلوكه عند ممارسته لأعماله هي الأساس في تسيير العمل، وفي جودة مخرجاته دون إهمال أو تقصير .

ولأهمية عنصر: قيم وأخلاقيات العمل في رفع مستوى أداء الوحدات الإنتاجية، وبالتالي زيادة الإنتاج دون تلف أو إهمال، (مما ينعكس على تقدم المجتمع ورفع مستوى معيشة أبنائه)، فسوف نوضح مفهوم هذا العامل، مع ملاحظة: أن بعض المفكرين قد تعرض لكل منهم على حده، والبعض الآخر جمع بينهما في مفهوم واحد (القيم الأخلاقية). وأرى أنهما يكادا أن يكونا شيئاً واحداً، قد يكون طيباً وقد يكون غير ذلك.

1- قيم العمل:

يمكن القول: أن مجموعة القيم السائدة في أي مجتمع، تعكس بقوه مدى تقدمه أو تخلفه، فضلاً عن أنها تمكن من التعرف على مسار عملية التغير داخل المجتمع، وتساعد على وضع سياسات وخطط مستقبلية تحقق التوجه الأفضل لعملية التنمية الشاملة والمستدامة.

(قيمة) الشيء: ثمنه. ثم استعمل بمعنى: القدر والمنزلة، وبالتالي انتقل من دلالة مادية معروفة في علمي الحساب والاقتصاد السياسي إلى دلالة معنوية تُعبر عما في الأشياء من: خير أو جمال أو صواب.⁽¹⁾

(ج) قيم

ويرى أحد مفكري علم الاجتماع:⁽²⁾ أن القيمة المطلقة، هي: "قيمة استمرار المجتمع"، وأن كل القيم الأخرى، يجب أن تفهم على أنها وسيلة لتحقيق هذا الهدف.

وتعبر القيم عن السلوك، سواء بالنسبة للفرد أو الجماعة، حيث لا يمكن فهم نشاط معين لأي منهما إلا في الإطار الأشمل لهذا الفرد أو تلك الجماعة.. فتضحية الفرد بصالحه من أجل المجموع، يُفهم في إطار القيم العامة لهذا الشخص، والمتمثلة في أن المصلحة العامة لديه أهم من مصلحته الشخصية. كذلك، فإن الجماعة الخيرية التي تتخذ قرار بزيادة مواردها المادية، إنما تفضل ذلك، في إطار قيمة عامة، تتمثل في إيمانها بضرورة مساعدة الآخرين.

وقد عرفت قيمة العمل، بأنها: "أي معنى ينطوي على مضمون واقعي، تقبله جماعة اجتماعية معينة، ويشار إليه على أنه الهدف الأساسي لأي احتياج أو تصرف أو رغبة".⁽³⁾

والقيم قد تكون صريحة أو ضمنية، الأولى: تشمل القيم التي تحقق مكاسب ظاهرة يلمسها الفرد في محيط العمل، مثل المكاسب المادية أو الحوافز التي يقدمها العمل، بينما القيم الضمنية، فهي التي تحقق إشباعا ومكاسب غير ظاهرة، ترتبط بواقع العمل والرضا عنه أو النشاط الذي يقوم به الفرد يوميا وبشكل مستمر.

وتؤدي قيم العمل دورا كبيرا ومؤثرا في توجيه سلوك الأفراد والجماعات والبيئات الاجتماعية نحو سلوك الطريق الأفضل، وتسهم بدور رئيسي في تكوين شخصية الفرد وما يكتسبه من معارف، وفي تحديد الاتجاهات والسلوك.

• ويرى كثير من علماء الاجتماع، أن القيم تنقسم إلى قسمين:

¹ معجم العلوم الاجتماعية، إعداد نخبة من الأساتذة المصريين والعرب، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975، ص 473.

² اسكندر، نجيب، وآخرون، (بدون تاريخ نشر)، الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي، دار النهضة العربية، ط 3، القاهرة، ص 496.

³ علام، اعتماد محمد، و القلبي، فاطمة يوسف، (2007)، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، ط 1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص 24.

أ- قيم مستديمة: تمثل جزءا من الشخصية الإنسانية، ولا بقاء للإنسان إلا بها، مثل: الحرية والعدالة والأمن..

ب- قيم متغيرة: تخضع لأنماط الحياة الاجتماعية والاقتصادية، والمستوى الثقافي والفكري للمجتمع الذي تسود فيه، مثل: النظافة وتقدير العمل وصلة الأرحام وغيرها.

• ويرى علماء الاقتصاد، أن القيم تنقسم إلى:

أ- قيم إيجابية: تساهم في تنمية المجتمعات وتقدمها، مثل حب العمل والإنتاج وحرية الرأي والتعبير والتوازن في الإنتاج والاستهلاك.

ب- قيم سلبية: تعطل مسيرة التنمية وتعوق التقدم، ومنها: الإنكالية وعدم التخطيط للمستقبل، الارتجالية والفوضى، وعدم المرونة في التعامل مع المتغيرات السريعة، نطاق السلطة والخوف منها .. إلخ.

ورغم أن القيم تتعدد وتختلف حسب الظروف والمجتمعات، إلا أن أهم هذه القيم، هي القيم الدينية، التي تتمثل في الإحساس بوجود قوة روحية، تنظم الكون، وتعني التجرد من الذات والاندفاع في الحياة بما يشبع النفس الإنسانية وبما لا يضر بالآخرين، وتقوم على الأخلاق والإيمان بالله الخالق، المعطي والمانع، والذي لا تخفى عليه خافية في الأرض ولا في السماء.

2- أخلاقيات العمل: وُضعت عدة تعريفات، توضح حقيقة أخلاقيات العمل، منها:

- أنها تلك المبادئ والمعايير التي إذا وجدت قبولا واستحسانا لدى الأفراد أو تطبيقات في السلوك البشري، فإنها تحسن من مستوى الحياة البشرية، وتجعلها متفقة مع أنماط السلوك السوي.⁽¹⁾
- ويرى "أرسطو": أن الأخلاق تعني الفضيلة، وأن لها جانبين: عقلي وخالقي، وأنه يتم اكتساب الجانب الأول بواسطة التعلم، ويتم اكتساب الجانب الثاني بواسطة الممارسة والتعود، أي أنه يرى: أنها مجموعة من الصفات الحميدة، مثل: الشجاعة والعدالة وحب العمل والانتماء.⁽²⁾

¹ عامر، طارق عبد الرؤوف، والمصري، إيهاب عيسى، (2014)، أخلاقيات العمل والمهنة، ط 1، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة، ص 10.

² نفس المرجع، ص 11.

- وقد عرفها الغزالي، بأنها: "حالة في النفس راسخة فيها، تُصدر الأفعال بسهولة، من غير حاجة إلى فكر ورؤية، فإن صدر عنها أفعال حميدة شرعا وعقلا، سُميت تلك الحاجة خلقا حسنا، وإن كانت قبيحة سُميت خلقا قبيحا.⁽¹⁾
- كذلك يُقصد بأخلاقيات العمل: أن يكون لدى الأفراد اتجاه إيجابي نحو العمل، بالاعتقاد أن العمل في حد ذاته ضروري ومهم، وأن القيام بأدائه بشكل جيد يعتبر أمرا أساسيا وحيويا.⁽²⁾
- كما يقصد بها: "مجموعة المبادئ والمعايير التي يستحب لأفراد العمل أو المهنة الالتزام بها، وتعد أساسا للحكم على سلوكهم الوظيفي".
- أو أنها: "القيم السائدة التي تنظم العلاقة بين الأفراد في المجتمع الواحد، ثم تنتقل مع الفرد عند دخوله مؤسسات الأعمال، وتؤثر في سلوك العاملين ومستوى أدائهم، سواء كان ذلك بطريقة إيجابية أو سلبية".⁽³⁾
- ومنها كذلك، أنها: "تلك العوامل العقلية التي تدفع الفرد نحو اختيارات معينة وأنواع معينة من السلوك، تعد ذا أهمية كبرى في إشباع حاجاته وميوله". فهؤلاء الذين يسعون نحو تحقيق قدر كبير من الإنجاز، ويهتمون جدا بفرص الاستخدام المتاحة، ويفهمون مبادئ العمل وقواعده وأخلاقياته، هم فقط الذين يحققون آمالهم وتسمح ظروفهم باستخدام كافة إمكاناتهم إلى أقصى حد.
- وينضح من هذه المفاهيم، أن أخلاقيات العمل، تتمثل في مجموعة من المبادئ والقيم الحميدة المتفق عليها في نطاق عمل معين، وآمن بها الممارسون لهذا العمل، واتخذوها أداة في توجيههم نحو تحقيق أهدافهم وأهداف مؤسساتهم.

3- أهمية قيم وأخلاقيات العمل: تمثل القيم أهمية كبيرة في حياة كل من الفرد والمجتمع، حيث تساعد

على الآتي:

¹ نفس المرجع، ص 12.

² علام، اعتماد محمد، و القليبي، فاطمة يوسف، (2007)، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، ط 1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص 24.

³ عامر، طارق عبد الرؤوف، و المصري، إيهاب عيسى، المرجع السابق، ص 59.

- احتفاظ المجتمعات بذاتيتها من خلال توجيه سلوك الفرد نحو غايات ومصالح المجتمع.⁽¹⁾
- فهم الشخصية وتحديد أطر التعامل معها، فإذا ما أتاحت أمام الإنسان عدة بدائل للسلوك، فإنه يمكن الحكم على شخصيته من خلال ما يختاره لنفسه من هذه البدائل. فإذا ما كان هناك بديلان، الأول: أن يعمل ليكسب، والثاني: أن يجيبه الكسب بلا عمل، فأختار البديل الثاني، قيل أن العمل ذاته ليس قيمه من قيم حياته، مهما أكثر من القول عن قيمة العمل ومزاياه، فالعبرة بما يحدده السلوك وليس بما يردده اللسان.
- تفهم القيم التي تساعد الفرد على القيام بعمله بصورة جيدة. فالمجتمع الذي تترسب في أعماق مواطنيه قواعد وقيم العمل الذي يقوم به، لا يهمل أفراده أو يقصرون في أعمالهم.
- أن القيم الايجابية تقلل نسب الإهمال أو الخطأ إلى أدنى حد ممكن، كما تؤدي إلى تقليل التكاليف وتجويد المنتجات .. فأصحاب القيم يؤدون الأعمال التي يكفون بها بأقل تكاليف وبأعلى جودة، وهم في نفس الوقت يسعون للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، عكس أولئك الذين يفتقدون القيم، فإنهم بالإهمال أو بسوء القصد قد يسرفون في استخدام الموارد ويسببون استغلالها، مما يزيد من تكلفة العمل والإنتاج.
- إن القيم الأخلاقية تدعو للحب وتؤكد بأنه الصورة الوحيدة المناسبة للعلاقات بين الناس. وهي تهدف إلى صهر الفرد في المجتمع وتجريده من الأنانية وحب الذات، وخلق روح المشاركة في العمل الجماعي.⁽²⁾

4-أساس القيم: تنشأ وتتكون القيم والأخلاق في الأساس عن طريق الآتي:

- أ- الأسرة: فالأسرة هي: المهد الأول والبيئة الأولى التي يتشكل منها الطفل، ويكتسب مبادئها وقيمها وعاداتها، ويأخذ منها المقومات الجيدة التي تشكل عقله ووجدانه ومشاعره.
- إن القرارات السلوكية التي يتخذها الآباء بما تنطوي عليه من قواعد أخلاقية، هي الزاد الأساسي للأطفال الذي يُنمي خلاياهم الفكرية والثقافية، وهي أمثلة حية ومبادئ طيبة يتسلحون بها وهم يواجهون أية

¹ عليوة، السيد، (1987)، صنع القرار السياسي في منظمات الإدارة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص 323.

² محمد، أحمد عبد العظيم، (1994)، أصول الفكر الإداري في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة، ص 20 - 23.

مواقف في حياتهم⁽¹⁾.. وهذا يعني أن الطفل لا يتعامل فقط مع القيم والقواعد الأخلاقية داخل الأسرة، وإنما يتعايش معها.

إن الطفل الذي ينشأ في ظل أسرة سعيدة تشبع حاجاته الأساسية، وتزرع فيه قيم الحب والأمان، يخرج إلى الحياة بشخصية منزنة محبة للمجتمع في داخلها بذور الخير .. أما الطفل الذي ينشأ في ظل أسرته مضطربة، فإنه يمثل مرتعا خصبا للانحرافات السلوكية والاضطرابات العاطفية.

ب- المدرسة: وهي المزرعة الثانية التي يعايش فيها الطفل القيم وقواعد الأخلاق والسلوك، ويدركها ويتفهم معانيها وأهميتها في بناء المجتمع.

ففي المدرسة، يتشكل الأطفال لغة وخلقا، ودينا، ونمطا وسلوكا. وفي المدرسة، يتلقى الطفل القيم بوجهيها: النظري والعملي .. النظري من خلال المواد التي يدرسها، والثقافات المختلفة التي يتزود بها، والعملي من خلال تصرفات وسلوك الأساتذة الذين يتلقى عنهم، والزملاء الذين يتعامل معهم .. ومن ثم تتضح خطورة الدور الذي تلعبه المدرسة، وأهمية الدعوة التي ينادي بها البعض في أن تكون المدرسة مكانا للتربية قبل أن تكون وسيلة لكسب المعرفة.

ج- الأديان السماوية: تُعد الأديان السماوية المصدر الأساسي والحقيقي للقيم الإنسانية، لأن الله سبحانه وتعالى، خلق الخلق، ويدرك طبيعة النفس البشرية، وما يُصلح هذه النفس أو يُفسدها. وقد وضع من خلال الكتب السماوية القيم الكفيلة بإصلاح الأنفس ودفعها إلى السمو والرفعة.

إن القيم الأخلاقية التي جاءت من خلال الاجتهادات البشرية، تبدو قاصرة عن تحقيق كافة الأهداف الإنسانية، لأن هناك جوانب خفية كامنة في النفس البشرية، لم تكتشف بعد، ولا يستطيع العقل الإنساني المحدود أن يحيط بكل هذه الجوانب⁽²⁾ .. ومن ثم كانت الحاجة ماسة وضرورية للرجوع إلى القيم الإلهية، كما أن الإنسان بفطرته التي تؤمن بقدرة الله تعالى، وتكون استجابتها للقيم الدينية أسرع من القيم البشرية، مما يدفعه إلى الاحتماء بهذه القيم والنزول على وحيها وإرادتها.

¹ حسين، محيي الدين، (1977)، التنشئة الأسرية والأبناء الصغار، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ص 144.

² محمد، أحمد عبد العظيم، أصول الفكر الإداري في الإسلام، المرجع السابق، ص 27.

إن الدين ليس فقط، يعد ملجأً لأصحاب الصعاب والمشكلات، بل إنه يؤمن الفرد من التعرض لمثل هذه الصعاب، ففيه وقاية، كما فيه علاج لكثير من الأزمات، فالشعور الديني يشجع الأفراد على الشعور بالسعادة والرضا، والقناعة والإيمان بالقضاء والقدر، ويخفف من وطأة الكوارث والأزمات التي تعترض الفرد في مجرى حياته، كما أن الاعتماد على الله، من شأنه أن يشعر الفرد بالأمان وعدم الخوف أو التشاؤم والضياع.⁽¹⁾

د- وسائل الإعلام: تؤدي وسائل الإعلام المختلفة دوراً هاماً في تشكيل معتقدات الناس وتكوين اتجاهاتهم وقيمهم، بوصفها مصدراً ملحا ومستمرا من مصادر المعلومات. وتزداد أهمية هذه الأدوات، في أنها لا تقدم فقط كما ضخما من المعلومات، وإنما تقدمها بصيغة منتقاة مع تعليقات مدروسة. فقد تخلق اتجاهات وقيم مقصودة حتى ولو لم يكن المتلقي راغبا فيها .. وهذه الأجهزة تقدم للمشاهدين والقراء والمستمعين وتقدم نماذج لنجوم وأبطال، ينظر إليهم على أنهم قدوة .. فيحتذي الناس بسلوكياتهم، ويعتبرونها مثلاً وقيماً. ومع ازدياد ثورة الاتصالات وقرب المسافات والتقدم التقني، أصبحت الأفكار والعادات والنقائيد والقيم تنقل عبر الأجهزة وتخترق البيوت دون استئذان، وتحدث آثارها في النفوس دون موانع.

الفصل الثاني

العمل وأدواته وضوابطه في الفقه الإسلامي

تضمن المبحث الأول من هذا الفصل: الموظف العام وشروط اكتسابه هذه الصفة، والوظيفة العامة ونشأتها والقواعد التي تحكم عملية شغلها، أما المبحث الثاني فقد تضمن: مفهوم العمل ومنزلته ومقوماته في المنهج الإسلامي، ثم مسئولية كل من العمال ومؤسسات الأعمال، بما في كل ذلك من قيم وأخلاقيات توضح حقيقة العمل في الإسلام.

⁽¹⁾ عيسى، عبد الرحمن محمد، (1981)، دراسات سيكولوجية، دار المعارف، القاهرة، ص 38.

المبحث الأول

الموظف العام والوظيفة العامة

أولاً: الموظف العام: لم يعرف التشريع الإسلامي لفظ "الموظف العام"، وإنما كان يطلق لفظ العامل على الشخص الذي يعمل لدى الدولة، ويصدر قرار من السلطة المختصة بإسناد الوظيفة إليه.⁽¹⁾ وقد أخذ وصف العامل من أحاديث الرسول - ﷺ - فقد روي عن أبي حميد الساعدي، أن رسول الله - ﷺ - حين استعمل رجلاً على الصدقة، فلما قدم قال: هذا لكم وهذا أهدي إلي. قال له رسول الله - ﷺ - "أفلا قعدت في بيت أمك أو أبيك، فنظرت أبهدي لك أم لا". ثم قام الرسول - ﷺ - وخطب في الناس، وقال: "أما بعد فما بال العامل نستعمله فيأتينا فيقول: هذا لكم، وهذا أهدي إلي، أفلا قعد في بيت أبيه أو أمه فينظر هل يهدي إليه أم لا؟. والذي نفسي بيده لا يغل أحدكم منها شيئاً إلا جاء به يوم القيامة يحمله على عنقه، إن كان بغير جاء به له رغاء، وإن كانت بقرة فجاء بها لها خوار، وإن كانت شاة جاء بها تنغو..".⁽²⁾

وفي الدولة الإسلامية - في المراحل الأولى - يحتل الخليفة السلطة العليا في الهرم الوظيفي، يعاونه موظفون أدنى منه، وهم الوزراء وولاة الأمصار، والأمراء وغيرهم من عمال الدولة .. أي أنه في الدولة الإسلامية جميع أعمال الدولة مندرجة تحت منصب الخلافة.⁽³⁾

1- شروط اكتساب صفة "الموظف العام":

وحتى يُعد الشخص موظفاً عاماً، لا بد من توافر عناصر ثلاثة، هي:

أ- أن يصدر قرار بالتعيين:

¹ موابي، جمال محمد معاطي، (2017)، أحكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، ص 34.
² جعفر، محمد أنس، (1992)، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الإسلام ومدى تطبيقاً المعاصرة في المملكة العربية السعودية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص 42.
 - "الرُغاء": صوت الإبل، ص 270. - "الخوار": صوت البقر والثيران، ص 214.
 - "الثغاء": صوت الشاة ونحوها، ص 84. - المعجم الوجيز، المرجع السابق.
³ جعفر، محمد أنس، نفس المرجع والصفحة.

وباعتبار أن الخليفة هو المسؤول عن إدارة الدولة، فإنه هو الذي يُصدر قرارات التعيين. وغالبا تكون هذه القرارات مكتوبة، (كما في حالة ما إذا كان مكان العمل بعيدا عن مقر إقامة الخليفة). وذلك حتى تكون الكتابة دليلا واضحا يلتزم به باقي المسلمين، ويكونون على علم بأن هذا الموظف يعمل لحساب الخليفة وبقرار منه. وقد تصدر قرارات التعيين شفوية، (وذلك في حالة ما إذا كان العمل الذي يقوم به الموظف قريبا من مقر الخلافة)، مما يجعل المسلمين يفهمون أن العمل الذي يقوم به الموظف إنما هو بقرار من الخليفة.⁽¹⁾ غير أنه في حالة الإصدار الشفوي، لا بد أن يكون هذا الإصدار بحضور رجال الدولة، حتى يكونوا شهداء عيان على هذه القرارات.

ب- أن يكون تعيين العامل بصفة دائمة:

حيث لا يصدق وصف الموظف العام على الشخص إلا إذا كان تعيينه بصفة دائمة، ومن ثم فإنه - حسب ما انتهى إليه جمهور الفقهاء - لا يوصف بالموظف العام الذي تم تعيينه لمدة معينة، فأكبر عامل في الدولة الإسلامية - وهو الخليفة - ومن دونه من موظفي الدولة، يتصف عملهم بصفة الدوام، وذلك لأنه مكلف بأداء واجبات وعليه مسئوليات محددة، يلزم أن يبقى في عمله كي يمارسها ما دام صالحا لمباشرتها، وقادر على تحمل أعبائها، ولو ظل لذلك طوال حياته.⁽²⁾ غير أنه مع وجود هذه القاعدة العامة، فإن وجود بعض الاستثناءات لا يخل بها، كقول الإمام أبي حنيفة، بضرورة تأقيت مدة ولاية القاضي بعام واحد، وذلك حتى لا ينشغل عن تحصيل العلم، فيقع الخلل في حكمه، أو يكون عرضة للفتنة.⁽³⁾

ج- أن يحوز العمل رضا العامل:

فلا يجوز الإكراه على قبول الوظيفة، أي أنه لا بد أن يرتضي العامل القيام بأعباء الوظيفة المسندة إليه، فإن عرضت عليه قبلها، وقام بها، وإن رفضها فلا يجوز - حتى للخليفة - أن يجبره عليها.⁽⁴⁾

¹ مصطفى، علي عبد القادر، (1983)، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي وفي النظم الحديثة، ط 1، مطبعة السعادة، القاهرة، ص 65.

² موسى، محمد يوسف، بدون تاريخ نشر، نظام الحكم في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة، ص 146.

³ موابي، جمال محمد معاطي، أحكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، المرجع السابق، ص 34.

⁴ مصطفى، علي عبد القادر، الوظيفة العامة في النظام الإسلامي، المرجع السابق، ص 62.

د- أن يكون العامل متفرغاً لعمله:

إن كل الأعمال لها قوانين ولوائح، تحكم تنظيمها وتحدد العمل المنوط بكل عامل، ومن ثم فإن على العامل أن يخصص كل وقته للعمل المكلف به، وأن يؤدي العمل بنفسه فلا يسنده إلى غيره أو يفوضه القيام به. وليس هذا فقط، بل إن المنهج الإسلامي، وهو يوفر للعامل الضمانات التي تكفل له حياة آمنة مطمئنة وتضمن له حقوقه لدى صاحب العمل، تفرض عليه من الشروط والالتزامات ما يجعله يتفرغ لعمله ويوفي صاحب العمل حقه.

لذلك، فالإسلام جعل العامل ضامناً لما يعمل، وأوجب عليه أن يتقن العمل، بل وجعله أمانه، يقول تعالى: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ " (1)، ويقول: " .. وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا " (2). ويؤكد ذلك، أنه يتعين على العامل أن يتفرغ لعمله وأن يؤديه على أفضل وجه، لأنه أمانه في عنقه. (3)

2- واجبات الموظف العام:

يلتزم الموظف العام وفقاً للتشريع الإسلامي بالآتي:

أ- تنفيذ مبادئ وأخلاقيات العمل:

فالعامل أياً كان عمله، ما هو إلا شخص يقوم بعمل لصالح المجتمع، في مؤسسة تخدم هذا المجتمع وترعى مصالح الفرد والجماعة، ولذلك، فإن من أول واجباته الالتزام بمبادئ وأخلاقيات العمل، والتي أساسها الالتزام بأحكام المنهج الإسلامي.

أي أن الموظف العام يكون ولاءه للعمل الذي يقوم به (وما يتضمنه هذا العمل من قواعد وأخلاق)، وليس للأشخاص أو الأحزاب أو الهيئات التنفيذية أو التشريعية، والتي يجب أن تشاركه نفس الولاء كمنهاج عمل وسلوك .. وهذا يفرض على العامل أن يساهم في إصلاح أي انحراف، وأن ينبه إلى الإهمال

¹ سورة الأنفال، الآية: 27.

² سورة الإسراء، الآية: 34.

³ المصري، عبد السمیع، مقومات العمل في الإسلام، المرجع السابق، ص 68.

والخطأ والقصور، وأن يسعى مع المسؤولين في المؤسسة الإدارية التي ينتمي إليها لعلاج أسباب القصور والإهمال.

ب- أداء العمل بالإخلاص والتفاني:

إن أداء العمل بإخلاص وتفان واجب مقدس من واجبات العامل، وهذا لا يعني فقط مجرد إنجاز العمل بأي شكل، وإنما إنجازه بأقصى جهد ممكن. فعقد العمل هو في الحقيقة، عهد بين العامل وصاحب العمل، يلزم تنفيذه وفقاً لمحدداته، يؤكد ذلك القرآن الكريم، قال تعالى: " .. وأوفوا بالعهد إنَّ العهدَ كَانَ مَسْئُولًا"⁽¹⁾، وقول الرسول - ﷺ - " إن الله يحب من العبد إذا عمل عملاً أن يتقنه"⁽²⁾.

وعلى العامل أن يلتزم بمواعيد العمل المحددة، وأن يقضي كل وقت العمل في صالحه، فلا يؤخر الأعمال عن وقتها، يقول عمر - ؓ - لعماله: "إن القوة على العمل ألا تؤخر عمل اليوم لغد، فإنكم إذا فعلتم ذلك، نذابت -تكاثرت- عليكم الأعمال، فلا تدرن بأبيها تبتدون ولا بأبيها تأخذون"⁽³⁾. كما أن عليه أن يبذل أقصى جهد في عمله وفقاً لمواهبه وقدراته، فإذا كان لدى العامل وقت فراغ زائد عن الوقت الأصلي للعمل، ويستطيع أن يشغله بعمل يعود عليه بنفع، فإن الشريعة الإسلامية لا تمنع الشخص من ذلك، غير أنه يجب ألا يؤدي هذا العمل إلى استنزاف طاقته بحيث لا يستطيع إنجاز عمله الأصلي بالجودة المطلوبة وبالإنتاجية المقررة.⁽⁴⁾

ج- عدم استغلال العمل لتحقيق منفعة خاصة: تقتضي الأمانة في العمل، ألا يستغل العامل العمل المنوط به كأداة لتحقيق منفعة خاصة. حيث يعتبر الإسلام ذلك خيانة للعمل وللمسئولية الموكلة إليه، قال تعالى: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ"⁽⁵⁾. ويمكن توضيح صورتين لاستغلال الوظيفة العامة لتحقيق منفعة:

¹ سورة الإسراء، الآية: 34.

² رواه مسلم.

³ علي، محمد كرد، (1968)، الإسلام والحضارة العربية، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة، ص 127.

⁴ أبو سن، أحمد إبراهيم، (2012)، الإدارة في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة، ص 94.

⁵ سورة الأنفال، الآية: 27.

الأولى: الاستفادة المادية من الوظيفة العامة .. وهو أمر محتمل عند النفوس الضعيفة من العاملين الذين تسمح لهم أنفسهم في غفلة من ضميرهم ومن مخافة الله أن يستغلوا وضعهم وسلطتهم التنفيذية في الحصول على منافع مادية من الشخص المنتفع بالخدمة. وأوضح مثال على ذلك، ما ورد في حديث الرسول - ﷺ - المروي في الصحيحين عن أبي حميد الساعدي - ﷺ - المنوه عنه في بداية هذا المبحث، والذي يشير إلى أن كل ما يقدم للعامل من مزايا مادية نتيجة لاستغلال سلطته في العمل، يعتبر خيانة للعمل والمسئولية الملقاة على عاتقه. فمن أقوال الرسول - ﷺ - : "من استعملناه على عمل ورزقناه رزقا، فما أخذ بعد ذلك فهو غلول" (أي خيانة).⁽¹⁾

الطريقة الثانية: استغلال العمل في تقديم منفعة للآخرين: فالموظف أو العامل قد يستغل العمل المنوط به لتقديم منفعة لبعض الناس وتفضيلهم عما سواهم - على غير أساس - لقرابة أو لمودة أو لمعرفة شخصية .. إلخ. يشير إلى هذا النوع من الاستغلال حديث الرسول - ﷺ - الذي ذكر فيه: "من ولي من أمر المسلمين شيئا فولّى رجلا وهو يجد من هو أصلح منه للمسلمين فقد خان الله ورسوله".⁽²⁾ وحيث أن الأمانة في العمل، تقتضي عدم استغلال العامل لوظيفته لتحقيق نفع خاص، فإن الإسلام قد وضع حدودا للإهمال والفساد من قبل بعض أفراد المجتمع الذين يستغلون أعمالهم لتحقيق منافع خاصة، وأعطى الحق للمسئولين أن يلحقوا بهم العقاب الرادع ليكونوا عبرة لغيرهم. وقد شهد تاريخ الإسلام في عهد عمر بن الخطاب كثيرا من مصادرة الأموال عندما تأكد عمر أن في استغلال العاملين لسلطاتهم، وللدولة المسلمة في أي وقت أن تمارس أساليب الرقابة الإدارية الفعالة لمنع استغلال العاملين لوظائفهم وسلطاتهم.⁽³⁾

د- طاعة الرؤساء وتنفيذ أوامره: إن الطاعة لولي الأمر مسألة ضرورية لتنظيم الحياة وسيرها، يقول الله سبحانه وتعالى: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ .."⁽⁴⁾، "وأولى

¹ علي، محمد كرد، الإسلام والحضارة العربية، المرجع السابق، ص 96.

² علي، محمد كرد، الإسلام والحضارة العربية، المرجع السابق، ص 96.

³ أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، المرجع السابق، ص 65.

⁴ سورة النساء، الآية: 59.

الأمر منكم" تعبير عام يشمل جميع المسؤولين المشرفين، سواء أكانوا حكاما أو رؤساء إدارات أو تنفيذيين بمختلف أنواعهم ودرجاتهم. وقد ورد في الحديث الشريف: "على المرء المسلم السمع والطاعة فيما أحب وكره إلا أن يؤمر بمعصية"⁽¹⁾. فالطاعة واجبة للرئيس إلا ما كان في معصية، فإنه لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق، بل إن من واجب العامل أن ينصدي لأي قرار فيه خروج عن الشريعة، فلا يطبقه .. غير أنه من الضروري أن يعلم العامل أنه ليس من حقه أن ينفرد بإصدار قرار، مفاده أن أمرا صالح أو غير صالح، إذ ربما يكون السبب الحقيقي لرفض تنفيذ أمر معين، بُغض العامل لهذا الأمر وعدم اتساقه مع هوى نفسه.

ويتضح من هذا، أن الإسلام يحرص على سلامة التنظيم في المجتمع المسلم، وذلك بإطاعة أولي الأمر فيما أحببنا وكرهنا، غير أنه يضع حدودا للطاعة الواجب الالتزام بها، وهي التي ليس فيها معصية لأمر صريح من أمور الشريعة. فإذا كان في الأمر خروج عن الشريعة فلا طاعة إذن. وهكذا الإسلام يسعى لإيجاد الفرد الواعي المسئول والشجاع الذي يشعر بمسئوليته ويعرف حدود الطاعة الواجبة، فلا يتعداها إلى الطاعة العمياء التي توقع المرء في المحذور والمعاصي.⁽²⁾

ثانيا: الوظيفة العامة:

1- نشأة الوظيفة العامة: نشأت الوظيفة العامة في المنهج الإسلامي - والتي كانت تسمى بالولاية - مع بداية الدولة الإسلامية. حيث كانت تقسم الدولة إلى عدة ولايات أو أقاليم، لكل منها والي يدير شئونها، مع اختلاف درجات الولاية، فالبعض يتمتع بالولاية العامة كالوزراء والأمراء والقضاة ونحوهم، والبعض يقوم بأعمال تنفيذية، يقدم خدمات.

وبعد اتساع نطاق الدولة، وازدياد دورها في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، واتساع نطاقها ومرورها بمراحل متعددة من التطور، لم تعد كلمة الولاية توجد في التطبيق العملي. وقد اعتنى التشريع الإسلامي بالوظيفة العامة، واعتبرها أداة مهمة في تسيير الأجهزة التي ترعى المصالح العامة .. وهي تعني من الناحية الموضوعية: مجموعة من الاختصاصات القانونية والنشاط الذي يجب أن يمارسه صاحبه بصفة

¹ رواه مسلم.

² أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، المرجع السابق، ص 66.

مستمرة، وبصفة منتظمة ومضطردة في خدمة إحدى وحدات الجهاز الإداري للدولة، بهدف تحقيق المصلحة العامة.⁽¹⁾

وهكذا نجد أن الوظيفة العامة في الإسلام، تمثل خدمة عامة، تستهدف تقديم خدمات عامة. ولم تكن لمن يسألها، بل كانت لمن يستحقها، وتتوافر فيه الكفاية، وترتكز على أنها واجب ديني، وأنها تكليف وليست حقا، ومن ثم فإن دوام الوظيفة للفرد العامل، مرهون بدوام صلاحيته لها، فمن يثبت عدم صلاحيته، يُنحى عنها.

2- مفهوم الوظيفة العامة: عرف بعض فقهاء المسلمين الوظيفة العامة، - التي كان يطلق عليها الولاية - بأنها:⁽²⁾

- "صلاحية أو استحقاق شرعي أسبغه الشارع على كل مكلف من أفراد المسلمين، وأن هذا الاستحقاق أو الصلاحية نابعة من تكليف الشارع للمسلمين بإقامة أحكام الدين بما تتضمنه من تدبير المصالح العامة".
- "القدرة الشرعية على التصرف النافذ الصحيح، إذا توافرت صفات الأهلية من البلوغ والعقل والرشد والاختيار".
- "مجموعة من الواجبات والمسئوليات تسندها السلطة المختصة إلى أحد الأفراد ليؤديها كل الوقت أو بعضه".⁽³⁾

1- القواعد التي تحكم عملية إنشاء الوظائف العامة وشغلها:

إذا كان في المنهج الوضعي، قد يتم الاختيار للوظائف العامة من غير المتخصصين وأصحاب القدرات الإدارية، (على أساس الوساطة والمحسوبية .. إلخ)، فإن المنهج الإسلامي، قد وضع العديد من القيم التي تحكم عملية إنشاء الوظائف العامة وشغلها، نذكر منها ما يلي:⁽⁴⁾

¹ محفوظ، طلعت حرب محمد، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، المرجع لسابق، ص 5.

² سعد، سامح إبراهيم، (2015)، الصلاحية كأساس للاختيار للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص 134 - 135.

³ عليوة، السيد، (1987)، صنع القرار السياسي في منظمات الأعمال العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ص 110.

⁴ محمد، أحمد عبد العظيم، (1994)، أصول الفكر الإداري في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة، ص 140 - 145.

أ- الوظيفة العامة أمانة ومسئولية:

قال تعالى: " إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا .." (1). ويقول: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ" (2).

و روي أن الصحابي الجليل أبو ذر الغفاري، قال للرسول - ﷺ -: ألا تستعملني؟، فقال الرسول - ﷺ -: "يا أبا ذر إنك ضعيف وإني أحب لك ما أحبه لنفسي، وإنها أمانة، وإنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها" (3) .. وفي حديث ورد في صحيح البخاري عن أبي هريرة - ﷺ -: " أن النبي - ﷺ - قال: "إذا ضُيعت الأمانة فانتظروا الساعة"، قيل: يا رسول الله وما إضاعتها؟، قال: "إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظروا الساعة" (4).

ويتضح من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية: أن الأمانة والمسئولية، تتضمن جميع العاملين في الجهاز الإداري للدولة، من الوظائف: العليا والوسيطه والدنيا - ولاة الأمر - فضلا عن الجهاز التنفيذي .. أي أن: الوظيفة العامة أمانة في عنق المسؤولين يجب أن يختاروا لها أكفأ العناصر لشغلها، وأمانة في عنق كل فرد في الجهاز التنفيذي، أن يقوم كل منهم بالعمل المنوط به وفقا لقواعده وإجراءاته التي تحكم العمل وتنظمه. إن كل من أوكلت إليه وظيفة عامة - عمل معين - فقد أوكلت له أمانة، هو مسئول عنها يوم القيامة، ويحاسب على أسلوب أدائها: "وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ.." (5).

ب- الوظيفة العامة مسئولية شخصية:

إن مسئولية العمل أيًا كان، هي مسئولية شخصية وليست جماعية. فكل شخص - رئيس أو مرؤوس - مسئول عن عمله وتصرفه، وعليه أن يتجنب الإهمال والتقصير، وأن يخلص في عمله، ويبدل قصارى جهده لأدائه، ويرعى مواعيده دون الحاجة إلى رئيس أو رقيب .. حيث تبدأ الرقابة على العامل من

¹ سورة النساء، الآية: 58.

² سورة الأنفال، الآية: 27.

³ رواه مسلم.

⁴ رواه البخاري.

⁵ سورة التوبة، الآية: 105.

- أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، المرجع السابق، ص 51، 92.

ضميره الحي الذي يرضى الله في كل مراحل أدائه للعمل. قال تعالى: " .. إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا" (1)، وقال: " .. وَلِتُسْأَلُنَّ عَمَّا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ" (2)، وقال: " كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينًا" (3). كذلك، تتطلب المسؤولية الشخصية عن العمل، أن يكون العامل شجاعاً في رأيه لا يخش إلا الله، فالإسلام يهدف إلى إيجاد الفرد الواعي المسئول الذي يستشعر مسئوليته، فلا يسكت عن باطل، ولا يستسلم لفكر منحرف. يشير إلى ذلك قوله - سبحانه وتعالى - : " وَقَالُوا رَبَّنَا إِنَّا أَطَعْنَا سَادَتَنَا وَكُبَرَاءَنَا فَأَضَلُّونَا السَّبِيلًا" (4)، وقول الرسول - ﷺ -: "لا يمتنع رجلاً هيبه الناس أن يقول بحق إذا علمه" (5).

ج- الوظيفة تكليف وليست حقاً:

إن العمل واجب وتكليف اجتماعي، له شروط وقواعد، وينبغي ألا يُسند إلا لمن توفرت فيه هذه الشروط والقواعد. فقد ورد في الحديث عن أبي موسى الأشعري، أنه قال: "دخلنا على النبي - ﷺ - أنا ورجلان من بني عمي، فقال أحدهما: يا رسول الله أمرنا على بعض ما ولاك الله تعالى، وقال الآخر مثل ذلك". فقال النبي - ﷺ - "إنا والله لا نُؤلي هذا العمل أحداً سألته، أو أحداً حرص عليه". أي أن الرسول - ﷺ - لم يسند الوظيفة أو العمل إلى من طلبه، لأنه لا تتوافر الكفاية اللازمة لشغله، فلو كان العمل حقاً لكل الأفراد وبلا شروط، لما كان الرسول - ﷺ - رفض طلبه مع أنه صحابي جليل. فالوظيفة العامة واجب وتكليف اجتماعي لها شروط وأعباء، وينبغي ألا تُسند إلا لمن توافرت فيه شروطها ومؤهلاتها. وحيث أن الوظيفة العامة تكليف وليست حقاً، فإن دوام الوظيفة للفرد العامل مرهون بدوام صلاحيته لشغلها، فمن يثبت عدم صلاحيته للعمل، يُنحى عنه مهما كانت درجة مركزه في السلم الوظيفي. وقد عزل الرسول - ﷺ - وعمر بن الخطاب - ؓ - عدداً من العمال والموظفين لمجرد الشك في عدم أمانتهم أو لعدم المقدرة والكفاية لأداء العمل. (6)

¹ سورة الإسراء، الآية: 36.

² سورة النحل، الآية: 93.

³ سورة المدثر، الآية: 38.

⁴ سورة الأحزاب، الآية: 67.

⁵ أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، المرحع السابق، ص 53.

⁶ أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، المرحع السابق، ص 53، 54.

يقرر أن العمل تكليف وواجب بالنسبة لكل القادرين على العمل المؤهلين لمباشرته، يقرر في نفس الوقت أن العمل حق للعاملين القادرين على العمل الذين هم في حالة بطالة، أو العاجزين عن العمل. ففي الحالة الأولى، فإن من واجب الدولة أن تجهزهم للعمل المناسب وبالأدوات الملائمة لهذا العمل. أما في الحالة الثانية، فإن هؤلاء العاجزين عن العمل يرزقون من بيت المال حتى لا يتعرضوا للضياع .. فالمجتمع الإسلامي يرضى ويحمي العامل العاجز ويكفل عياله في شكل معاشات أو ضمانات اجتماعية. والمجتمع الإسلامي في هذه الجزئية قد سبق كل الحضارات المتقدمة، عندما قام بتوفير حق الضمان الاجتماعي لأفراد المجتمع، عندما مارست دولة الإسلام هذه المسؤولية الاجتماعية منذ عهد الرسول - ﷺ -، فقد روي عنه أنه قال: "من ترك مالا فلورثته، ومن ترك ضياعا أو كلا - أي ذرية ضعاف - فيأنتني فأنا مولاه".

د- الوظيفة العامة التزام خلقي:

إن أساس التوظيف في المجتمع الإسلامي، هو صلاحية الفرد للوظيفة، يُعبر عن هذا المبدأ حديث الرسول - ﷺ -، حيث يقول: "من ولي من أمر المسلمين شيئا، فولى رجلا وهو يجد من هو أصلح منه للمسلمين، فقد خان الله ورسوله". وتتحدد صلاحية الموظف بأمرين:

- الكفاءة والقدرة المهنية والفنية: أي القدرة الفعلية على أداء العمل، وما يتطلبه هذا العمل من علم فني أو إداري أو مهني، وما يتلاءم مع المواهب الطبيعية والمكتسبة التي يتمتع بها العامل.
- الالتزام التعبدية والسلوك الخلقي لشاغل الوظيفة: أي الالتزام بقواعد وأسس المنهج الإسلامي، والتي يلزم أن تسود وتظهر في سلوك العامل عند ممارسته لأداء عمله. وأهم مظهر لهذا السلوك هو: ركن الإسلام الأعظم: الصلاة والالتزام بمواقيتها وحسن أدائها. حيث فضلا عن أنها شعيرة تعبدية، لها جوانب نفسية واجتماعية، تنقي سلوك الفرد وتهذبه، وتدفع المسلم نحو التواضع، وتبعده عن الترفع والكبرياء. قال تعالى: " **وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ**" (1). ومن ثم فإن الالتزام السلوكي بالصلاة شرط لا يقل أهمية في التوظيف

(1) سورة البقرة، الآية: 45.

عن شرط الكفاءة والمقدرة المهنية والفنية، بل إن التفاضل فيما بين المؤهلين مهنياً وفنياً لشغل الوظيفة العامة، يجب أن يكون على أساس التزامهم التعبدية، الذي تحتل المواظبة على الصلاة فيه أوضح مكانة.⁽¹⁾

المبحث الثاني

العمل والعمال ومؤسسات الأعمال

1- منزلة العمل في الإسلام:

إن الدين الإسلامي، قد رفع منزلة العمل الاقتصادي وجعله معياراً لكل قيمة، وأساس لكل جزاء، وأعتبره أداة الإنتاج الأولى، والوسيلة الرئيسية للتملك، وأقوى الدوافع النفسية لدى الإنسان لأنه يتلاءم مع فطرته. بل إن الإسلام كرمه أفضل تكريم، ووضع في المكانة اللائقة به في شرائعه، وحث المسلمين على العمل ودعاهم دعوة ملحة إلى الجد والاجتهاد في الأرض ابتغاء لفضل الله، حتى ليقول الرسول - ﷺ -: "لأن يأخذ أحدكم حبله ثم يأتي الجبل، فيأتي بحزمة من الحطب على ظهره فيبيعهها فيكف الله بها وجهه، خير له من أن يسأل الناس، أعطوه أم منعوه".⁽²⁾

ويقول - ﷺ -: "اليد العليا خير من اليد السفلى"⁽³⁾ .. حاضاً المسلم على التمسك بالعزرة، بعد أن بين له أن التمسك بالعزرة في العمل الذي يغنيه عن سؤال الناس.⁽⁴⁾ وهل هناك دعوة للعمل والحرص على التعمير والإنتاج من قوله - ﷺ -: "إذا قامت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة⁽⁵⁾ فأستطاع ألا تقوم حتى يغرستها، فله بذلك أجر".⁽⁶⁾ إن العمل هذا هو الذي يقصد به وجه الله تعالى، وينبع من الإحساس بالمسئولية أمامه سبحانه وتعالى، فيمضي طاهراً خالصاً لخير البشرية ورفاهيتها وسلامتها، ولدعم حرية الإنسان وكرامته.⁽⁷⁾

¹ أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، المرجع السابق، ص 56.

² رواه البخاري.

³ رواه البخاري ومسلم.

⁴ المصري، عبد السميع، (1982)، مقومات العمل في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة، ص 7.

⁵ الفسيلة: جزء من النبات يُقطع من أصله ليعاد زرع.

⁶ رواه أحمد.

⁷ المصري، عبد السميع، مقومات العمل في الإسلام، المرجع السابق، ص 7.

2- مفهوم العمل في الإسلام: عرف الاقتصاديون العمل - كما تقدم - بأنه: "كل جهد يبذله الإنسان - ذهني أو بدني- لخلق منفعة اقتصادية أو زيادة منفعة شيء موجود"⁽¹⁾ .. وإذا كان الأمر كذلك، فإن إدارة صاحب المصنع لمصنعه وصاحب المزرعة لمزرعته، وقيام العامل بإنتاج سلعة أو خدمة لها ثمن في السوق، يدخل في نطاق هذا التعريف للعمل.

وهذا العمل، قد أوجبه الدين الإسلامي على كل قادر، وطالبه بأن يمارس عملاً ابتغاء الرزق، وسعيًا لتحقيق مجتمع "الكفاية والعدل". قال تعالى: "هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ"⁽²⁾. فإله قد جعل هذه الأرض وما فيها من أرزاق لصالح الإنسان، وأمره بالسعي في أرجاءها من أجل الرزق .. فالعمل هنا هو وسيلة للرزق، بل هو السبيل إلى الحياة .. هو مقابل الحياة نفسها. إذن فالإسلام يقرر: "العمل هو ثمن الحياة". ومن دفع الثمن حل له الرزق، ومن قعد عن العمل فليس له جزاء إلا الحرمان.⁽³⁾ ولم يقتصر الأمر على ذلك، وإنما تعداه إلى مرحلة التطبيق، فقرر أن كلا من العامل وصاحب العمل - المؤسسة والدولة - مسئولان عن العمل والإنتاج، قال تعالى: " وَقُلْ اْعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ .."⁴ . وقال - ﷺ - "كلكم راع مسئول عن رعيته".

3- العمل أمر كوني وتكليف إلهي:

يرى الأستاذ "البهى الخولي" في كتابه "الاشتراكية في المجتمع الإسلامي": أن العمل هو تكليف كوني للإنسان مقابل ما منحه الله من مواهب، فيقول: "إن مواهب الفرد - إذا كانت مواهب تعمير وتثمير - يجب أن تعمل جميعاً، فلا تعطل منها واحدة. فذلك هو قانونها الذي سويت عليه، وما خلقها سبحانه إلا لتؤدي مقاصد معينة أَرادها .. أي ما خلقها إلا لتعمل، لا تعطل أو تهمل، إنها إذا وهبت له، كانت بمنزلة أمر كوني، أو تكليف إلهي بالعمل، فما برحت المواهب مناط التكليف، ومن لا مواهب له لا تكليف له .. والله سبحانه وتعالى يقول: " .. لا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا مَا آتَاهَا .."⁽⁵⁾.

¹ المصري، عبد السمیع، نفس المرجع، ص 10.

² سورة الملك، الآية: 15.

³ المصري، عبد السمیع، مقومات العمل في الإسلام، المرجع السابق، ص 11.

⁴ سورة التوبة، الآية: 105.

⁵ سورة الطلاق، الآية: 7.

ويفهم من ذلك، أن الفرد مكلف أن يعمل في نطاق ما آتاه الله من مواهب - أي يعمل حسب قدرته - .. فالعمل تكليف شرعي، أو فريضة يلقيها الإسلام على الفرد، وليس مجرد حق للفرد فحسب. لذلك، فإنه يجب أن يعمل كل فيما يلاءم مواهبه .. باختلاف الناس في المواهب، يعني أن كل منهم أعد لعمل معين، ووجهة خاصة على نحو ما قال - ﷺ -: "إن الله خلق كل صانع وصنعتة" (1). أي أن الله خلق لكل إنسان استعدادة الذي يُقوّم به صنعتة في الحياة. وإذا كانت المواهب بمنزلة أمر كوني، أو تكليف إلهي، فإن ذلك يعني: أن كل فرد يلزم أن يعمل في الميدان الذي أعد له، يقول - ﷺ -: "اعملوا فكل ميسر لما خلق له" (2). ويعتبر هذا قانون شامل، مفاده: أن يتجه الفرد في مناحي الإنتاج والكسب إلى الوجة التي تيسرها له طبيعته. (3) ويقول الدكتور "محمد عبد الله العربي": إن الإسلام يدعو الفرد لبذل الجهد وإفراغ طاقاته التي وهبها الله له ليعمل في حدود إمكاناته، - لا أن ينتظر من الدولة أن تدير له كل أموره - ليحقق الهدف المتمثل في ابتغاء وجه الله وفلاح المسلم في الدنيا والآخرة. (4)

4- العمل في المنهج الإسلامي عبادة:

إن الإسلام قد جعل العمل عبادة، تغفر الذنوب، وترفع الدرجات، وتزيد من رصيد الثواب عند الله، قال تعالى: "وَيَسْتَجِيبُ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ .." (5). وقد ربط الله العمل بالعبادة بالعبادة فقال: "إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِندَ رَبِّهِمْ .." (6). وقال الرسول - ﷺ -: "طلب كسب الحلال فريضة بعد الفريضة".

ويقول في ذلك، "الشيخ محمد أبو زهرة": "ليست العبادات في الإسلام مقصورة على: الصلاة والصوم والزكاة والحج، فإن كل عمل يقصد به وجه الله تعالى والقيام بحق الناس - استجابة لطلب الله تعالى بإصلاح الأرض ومنع الفساد فيها - يُعد عبادة. . فالعامل الذي يُخلص في عمله، ويقوم بواجبه مرضاة

¹ أخرجه البخاري والبيهقي.

² رواه مسلم والبخاري.

³ الخولي، البيهقي، (1971)، الاشتراكية في المجتمع الإسلامي بين النظرية والتطبيق، مكتبة وهبة، القاهرة، ص 108.

⁴ العربي، محمد عبد الله، (1996)، الغاية من العمل في الإسلام، بحث مقدم للمؤتمر الإسلامي الثالث لجمع البحوث الإسلامية، القاهرة، ص 295.

⁵ سورة الشورى، الآية: 36.

⁶ سورة البقرة، الآية: 277.

لله سبحانه وتعالى، واستجابة لأمره، يُعد في عبادة مستمرة، ومن يعمل عملاً ينتفع منه الناس، يُقدّم صدقة يُثاب عليها. قال - ﷺ -: "من زرع زرعاً أو غرس غرساً فأكل منه إنسان أو دابة كُتِب له به صدقة". والسعي على العيال والقيام على شئونهم ورعايتهم من أفضل الأعمال المكفرة للذنوب، مصداقاً لقوله - ﷺ -: "من الذنوب ما لا يكفره إلا السعي على العيال".

ويتبين من هذا أمران:

- أن العبادة في الإسلام، ليست مجرداً من الدنيا، ولكنها أيضاً في العمل لشئون الدنيا، (بسد حاجات الناس ومديد المعونة إليهم، وطلباً للرضا من رب العالمين، خالق الناس أجمعين).
- أن العامل عندما يقوم بخدمة مجتمعه، ويشعر بأنه يعمل لإرضاء الله تعالى، فإنه بذلك يعبد الله، وإنه لو ترك عمله أو أهمل فيه، ينقص من حاجات الناس بمقدار الترك أو الإهمال، وهذا بلا شك يربط الأفراد بمجتمعهم.⁽¹⁾

وبصفة عامة، فإن كل الأعمال والتصرفات الطيبة يمكن أن تتحول إلى عبادة ما دامت خالصة لوجه الله.⁽²⁾

5- العمل بمثابة رقابة ذاتية:

إن العمل في الإسلام عندما يُتجه به إلى الله تعالى، يؤصل في النفس رقابة ذاتية، أساسها فكرة الإيمان بالله وحساب اليوم الآخر. ولا شك أن في ذلك ضماناً قوية لسلامة السلوك الاجتماعي وشرعية النشاط الاقتصادي، لشعور الفرد المؤمن بأنه إذا استطاع أن يفلت من رقابة المخلوق، فإنه لن يستطيع أن يفلت من حساب الله تعالى. ومن هنا كان أساس المسؤولية في الإسلام أن "أعبد الله كأنك تراه، فإن لم تكن تراه فهو يراك".

فإذا سار العامل المسلم في ضوء من تعاليم الإسلام التي تستنهض رقابة الضمير، وتحفز إلى بذل أقصى الجهد لتعمير أرض الله .. لاستطاع المسلمون أن يقدموا للعالم أفضل صور الاقتصاد الذي يتميز بطابعه

¹ مجمع البحوث الإسلامية، من بحث مقدم لمؤتمر الجمع الثالث، ص 377، 378.

² خلاف، الشيخ عبد المنعم، (1969)، المادية الإسلامية وأبعادها، مكتبة وهبة، القاهرة، ص 163.

الإنساني الذي يزواج بين المصالح المادية والحاجات الروحية، ويقضي على نزاعات السيطرة والطغيان، ويقضي على أسباب الصراع والافتتال".⁽¹⁾

6- العمل في المنهج الإسلامي شرف:

إن الإسلام قد جعل العمل الاقتصادي أيا كان نوعه ومجاله وقدره وحيثما وجد، شرف وتكريم لصاحبه، قال - ﷺ -: "ما أكل أحد طعاما قط، خيرا من أن يأكل من عمل يده، وأن نبي الله داوود كان يأكل من عمل يده".

ويفهم من الحديث أن كل عمل، هو عمل شريف ما دام فيما أحل الله لعباده من طيبات الرزق، بعيدا عما نهى الله عنه من المحرمات، ويؤكد النبي - ﷺ - ذلك، بقوله: "وأن نبي الله داوود - عليه السلام - كان يأكل من عمل يده". وداوود واحد من الأنبياء .. والأنبياء هم أفضل خلق الله وأحبهم إلى الله تعالى، فإذا كان العمل سنتهم فهو أفضل السنن، ولا ريب.

ويلقى الرسول - ﷺ - عاملا من الأنصار، فيرى في يده خشونة، فيقول له: "ما هذا الذي أرى في يدك؟" فيقول العامل: أنه أثر المسحاة أضرب بها وأنفق على عيالي .. فيقبل عليه السلام يده، ويقول: "هذه يد لا تمسها النار".⁽²⁾

ويقول الشيخ "عبد المنعم خلاف" عن مكانة العمل في الإسلام: "وعرق العامل وجهه وتعبه من أسباب مغفرة الله له ذنوبا لا يكفرها صوم ولا صلاة ولا أي واجب من واجبات العبادة، ولذلك جاء في الحديث المحمدي: "من يأت كالا - أي متعبا من العمل - بات مغفورا له". وقال كذلك، ما معناه: "إن من الذنوب ذنوبا لا يكفرها صوم ولا صلاة ولا حج، وإنما يكفرها سعي الرجل على عياله".⁽³⁾

مسئولية كل من العمال ومؤسسات الأعمال:

العمال ومؤسسات الأعمال طرفين لا يعلو أحدهما على الآخر، لذلك فإن الإسلام، كما وفر الضمانات للعمال التي تكفل له حياة آمنة مطمئنة وتضمن له حقوقه لدى صاحب العمل .. فرض على العامل من

¹ المصري، عبد السميع، مقومات العمل في الإسلام، المرجع السابق، ص 18.

² عياض، جمال الدين، (بدون تاريخ نشر)، نظم العمل في الإسلام، القاهرة، ص 8، 9.

³ خلاف، عبد المنعم محمد، (1969)، المادية الإسلامية وأبعادها، القاهرة، ص 19.

الشروط والالتزامات التي تؤدي إلى إتقان العمل وإعطاء صاحب العمل حقه. فالعامل في نظر الإسلام ضامن لما يعمل، فإذا قبل القيام بما لا يجيده من عمل، فهو غاش للمسلمين. فالرسول - ﷺ - يقول: "من غشنا فليس منا".

والعامل لابد أن يكون لديه قدر من الخبرة والعلم بكل جوانب العمل الذي يقوم به، لأن فقدهما من أسباب عدم إتقان العمل. ومن كان هذا شأنه لا يستطيع أن يؤدي عمله بصورة جيدة مهما صدقت نيته، وهو مسئول عن خطئه. ولذلك، كان رسول الله - ﷺ - يرفض استعمال الضعيف ولو كان من خيرة الصحابة .. وقد روي أن أبا ذر، قال يوماً: يا رسول الله ألا تستعملني؟، فضرب - ﷺ - على منكبه، وقال: "يا أبا ذر إنك ضعيف وإنها أمانة، وأنها يوم القيامة خزي وندامة، إلا من أخذها بحقها وأدى الذي عليه فيها".

كذلك، فإن مسؤولية العامل في الإسلام تمتد إلى ضمان بعض أنواع الضرر الناتج عن تقصيره .. ويفرق الفقهاء بين ضرر التقصير والإهمال أو الخيانة، والضرر الناشئ عن غير عمد أو قوة قاهرة .. حيث يقول "ابن قدامة" في كتابه "المغنى": "قالراعي مثلاً لا ضمان عليه فيما أتلف من الماشية ما لم يقصد، أما ما تلف بتعديه فيضمنه بغير خلاف. مثل أن ينام عن الماشية أو يغفل عنها أو يتركها تتباعد عنه، أو تغيب عن نظره وحفظه، أو يضربها ضرباً يسرف فيه أو في غير موضع الضرب أو من غير حاجة إليه، أو يسلك بها موضعاً تتعرض فيه للتلف وأشباه ذلك، مما يُعد تقريظاً وتعدياً فتتلف به، فعليه ضمانها لأنها تتلف بعدوانه".⁽¹⁾

وفضلاً عن ذلك، فإن العامل يكون مسؤولاً، إذا كان من طبيعة عمله أن يقضي للناس حوائجهم، فاستغل حاجتهم إليه، ولم يقنع بما فرض له من الأجر الكافي، فأخذ من هذا أو ذاك مالا .. فالرسول - ﷺ - يقول: "من استعملناه على عمل ورزقناه رزقاً، فما أخذ بعد ذلك فهو غلول".

أما عن مسؤولية الدولة أو مؤسسات الأعمال عن العمل. فقد روى البخاري عن النبي - ﷺ -: "أن رجلاً جاء إلى النبي - ﷺ - يطلب صدقة فأمره النبي بالانتظار، ثم دعا بقوم ودعا بيد من خشب سواها

⁽¹⁾ المصري، عبد السمیع، مقومات العمل في الإسلام، المرجع السابق، ص 68، 69.

بنفسه ووضعها فيها، ثم دفعها للرجل وأمره ان يذهب إلى مكان معين ليحتطب ويكسب قوته وقوت عياله، وطلب إليه الرسول - ﷺ - أن يعود إليه بعد أيام ليخبره بحاله .. وقد أفلح الرجل في تحسين حالته ..".

"فكانت أعماله - ﷺ - بمثابة تشريع جاد وخطير للعمل ينفق مع مسئولية المجتمع: الدولة والمؤسسة والفرد التي يقرها قول الرسول - ﷺ -: "كلكم راع وكل راع مسئول عن رعيته". كذلك، توضح أن الدولة لا تعترف فقط بما عليها من حقوق لرعاياها، وإنما تدبر لهم العمل فوراً، والمكان الذي يعملون فيه، بل وتنتظر النتيجة، وتطمئن على يسر العامل ورضائه.⁽¹⁾ بل إن التشريع الإسلامي لا يكتفي بذلك، وإنما يقدم حوافز أخرى للعمل، يقول الرسول - ﷺ -: "من أحيا أرضاً ميتة فهي له"، ليدفع بالمسلمين إلى العمل ويشجعهم على تعمير الأرض، فيحققوا بذلك فرص العمل لأنفسهم، ويعمروا الصحراء المنتشرة حولهم، ويصونوا أنفسهم من سوءات البطالة ومذلة الحاجة.⁽²⁾

ومن ناحية أخرى، فإن الإسلام قد فرض على ولي الأمر في أي موقع أن يختار الأكفأ، إذ يقول - ﷺ - : "من ولي من أمر المسلمين شيئاً، فولى رجلاً وهو يجد من هو أصلح منه، فقد خان الله ورسوله" وعن أبي هريرة أن الرسول - ﷺ - قال: إذا ضيعت الأمانة فانتظروا الساعة. قيل: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظروا الساعة".⁽³⁾ ويقول الفاروق عمر - ﷺ -: "من استعمل رجلاً لمودة أو قرابة لا يستعمله إلا لذلك، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين".

¹ المصري، عبد السميع، مقومات العمل في الإسلام، المرجع السابق، ص 110، 111.

- الخولي، البيهقي، (1951)، الإسلام لا شيوعية ولا رأسمالية - العمل والعمال، مكتبة وهبة، القاهرة، ص 78.

² المصري، عبد السميع، مقومات العمل في الإسلام، المرجع السابق، ص 112.

³ رواه البخاري.

الفصل الثالث

أسباب الإهمال ومساوئه ودور القانون في الحد منه

في هذا الفصل، سوف نتعرض في المبحث الأول لأهم الأسباب التي تؤدي إلى الإهمال في أداء العمل، وفي الثاني نتعرض لمساوئ هذا الإهمال وانتشاره والأعباء المالية المترتبة عليه، ولدور القانون في الحد منه، ونقدم مقترحا لعله يفيد في تحقيق الهدف.

المبحث الأول

أسباب الإهمال في أداء العمل

يرجع الإهمال في أداء العمل إلى مجموعة من الأسباب، من أهمها:

1- انخفاض مستويات الدخل الحقيقية للعاملين:

فقد أدى انخفاض مستويات الدخل الحقيقية، وفي نفس الوقت ارتفاع تكاليف المعيشة بالنسبة للغالبية من العاملين، إلى خلق بيئة ملائمة لقيام بعض العاملين بالبحث عن مصادر أخرى للدخل .. إن ارتفاع مستويات الأسعار، وازدياد معدلات التضخم، جعل الدخل النقدي لا تستطيع أن تشتري ما كانت تشتريه من قبل من السلع والخدمات، مما جعل العاملون لا يستطيعون الحصول على احتياجاتهم الضرورية من السلع والخدمات، وبالتالي لا بد لهم من البحث عن مصدر آخر للدخل حتى ولو كان ذلك على حساب الإهمال والتقصير في أداء أعمالهم الأصلية.

2- عدم فهم القواعد والإجراءات المنظمة للعمل:

قد يكون الإهمال نتيجة لعدم وجود قواعد تنظم سير العمل، أو لعدم فهمها، نظرا لأن العامل وضع في مكان لا يتفق مع مواهبه وقدراته، أي أن هذه القواعد غير واضحة وغير محددة، أو هناك تضارب بينها وبين غيرها، أو لا تتفق مع الخصائص البيئية للعمل. وبالتالي فإنها لم تؤسس بناء على منهج وفلسفة تتفق مع ظروف العمل الذي وجدت من أجله.

3- التمسك بالجوانب والإجراءات التقليدية:

حيث إن الهياكل الإدارية للوحدات الإنتاجية، تنصف عادة بالإفراط في التمسك بالجوانب الشكلية والإجراءات التقليدية، بحجة احترام هذه الإجراءات والالتزام بالقواعد، والتعامل معها كغايات وأهداف

وليس كأدوات ووسائل. وقد تكون القواعد التي وضعت قديمة وأصبحت لا تتفق مع التطورات والتغيرات التي تحدث في طبيعة العمل. بل وقد يمتد الأمر إلى الدفاع عن حالات الفشل في تحقيق الخطط والأهداف بحجة الالتزام بالإجراءات وتنفيذ اللوائح.

4- اختلال أجهزة الضبط والرقابة:

من أهم الأمور التي ينتج عنها الإهمال اتجاه بعض السلطات في الجهاز الإداري للدولة إلى تصعيد غالبية المشاكل إلى المستويات الإدارية العليا، وذلك تحت شعار السيطرة والمتابعة والضبط والرقابة، أو بحجة التنسيق وتقليل احتمالات التنازع دون اتجاه لتحميل المستويات الإدارية الأدنى بالجهاز الإداري بمسؤوليات التفكير والتخطيط واتخاذ القرارات ومواجهة المشكلات وتجنب حدوث الأزمات. ويؤدي ذلك إلى:

- وجود مبررات لدى شاغلي الوظائف بالمستويات الإدارية الدنيا بالجهاز الإداري للتهرب من المسؤولية وإيداء الحجج بفقدان سيطرتهم على الأمور، وعدم تمتعهم بصلاحيات التصرف ومواجهة المواقف، ومن ثم عدم اهتمامهم بالمشكلات والصعوبات التي تواجههم عند تنفيذهم للأعمال المنوطة بهم.
- كذلك وجود المبرر لدى شاغلي الوظائف الإدارية في المستويات العليا - في مؤسسات الدولة ووحدات الجهاز الإداري ومؤسسات الأعمال - لاتخاذ كافة التدابير التي تمنع الإهمال. فضلا عن أنهم يقومون بتوجيه الموارد والإمكانات وفق رؤية شخصية بعيدا عن أي خطة إستراتيجية وفي ظل غياب أنظمة وأسس رقابية موضوعية تعمل بشفافية وبصورة عادلة.

5- عدم امتثال العاملين للمعايير والقواعد المنظمة للعمل:

في غالبية الأعمال، توجد قوانين ولوائح منظمة للعمل، تحدد الواجبات المنوطة بالعاملين والمسؤوليات الملقاة على عاتقهم، والمسائل القانونية التي يمكن أن يتعرضوا لها - خاصة في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام - . ومع ذلك فإن الواقع يشير ويؤكد أن هناك انحرافات عن المعايير التنظيمية والأخلاقية وتمثل تهديدا لمؤسسات الأعمال وللعاملين فيها. إذ تعد هذه الانحرافات الاختيارية أو الانحرافات عن السلوك المنضبط من أكثر صور الإهمال تأثير على أداء العمل.

وتتنوع أشكال الانحراف في العمل، فمنها التقليدية، مثل إهدار وقت العمل وعدم المحافظة على الأوراق والمستندات، ومنها المستحدثة التي ارتبط ظهورها بالتغيرات الحادثة في المجتمع مثل تغير القوانين وانتشار أجهزة الكمبيوتر في بيئة العمل واتصالها بشبكة الإنترنت .. إلخ. الأمر الذي أدى إلى وجود تفاعلات غير عادية واتساع مجال لأشكال انحرافية جديدة. ومن بين هذه الانحرافات، تلك المتعلقة بإهدار وقت العمل وسوء الأداء.

فالتزام العاملين بوقت العمل بداية ونهاية والاستمرار فيه مهم لسير العمل، خاصة في المؤسسات التي يؤدي التأخير فيها إلى وقف العملية الإنتاجية وما يترتب على ذلك من خسائر مادية أو تعطيل مصالح الجمهور والعلماء .. وتتعدد صور تلك المخالفات، فمنها: التأخير عن مواعيد بداية العمل بشكل متكرر، والخروج من العمل أثناء وقت العمل والعودة قبل انتهاء ميعاده بدون مبرر أو عذر مقبول.

ومن صور المخالفات الأخرى، وجود العامل في مكان العمل غير أنه لا يؤدي العمل المنوط به، حيث يقضيه في ممارسة بعض السلوكيات، مثل: قراءة الجرائد والمجلات والتحدث في التليفون والتسليية على الكمبيوتر أو الإطلاع على ما يطرح على شبكة الإنترنت .. ومنها كذلك استغلال بعض العاملين وقت العمل في مزاوله بعض الأعمال التي تدر لهم دخلا إضافيا، كأن يفتق بعض العاملين مع بعض التجار على أن يبيع منتجاتهم داخل مكان العمل. وبهذا يتحول مكان العمل إلى سوق تباع فيه المنتجات.

ويعتبر الإهمال من أكثر المخالفات في العمل. وهذا الإهمال قد يكون غير مقصود، نظرا لقله الخبرة أو التدريب على العمل أثناء مزاوله العمل، وقد يكون مقصودا، نتيجة قلة المهارة وعدم الرغبة في اكتساب المهارات الحديثة التي تؤهل العامل لمواكبة التطورات التكنولوجية المتوفرة بالمؤسسة، أو يكون الإهمال نتيجة عدم الاهتمام بالعمل ذاته، كعدم المحافظة على الأوراق والمستندات، أو عدم الحرص على التسليم أو الرد على المكاتبات في مواعيدها، والأكثر خطورة، الإهمال في صيانة الأجهزة والمعدات مما يؤدي إلى إتلافها .. كل ذلك وغيره من صور الإهمال التي تنتشر في بيئة العمل وتعكس ملامح عدم تطبيق قواعد وأخلاقيات العمل.⁽¹⁾

⁽¹⁾ علام، اعتماد محمد، وآخرون، (2007)، قيم العمل في المجتمع المصري، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، ص 577 - 581.

6- عدم وجود نظم للثواب والعقاب أو عدم فاعلية الموجود منها:

من الضروري لتقويم سلوك الأفراد وانتظام سير العمل، أن يكون هناك نظام للثواب والعقاب بالنسبة للعامل .. وذلك لضمان عدم الخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي، إما بالقعود عن أداء واجب من واجبات الوظيفة أو إيتاء الموظف العام فعلا من الأفعال المحظورة أو المؤثمة قانونا.⁽¹⁾ ولا شك أن تحفيز العاملين في الأجهزة الإنتاجية المختلفة، يؤدي إلى رفع مستوى أداء العاملين، وبذل المزيد من الجهد والعباء والإسراع في أداء المهام المكلفين بها. وتعزيز وتوطيد حب أداء العمل والمؤسسة التي ينتمون إليها، مما يكون دافعا للموظف للحفاظ على وظيفته والقضاء على كثير من أنواع الإهمال، مثل التغيب عن العمل والتراخي في أدائه.⁽²⁾

وفي هذا الصدد، فلا بد من الإشارة إلى أن الحوافز المادية والمعنوية في القطاع الحكومي وقطاع الأعمال العام لا تقوى في قوتها وتأثيرها إلى نفس الحوافز في القطاع الخاص. ومن ثم فإن هذا قد يؤدي إلى وجود نوع من التراخي والإهمال من جانب بعض العاملين في الشق الأول، وعلى العكس من ذلك يؤدي إلى حرص وجهد أكبر، ومن ثم زيادة الإنتاج عن طريق القطاع الخاص. وهكذا، نجد أن عدم وجود الحافز الدافع للعمل والإنتاج، يؤدي إلى انخفاض القدرة على الإبداع والابتكار لدى العاملين بالعمل والمنظمين لسيره، الأمر الذي يقلل من فرص نجاح العمل وتطويره.

والإسلام كدين سماوي، يدرك طبيعة النفس البشرية ويتفهم دوافعها، وبالتالي يقرر الحوافز والمكافآت التي تشجعها على البذل والعباء، وفي نفس الوقت يضع الجزاء الرادع عليها عند خروجها عن المنهج القويم، ضمانا لحسن سير العمل والتزاما بسياساته .. وهو عندما يقرر الحوافز، إنما يحاول دفع المجد إلى مزيد من العمل والإنتاج ودفع الآخرين إلى تقليد هذا المجد حيث ينالوا مثله التكريم.⁽³⁾

ويربط الإسلام بين حوافز العمل والحافز الأعظم (الذي يسعى كل مسلم للحصول عليه)، وهو: رضا الله ومغفرته ودخول الجنة، يقول تعالى: " مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً

¹ خليل، محمد أبو ضيف باشا، (2017)، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص 221.

² مشرف، شرف عبد الرحمن، (2016)، الإدارة العامة والموظف العام في ظل الحكومة الإلكترونية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط.

³ محمد، أحمد عبد العظيم، أصول الإدارة في الإسلام، المرحع السابق، ص 195.

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ⁽¹⁾. ويقول عليه الصلاة والسلام: "من بات كالا من عمل يده بات مغفورا له"⁽²⁾.

7- الرضا الوظيفي في الأجهزة الإدارية المختلفة:

إن العامل أو الموظف (الإنسان) يختلف عن جميع عناصر الإنتاج الأخرى. لكونه يمثل مجموعة من المشاعر والأحاسيس، تؤثر في اتخاذ قراراته، فنجد مثلا أن إحساس العامل بالراحة والسعادة في أداء عمل معين، قد يجعله يتمسك به رغم توفر فرص عمل أخرى أعلى دخلا، كما قد تدفعه الرغبة في الحفاظ على الروابط الأسرية والاجتماعية، إلى نبذ فكرة الهجرة أو العمل خارج الدولة الأم، ويفضل البقاء في وظيفته الحالية بغض النظر عن مستوى الدخل المحقق.

ويتمثل الرضا الوظيفي في مجموعة من العوامل التي تدفع الشخص كي يكون أداؤه على أعلى مستوى من الكفاءة .. وهو حالة داخلية تجعل الفرد لديه مشاعر وتصرفات إيجابية نحو العمل الذي يحقق طموحاته وطموحات مجتمعه. ويؤدي الرضا الوظيفي إلى الاستقرار في العمل وما يصاحبه من مشكلات التنقل والغياب عن العمل، وله دور كبير على إنتاجية العمل وتطوره، ويسهم في التزام العاملين بمؤسساتهم وحرصهم على أعمالهم وارتباطهم بها، وبالتالي يحرصون على نجاحها وعدم إهمالهم لها .. كما أنه يسهم في تحسين صحة العامل الجسدية والنفسية، ونوعية الحياة داخل بيئة الحياة وخارجها.

وينتج الرضا من مصادر متعددة، مثل: الأجر، ونوع العمل، وفرص الترقى، ونمط العلاقة مع الرؤساء. والأهم من كل ذلك رضا الأفراد عن الإجراءات والقواعد الخاصة بالعمل .. وهذه المصادر قد تكون خارجية كبيئة العمل، وقد تكون داخلية تتعلق بالعمل ذاته. وهي جميعا تؤدي دورا أساسيا في شعور الفرد بالرضا عن عمله، أو أنها تعزز عدم رضاه.

ولا يكفي أن يكون الموظف قادرا على العمل، أو أنه يحصل منه على دخل مرتفع، وإنما الأهم من ذلك، أن يكون راضيا عنه .. وهنا تبدو مسئولية المؤسسات عن تحفيز العاملين حتى تمتلئ نفوسهم بالرضا عن

¹ سورة النحل، الآية: 97.

² متفق عليه.

العمل. ومن ثم تضمن تفاعلهم في القيام بهذا العمل، وتبعد عنهم أسباب القلق والتوتر وغيرها من العوامل التي تؤدي إلى إضعاف أدائهم ومستوياتهم.⁽¹⁾

8- عدم وجود قوانين تطبق بعدالة وبحزم على المخطئ:

قد تصدر السلطة التشريعية قوانين، يستطيع بعض المسؤولين أو المهملين في أداء أعمالهم التهرب منها، لعدم إحكام الصياغة أو عدم دقة النصوص أو عدم مواجهتها لكل حالات الإهمال في أداء العمل. وقد يكون ذلك راجعا إلى التنفيذ الانتقائي للقانون ولأحكام القضاء، أي أن القانون ينفذ على بعض الأفراد، دون البعض الآخر نتيجة لنفوذهم السياسي أو المالي. وذلك مثل ما كان في حادث العبارة "سالم" في البحر الأحمر - فبراير 2006 - التي راح ضحيتها أكثر من ألف شخص بأمعتهم، إذ سمح لمالك العبارة - وهو رهن التحقيقات - بالسفر للخارج، هروبا من المحاكمة.

وقد لا يكون الخطأ في القانون، وإنما في إبطائه وإهمال تنفيذه، فقد تستغرق إجراءات التحقيق والمحاكمة في الجرائم المتعلقة بالإهمال في أداء الأعمال وقتا طويلا، تضعف معها قوة الردع لمرتكب الخطأ أو الردع العام لباقي العاملين، مما يؤدي إلى تزايد جرائم الإهمال أو هروب بعض المتهمين إلى الخارج قبل المحاكمة، أو ضياع أو إتلاف أدلة الإثبات. ومن ثم فإنه لا بد من وجود قانون جديد محدد بواقعة بعينها، هي واقعة الإهمال في أداء الأعمال، يحمل خواص القاعدة القانونية: صفة العمومية وعدم التحيز وعدم التغيير - ما لم تتغير البيئة التي وضع وفقا لها - .. وفي هذه الحالة فقط يصل القانون فعلا إلى درجة من القوة والنفوذ، فلا يستطيع المهملون مخالفته أو التهرب منه.

المبحث الثاني

مساوئ الإهمال ودور القانون في الحد منه

أولاً: مساوئ الإهمال: إن الإهمال في أداء العمل، أصبح ينتشر في كل جوانب الحياة، ويصيب بمساوئه كل مقومات المجتمع .. إنه يوجد في كل الوحدات الاقتصادية: الإنتاجية والخدمية، وفي كل مؤسسات الأعمال - الصغيرة والمتوسطة والكبيرة - ويوجد في البيوت والمدارس والجامعات، وفي كل ما يمس

⁽¹⁾ مصطفى، أحمد سعد، (2008)، الموارد البشرية - رؤية إستراتيجية معاصرة، ط 2، مطابع الدار الهندسية بالقاهرة، ص 427.

ويتصل مباشرة بحياة المواطنين .. ووجوده و انتشاره هكذا، يحمل الدولة تكاليف ضخمة تعرقل مسيرتها نحو التنمية، فضلا عن الأعباء: المادية والمعنوية التي يتحملها أفراد المجتمع.

إن الإهمال، وعدم الرقابة، وعدم تطبيق القانون بحزم وسرعة، يؤدي إلى مساوئ متعددة .. إن التغاضي عن الأخطاء - حتى الصغيرة - وترك كل مخطئ يفعل ما يريد دون رقيب أو مساءلة، ووجود المخطئ من يبرر له خطأه ويدافع عنه، يؤدي إلى كثير من المساوئ، ويحمل المجتمع كثيرا من التكاليف.

ثانيا: العامل والعمل:

• العامل: جاء في المعجم⁽¹⁾، - كما تقدم - أن (العامل): من يعمل في مهنة أو صناعة، وعمل السلطان على البلد: فهو عامل.

وقد عُرف بأنه: "شخص طبيعي يقوم بعمل يدوي أو مهني"⁽²⁾.

وعُرف كذلك بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه"⁽³⁾. ووفقا لهذه المفاهيم، فإن المقصود بالعامل في موضوع هذا البحث هو: مطلق عامل .. أي أنه ليس مرتبطا بقطاع أو جهة معينة (سواء القطاع الحكومي أو القطاع العام أو القطاع الخاص) أو بدرجة من أي درجات العمل .. فعامل مزلقان السكة الحديد، وعامل الجمرك وعامل النظافة والمزارع والصانع والنجار والحداد والمدرس والمهندس وأستاذ الجامعة .. إلخ، عامل يؤدي عملا معيناً، وإهماله في أداء هذا العمل يترتب عليه أضرار بالنسبة للمجتمع.

• العمل: - كما تقدم أيضا - المهنة والصناعة والفعل، والعمل في الاقتصاد: مجهود يبذله الإنسان

لتحصيل منفعة⁽⁴⁾ .. أي أنه يقصد بالعمل: مطلق العمل، أي كان قدره ومنزلته ونوعه وتبعيته.

وعرفه الاقتصاديون بأنه: "أي مجهود عقلي أو بدني يبذله الإنسان في سبيل تدبير معيشتة".

¹ المعجم الوجيز، المرجع السابق، ص 435.

² السنهوري، محمد مصطفى، (2017)، تشريعات العمل وفقا لأحكام القانون رقم 13 لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذة له، (بدون دار نشر)، ص 29.

³ المادة الأولى، فقرة (1) من قانون العاملين رقم 12 لسنة 2003.

⁴ المعجم الوجيز، المرجع السابق، ص 435.

ويفهم من هذا، أن العمل يقتصر على المجهود البشري فقط، وأنه يضم كافة المجهودات الإنسانية (سواء الفكرية أو العضلية)، وأنه يرتبط بتحقيق منفعة اقتصادية، أي أن الجهد المبذول لابد أن يكون يهدف الإنتاج المفيد من الناحية الاقتصادية .. وعلى هذا الأساس، فإنه يقصد بالعمل في موضوع البحث: مطلق العمل، أيًا كان قدره وقيمه .. أي أنه غير محدد بالزمان أو المكان أو الحجم أو النوع أو الجهة .. فقط أن يكون عملاً نافعاً.

ثالثاً: الفرق بين النظام الوضعي والمنهج الإسلامي عند تنفيذ الأعمال:

إن العمل ابتغاء لفضل الله، يمثل ضماناً قوية لسلامة السلوك الاجتماعي وشرعية النشاط الاقتصادي، لشعور الفرد المؤمن، بأنه إذا استطاع أن يفلت من رقابة المخلوق فإنه لن يستطيع أن يفلت من حساب الله تعالى، ومن هنا كان أساس المسؤولية في الإسلام أن: "أعبد الله كأنك تراه، فإن لم تراه فإنه يراك"⁽¹⁾. إن الإسلام قد كرم العمل، ووضع في المكانة اللائقة به في شرائعه، وحث المسلمين على العمل، بل ودعاهم دعوة ملحّة إلى بذل الجهد والاجتهاد، والسعي في الأرض ابتغاء لفضل الله. ومن ناحية أخرى، فإن المنهج الإسلامي يقرر ضرورة الاهتمام بالعلاقات الإنسانية بين العاملين. ففي مقابل الواجبات والمسؤوليات التي تقع على عاتق العاملين (والتي أولها، العمل أمانة ومسؤولية)، فإن هناك مجموعة من العوامل الإنسانية التي تجعل العاملين أكثر جدية في العمل وأكثر تنفيذاً للمسؤوليات، وبالتالي إذا ما أشيعت وأصبح العامل أكثر شعوراً بالرضا وأكثر تعاوناً وإقبالاً على العمل.

وفي مقدمة هذه الاحتياجات النفسية: إحساس العامل بالأمن والطمأنينة في مؤسسته، وشعوره بالانتماء إليها والإسهام في تحقيق أهدافها، وأن المسؤولين بالمؤسسة يعترفون بمجهوده ويعملون على تقدمه، إلى غير ذلك من الأمور التي تحفظ للعامل إنسانيته وكرامته بين زملائه.

كذلك، يوضح الفكر الإداري في المنهج الإسلامي: أن الإنسان كائن محترم ومقدر، سواء عمل عملاً عاماً أو خاصاً، صغيراً أو كبيراً. ويدعو دائماً إلى حسن المعاملة والتعاون كلما اجتمع جماعة مسلمة لأداء عمل. قال تعالى: " .. وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ .."⁽²⁾. هذا

¹ المصري، عبد السمیع، مقومات العمل في الإسلام، المرجع السابق، ص 17.

² سورة المائدة، الآية: 2.

فضلا عن أن العامل كي يلتزم بالمسئوليات الملقاة على عاتقه، لا بد أن يشعر بالطمأنينة والاستقرار في عمله، وأن يحس بالانتماء والمشاركة في عمل المؤسسة التي يعمل بها.⁽¹⁾

ومن ثم يمكن أن نصل إلى:

- أن العامل عندما يقوم بتنفيذ العمل وفقا للمنهج الوضعي، فإنه قد يقوم بتنفيذه مقابل الدخل المادي فقط، أو تطبيقا لقواعد وإجراءات العمل، أو خوفا من المساءلة، أو كلها جميعا، وفي جميع الأحوال، قد لا يؤدي العمل بإتقان .. أما إذا قام بأداء العمل وفقا للمنهج الإسلامي، أي ابتغاء وجه الله سبحانه وتعالى، فإنه سوف يؤديه بصورة جيدة، لأنه إذا لم يكن كذلك، فإنه يخرج من المنهج الإسلامي.
- أن الإسلام يدعو البشرية إلى الوسطية السمتة، التي تفيض السلام على العالمين، يقول تعالى: " وَكَذَلِكَ جَعَلْنَاكُمْ أُمَّةً وَسَطًا .."⁽²⁾، منهج يزواج بين تطلعات الروح وحاجات الجسد .. منهج يتفق وفطرة الخلق .. قال تعالى: " أَلَا يَعْلَمُ مَنْ خَلَقَ وَهُوَ اللَّطِيفُ الْخَبِيرُ"⁽³⁾. وهيئات ما بين المنهجين وأثرهما على العمل والإنتاج.
- أن الذي يقوم بتنفيذ الأعمال وفقا للمنهج الوضعي مقابل الدخل المادي فقط أو وفقا لقواعد العمل ولوائحه، فإن الدخل قد يكون أقل من وجهة نظره، والقواعد واللوائح قد لا تتضمن كل شيء خاصة عندما تتغير طبيعة العمل، ومن ثم فإن النتيجة قد تكون غير جيدة .. بينما الذي يقوم بتنفيذ الأعمال وفقا لنصوص القرآن والسنة، فحتما سوف تكون النتيجة جيدة، لأن أي خروج عن هذا يُعد انحرافا وخروجا عن المنهج السماوي.

رابعاً: القانون وظاهرة الإهمال في أداء العمل: القانون يحمي مصالح الجماعة، وينظم العلاقات بين الأفراد وبعضهم البعض، وبين الوحدات الإنتاجية وبعضها البعض، وبينها وبين الدولة عند مزاوله كل من أفرادها لنشاطه في الحياة، وذلك بطريقة جبرية.

¹ أبو سن، أحمد إبراهيم، الإدارة في الإسلام، المرجع السابق، ص 99 – 104.

² سورة البقرة، الآية: 143.

³ سورة الملك، الآية: 14.

والقانون والقيم الأخلاقية المستمدة من الشرائع السماوية، هما الأصل والأساس في حياة المجتمعات، ولا يمكن أن تسود الشريعة في المجتمع أو يطبق القانون إلا إذا تحول كل منهما، إلى قيمة وخلق إنساني واجتماعي، يستحي الإنسان من مخالفته، ويفقد مكانته الاجتماعية إذا خرج عنه، وكلاهما (الشرائع والأخلاق) يمارسهما الإنسان بحرية واختيار .. يقول تعالى: " لا إكْرَاهَ فِي الدِّينِ .."⁽¹⁾.

والإهمال في أداء العمل، خطأ بشري وارد في كل ما يمارسه الإنسان من عمل، ويتضمن أنواعا مختلفة ومتداخلة وغير متجانسة، وقابلة لأن يقع الإهمال في كل منها .. والإهمال عندما يقع، تختلف قيمة أثره المادي والمعنوي من عمل لآخر، وفي العمل الواحد، قد يكون للإهمال قيما متعددة .. وهذه القيم يمكن أن تُحدد عن طريق الخبراء والمتخصصين، ثم على فقهاء القانون أو التشريعات، أن يقوموا بتحديد العقاب، بناء على القيمة المادية والمعنوية لنتيجة الإهمال.

إن كل من يعمل مقابل أجر، (حتى ولو كان العمل غير منظم تحكمه قواعد ومبادئ) فهو عامل، أيا كان المكان أو الزمان أو العمل أو الصفة التي يتصف بها العامل أو الجهة التي يتبعها أو القانون الذي ينظم العلاقة بينه وبين غيره، كقانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978 وقانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003.

ونظرا لأن الإهمال في أداء العمل، يُعد من أصعب المشاكل والعقبات التي تواجه الدولة، حيث تُلقى عليها أعباء ثقيلة، وتعرقل عملها الذي تسعى دائما نحوه، والذي يتمثل في تحسين الحياة المعيشية للأفراد.

لذلك، فإنني أرى، أن يصدر قانون، يُسمى: "قانون الإهمال في أداء العمل"، يعاقب العامل أيا كان، يختص بتشريعاته وتحديد بنوده بالدرجة الأولى: فقهاء القانون ومن يرونهم من المفكرين والاقتصاديين وغيرهم، وبعد اجتيازه كافة المراحل، وصدوره، تصحبه ثورة إعلامية، تشترك فيها كل وسائل الإعلام، تنتقل إلى أفراد المجتمع: حقيقته وأهميته ودوره في بناء مستقبل أفضل لمصر.

⁽¹⁾ سورة البقرة، الآية: 356.

ولكن أليس هناك قوانين يمكن أن تعالج الإهمال في أداء العمل؟ نعم هناك: قانون العقوبات رقم 58 لسنة 1937: إصدار قانون العقوبات⁽¹⁾ الذي حدد عددا من المواد تخص العاملين الذين يخطئون أو يهملون في أداء العمل، حيث نصت المادة (238) منه على الآتي:⁽²⁾

"كل من تسبب خطأ في موت شخص آخر بأن كان ذلك ناشئا عن إهماله أو رعونته أو عدم احترازه أو عدم مراعاته للقوانين والقرارات واللوائح والأنظمة، يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تجاوز مائتي جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن خمس سنين وغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، إذا وقعت الجريمة نتيجة إخلال الجاني إخلالا جسيما بما تفرضه عليه أصول وظيفته أو مهنته أو حرفته أو كان متعاطيا مسكرا أو مخدرا عند ارتكابه الخطأ الذي نجم عنه الحادث، أو نكل وقت الحادث عن مساعدة من وقعت عليه الجريمة أو عن طلب المساعدة له مع تمكنه من ذلك.

وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن سبع سنين إذا نشأ عن الفعل وفاة أكثر من ثلاثة أشخاص، فإذا توافر ظرف آخر من الظروف الواردة في الفقرة السابقة كانت العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد عن عشر سنين". ويلاحظ أن هذه العقوبات التي حُدِّدت منذ أكثر من ثمانين عاما لا تتناسب مع الحوادث التي تقع هذه الأيام والتي يروح نتيجتها العشرات بل المئات من الأفراد. فضلا عن الخسائر المادية والمعنوية التي تنتج عن الحوادث والتي تُحمل الدولة أعباء وتكاليف ضخمة .. وليس هذا فقط بل إن الذي يتحمل العقوبة هو الصغار - عامل التحويلة أو الإشارات - أما الكبار فلا يحاسبون لأن قانون العقوبات لا يوجد به إقرار للمسئولية الجنائية على الوزراء والمسؤولين .. إنهم عمال كغيرهم - كما تقدم - والمنهج الإسلامي يحملهم مسئولية العمل وأمانته، يقول تعالى: " وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ .."(3). ويقول الرسول - ﷺ -: "إذا ضيعت الأمانة فانتظروا الساعة ..".

⁽¹⁾ نشر بالوقائع المصرية، العدد 71 الصادر في 5 أغسطس 1937م. (وقد عدل هذا القانون عدة مرات).

⁽²⁾ خاطر، محمود ربيع، (2016)، قانون العقوبات معلقا عليه بأحدث أحكام محكمة النقض، ط 3، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة، ص 161.

⁽³⁾ سورة التوبة، الآية: 105.

كذلك هناك قانون المرور، الصادر بالقانون رقم 66 لسنة 1973م⁽¹⁾، ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار وزير الداخلية رقم 1613 لسنة 2008م⁽²⁾، حيث حدد مجموعة من العقوبات (تختلف وتتزايد حسب كل حالة) لمجموعة من المخالفات أو الأخطاء ناتجة عن الإهمال: كمن يقود مركبة آلية بسرعة تقل عن الحد الأدنى للسرعة المقررة، أو قيادتها بسرعة تجاوز الحد الأقصى، أو قيادتها وهي خالية من الفرامل، أو قيادتها وهو تحت تأثير مخدر أو سكر، أو السير عكس الاتجاه في الطريق العام داخل المدن أو خارجها. مع تغليب العقوبة إذا ترتب على هذه المخالفات إصابة شخص أو أكثر أو موت شخص أو أكثر، أو إصابته بعجز كلي. (المواد: 74، 75، 76 وغيرها من مواد القانون).

وإذا كان الأمر كذلك .. أي انه توجد قوانين تصلح لمعاقبة المهملين في أداء أعمالهم، فلماذا هذا القانون الجديد؟ وكيف يطبق؟ قانون الإهمال في أداء العمل - المقترح - ضروري للآتي:

- لأنه خاص بالعمل، الذي هو حياة الدولة وأساس تقدمها، كما أن العمل عنصر مشترك بين جميع العاملين في الدولة - وفقا للمفهوم السابق -.
- لأنه سوف يكون حديثا دائما وعادلا، يحدد العقاب على أساس القيمة النقدية المترتبة عن الإهمال، وقت وقوعه.
- لأن: "إن الله لينزع بالسلطان ما لا ينزع بالقرآن" أثر معروف عن عثمان بن عفان - ؓ - . ورؤي عن عمر بن الخطاب - ؓ - أيضا: "إن الله يزع بالسلطان ما لا يزع بالقرآن" .. أي أن السلطان يمنع الانحرافات أكثر مما يُمنع بالقرآن، لأن بعض الناس يخافون عقوبة السلطان - الإجبارية -، ولا يخافون نواهي القرآن - الاختيارية-، لضعف الإيمان وقلة البصيرة .. يقول الحافظ ابن كثير في تفسيره لهذه العبارة⁽³⁾: "إن الله تعالى يمنع بالسلطان عن ارتكاب

¹ نشر بالجريدة الرسمية - العدد 34، في 1973/8/23، وعدل بمجموعة من القوانين، آخرها القانون رقم 121 لسنة 2008، الذي نشر بالجريدة الرسمية - العدد 23 مكرر في 2008/6/9.

² الوقائع المصرية - العدد 206 (تابع الصادر في 2008/9/4).

³ تفسير الحافظ ابن كثير، الجزء الخامس، ص 111.

الفواحش والآثام، ما لا يمتنع كثير من الناس بالقرآن، برغم ما فيه من الوعيد الأكيد والتهديد الشديد".

• لأنه، سوف يترتب عليه، أن كل الرؤساء والمرؤوسين سوف يعاملون معاملة واحدة، فهم جميعا أمام القانون سواء، وهم جميعا عاملون، أخوه في الإيمان ومتساوون في الاعتبار البشري. غير أن كلا منهم عامل يعمل عملا معيناً، له قواعد وأخلاقيات ومعدلات أداء، ويحصل على أجر أو دخل يتناسب مع عمله، ويصيب ويخطئ، وبالتالي كل منهم يتحمل نتيجة عمله .. والمفاضلة بين الجميع لا تكون إلا على أساس من ينتج أكثر، ويتقن عمله أفضل.

ويطبق هذا القانون على النحو التالي: أولاً: أن المشرعين أو فقهاء القانون، يحددون قيمة معينة تبدأ من الصفر وتنتهي بمئات الملايين من الجنيهات والعقوبة التي تفرض على كل قيمة.

ثانياً: أن لكل عمل معدلات أداء ومقاييس حسب طبيعة العمل، وبالتالي:

1. كل وحدة أو مصلحة تقدر قيمة الخسائر المادية الناتجة عن إهمال العاملين فيها، عن طريق خبرائها ومتخصصيها. يقول تعالى: " .. فَاسْأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ"⁽¹⁾.
2. أو تقدر عن طريق لجنة من الخبراء والمتخصصين على مستوى الجمهورية، تكون مؤقتة ومختصة بتقدير الخسائر الناتجة عن الإهمال في عمل معين بالذات.
3. أو تقدر عن طريق خبراء وزارة العدل، حيث يوجد لديها خبراء في جميع التخصصات.
4. مع ملاحظة أن تقدير قيمة خطأ بالذات، قد يختلف من وقت لآخر حسب الظروف والملابسات وحسب الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وحسب وجهة نظر من يقوم بالتقدير .. لذلك فإنه من الأفضل، أن يتم التقدير كما في البند الثاني، لأن الأول قد يكون متحيزاً، والثاني قد يؤخر التقدير بعض الوقت.

¹ سورة الأنبياء، الآية: 7.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج: نستطيع أن نخرج من هذه الدراسة بالنتائج التالية:

- 1- العامل والعمل: إن كل من يعمل فهو عامل. أي كان العمل وأياً كانت الجهة التي يعمل بها، عامل يؤدي عملاً معيناً، وإهماله في أداء هذا العمل يترتب عليه إضرار بالمجتمع .. كذلك العمل، أي كانت درجته وقيمه، أي أنه غير محدد بالزمان أو المكان أو الحجم أو النوع أو الجهة .. فقط أن يكون عملاً نافعا .. التساوي المطلق بين العاملين وأنواع العمل .. يؤكد حقيقة التساوي هذه، قول الرسول - ﷺ -: "الناس سواسية كأسنان المشط، لا فرق بين عربي وأعجمي، أو بين أبيض وأسود، إلا بالتقوى".(1)
- 2- الموظف العام والوالي: كانتا في بداية الدولة الإسلامية والدولة المدنية، عندما كانت أي منهما تضطلع بالمرافق الأساسية التي تقدم منافعتها العامة للأفراد جميعاً، وفي نفس الوقت كانت أنشطة تستخدم عمالاً - حتى قبل الدولة الإسلامية - ولا يحملون هذه الصفة أو ذلك .. فالرسول - ﷺ - كان عاملاً، يعمل في مال خديجة ويمشي في الأسواق كغيره من الناس، كما أن العمل كان سنة الأنبياء جميعاً، يقول الرسول - ﷺ -: "ما أكل أحداً طعاماً قط خيراً من أن يأكل من عمل يده، وإن نبي الله داوود كان يأكل من عمل يده".(2)
- 3- الإهمال وخطره: إن الإهمال في أداء العمل - كما تقدم - ظاهرة خطيرة تدمر اقتصاد البلاد، وتؤدي إلى إفقارها، وبث روح اليأس والإحباط بين العاملين فيها، وافتقارهم لتقناتهم في قيم العمل والإنتاج. بل إن الإهمال جريمة تستلزم المحاسبة والعقاب الرادع، خصوصاً، من يتعلق عملهم بأرواح الناس التي لها شأن عظيم عند الله تعالى.
- 4- القيم الأخلاقية: تمثل القيم الأخلاقية(3) أهمية كبيرة في حياة الفرد والمجتمع، حيث تساعد المجتمعات على الاحتفاظ بذاتها واستقلالها من خلال توجيه سلوك الفرد نحو أهداف ومصالح

(1) رواه ابن كثير في تفسيره - الجزء الثامن.

(2) رواه البخاري ومسلم.

(3) عندما يقال: القيم الأخلاقية، يكون المقصود: القيم الإيجابية.

المجتمع، كما توجه الأفراد نحو القيام بأداء عملهم بصورة جيدة، فالمجتمع الذي تترسب في أعماق مواطنيه، قواعد وقيم العمل الذي يؤدونه لا يهمل أفراده أو يقصرون في أداء أعمالهم. ومن ناحية أخرى، فإن القيم الأخلاقية، تؤدي إلى تقليل الإهمال أو الخطأ، وإلى خفض التكاليف، وإتقان العمل وتجويد المنتجات، وفي نفس الوقت، فإن أصحاب القيم الأخلاقية، يعملون على الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، عكس هؤلاء الذين يفتقدونها، فإنهم يهملون في أداء العمل، أو يسرفون في استخدام الموارد - سواء بقصد أو بغير قصد - وسيئون استغلالها مما يزيد من تكلفة العمل والإنتاج .. إن القيم الأخلاقية تدعو للحب، وتؤكد أنه الصيغة الوحيدة المناسبة للعلاقات بين الناس.

5- أسس القيم الأخلاقية: إن القيم الأخلاقية لها مجموعة من الأسس التي تنشئها وتطورها وتقويها - كما تقدم - وهذه الأسس يقع عبء نشرها وتوصيلها على المجتمع ككل .. غير أن البداية لابد أن تكون الفرد الذي يراقب الله سبحانه وتعالى في عمله. فبالمراقبة يُعبد الرحمن، ويبنى الإيمان، وتؤدي الواجبات والحقوق والالتزامات. فضلا عن محاسبة كل فرد لنفسه عن أداء العمل المكلف به .. ويتطلب هذا: الإمام بتقافة الإهمال، حيث أنه معصية لله وللرسول. وعندما يدخل الدين قلوب الناس، ويملأها الإيمان، ويتمسكوا بتعاليم القرآن وسنة النبي عليه الصلاة والسلام .. فلن يوجد مهمل في أداء عمله.

6- أسباب الإهمال في أداء العمل: من أهم أسباب ظاهرة الإهمال: انخفاض مستوى الدخل الحقيقي، وعدم فهم إجراءات وقواعد تنظيم العمل، والتمسك باللوائح القديمة والإجراءات التقليدية، وتدني القيم الأخلاقية، وعدم وجود نظم فاعلة للثواب والعقاب، واختلال أجهزة الضبط والرقابة .. غير أن أهم من هذه العوامل وغيرها: عدم وجود تشريعات تتناسب مع هذا الخطأ المدمر، أو وجودها وعدم تنفيذها، أو تنفيذها بانتقائية، أو أن إجراءات التحقيق والمحاكمة تستغرق وقتا طويلا، تضعف معها قوة الردع، مما يؤدي إلى تزايد جرائم الإهمال، أو ضياع أو إتلاف أدلة الإثبات.

7- ضخامة التكاليف والأضرار المترتبة على الإهمال: إن الإهمال في أداء العمل، وما يترتب عليه من حوادث مفزعة، تزهق أرواح الأبرياء، وتعطل الأعمال وتبدد الأموال، يمثل خطرا كبيرا بالنسبة للمجتمع .. ليتصور أي شخص عادي الحادثة الطبية الصغيرة عندما مات ثلاثة أشخاص

مرضى بالفشل الكلوي عند خضوعهم لجلسات الغسيل، بمستشفى ديرب نجم المركزي بالشرقية
سبتمبر 2018 .. ليتصور حجم الأعباء المباشرة لأسر الموتى والمصابين، وحجم التعويضات
والمعاشات وانشغال الأجهزة المتعددة وما يترتب على ذلك من نفقات، فضلا عن الحزن والألم الذي
أصاب المجتمع كله.

ثانيا: التوصيات: يمكن أن نوصي بالآتي:

1- ابدأ بنفسك: إن على كل إنسان أن يبدأ بنفسه، فيراجعها ويسألها، ويراقب الله سبحانه وتعالى في
أقواله وأفعاله، فهذه الرقابة تجعله يصلح من شأنه ويؤدي الواجبات والحقوق والالتزامات، قاصدا
من ذلك كله: وجه الله. إن الله سبحانه وتعالى، قد أعطى الإنسان من القوة والطاقة ما يجعله قادرا
على قيادة سفينة الحياة بالعمل الذي ينتهي منه وجه الله. والرسول - ﷺ - يوجب على المسلم أن
يكون عضوا نافعا في الجماعة، يسهم في خير المجتمع وصالحه بما يبذل من عمل، يقول - ﷺ -:
"على كل مسلم صدقة. قيل: أرأيت إن لم يجد؟، قال: يعين ذا الحاجة الملهوف. قيل: أرأيت إن لم
يستطع؟، قيل: يأمر بالمعروف أو الخير".⁽¹⁾

2- إعادة بناء الإنسان: إن البشر هم أداة التقدم، ولن تكون هناك تنمية أو نهضة إلا من خلال بناء
الإنسان ليصبح قادرا على صناعة المستقبل. فالإنسان إذا ما أحسن إعداده وتأهيله، وغرست فيه
القيم الأخلاقية يمكن، ليس فقط: بذل الجهد لتنمية الوطن، وإنما يعمل على إصلاح المجتمع، والعودة
به إلى حضارته الأولى .. إن تطور الدولة وتقدمها يبدأ من العامل المبدع الكفاء، وبدونه تفشل كل
خطط الإدارة .. فهو أساس البناء، وهو الرأس المفكر وهو الساعد المنفذ لكل الخطط والأعمال.⁽²⁾

3- نظم الثواب والعقاب: إن على الدولة وكل المؤسسات، أن تطبق نظما للثواب والعقاب - الثواب
المجز والعقاب الرادع - في كل الوحدات والمؤسسات .. إن العامل في القطاع الخاص قد يفقد
عمله وصاحب رأس مال قد يفقد رأسماله إذا أخطأ أحدهما أو أهمل، بينما في الجهاز الحكومي، قد
يحصل المجد والمهمل على نفس الحافز، أو يحصل كل منهما عليه، الأمر الذي يؤدي إلى الإهمال

¹ رواه البخاري ومسلم.

² محارب، علي جمعة، (2004)، الناديب الإداري في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة -، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص 7.

والتراخي وعدم الانتماء، وبالتالي نقص الرغبة في العمل والإنتاج. إن نظام الثواب والعقاب، أمر على درجة عالية من الأهمية، وضرورة تفرضها الرغبة في تحسين أداء العاملين ورفع كفاءتهم، وتشجيعهم على أداء متميز يتجاوزون به الأهداف المحددة، حيث لم يعد الهدف تحقيق الأهداف، وإنما تجاوز هذه الأهداف.⁽¹⁾

4- الاهتمام بالقيم الأخلاقية: إن نفس الإنسان أو حالته إذا كانت صالحة، فإن تصرفاته وأفعاله سوف تكون كذلك، ويؤكد ذلك، قوله تعالى: " وَالْبَلَدُ الطَّيِّبُ يَخْرِجُ نَبَاتُهُ بِإِذْنِ رَبِّهِ وَالَّذِي خَبثَ لَا يَخْرِجُ إِلَّا نَكِدًا .."⁽²⁾. لذلك أكد الإسلام على صلاح النفوس وتركيتها، واهتم بغرس الأخلاق الحميدة، ونبه على أن ذلك مطلوب من الراعي والرعية، وأن كليهما مسئول أمام ربه عن إلزام الآخر بالخلق الحسن.

إن الأمر قد يكون يسيرا إذا اقتضت مشكلة العمل والإنتاج على نقص الموارد، أو غياب قواعد وإجراءات التنظيم، وإنما يصبح الأمر حرجا وأكثر خطورة إذا كانت المشكلة غياب القيم الأخلاقية لدى مسؤولي وموظفي العمل والإنتاج في أي نشاط. فنجاح أي عمل يتطلب الالتزام بالقيم الأخلاقية السائدة في هذا العمل، وإدراك كل العاملين مع اختلاف مسؤولياتهم، بالمسئوليات الملقاة على عاتقهم تجاه أعمالهم ومجتمعاتهم.

5- رضا العاملين عن أعمالهم: إن وضع العامل في العمل الذي يتفق مع مواهبه وقدراته: الطبيعية والمكتسبة وتوفير الجو المناسب للعمل - بإدراك الأول لكل القواعد والخبرات الخاصة بتنفيذ الأخير - يُعد من العوامل الرئيسية التي تجعله راضيا عن العمل، وبالتالي ترفع قدرته على الإنتاج، وتزيد ولاءه للمؤسسة التي يعمل بها، وللآلات والمعدات التي يشتغل عليها، وصولا إلى رفع كفاءته وتحسين أدائه في العمل.

¹ مصطفى، أحمد سعيد، (2008)، إدارة الموارد البشرية - رؤية إستراتيجية معاصرة، ط 2، مطابع الدار الهندسية بالقاهرة، ص 417.

² سورة الأعراف، الآية: 58.

كما أن إشراك العاملين في الإدارة، وفي ثمار العمل، من شأنه أن يرفع من درجة رضاه، فيزيد الإنتاج كما ونوعاً، ويهيئ مزيداً من فرص الخلق والإبداع والمبادأة الفردية، ومن تحسين الجو النفسي والاجتماعي في بيئته، مما ينعكس على اهتمام العامل والحرص على نجاحه.

6- القدوة الحسنة: من أهم الأمور، أن يكون الرؤساء في المؤسسات المختلفة أو المستويات العليا في كل الوحدات الإنتاجية، قدوة حسنة لمروسيهم، وأن تكون هذه القدوة الحسنة دائمة وفي كل الأعمال، كي يتعود المرؤوسين عليها .. فال تعود يؤدي إلى ثبات السلوك واستقراره، وعند ذلك، يصبح مكوناً للشخصية، ومحدداً لسلوكها، وموجهاً لفكرها.

إن من أهم صفات الرئيس في أي عمل، أن يكون قدوة حسنة للجماعة والأفراد، فيلزم نفسه قبل غيره بالسلوك القويم والالتزام بما يتطلبه عمله من جهد وصبر وأمانة وتضحية، وأن يكون قوله وسلوكه مطابقاً لما أنزل الله، عملاً بقوله تعالى: " يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ (2) كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا مَا لَا تَفْعَلُونَ"⁽¹⁾. وقوله تعالى: " لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا"⁽²⁾.

7- توعية وتنقيب العاملين: إن توعية وتنقيب العاملين بأهمية العمل وبحريتهم وكرامتهم وبالحياتية الخالية من الخوف والعوز، يؤدي إلى قوتهم ونجاحهم في أعمالهم .. فالإنسان عندما يمتلك حريته ويستوعب مبادئ وقواعد العمل وقيمه الأخلاقية، تزداد قدرته على بذل المزيد لبلاده في أي مجال يعمل فيه، ويساهم في بناء ثقافة إنسانية تحقق الخير للجميع دون تمييز أو تفریق.

ومن ناحية أخرى، فإن المجتمعات البشرية تقاس درجاتها في الرقي والتقدم بمقدار ما لها من أهلية لممارسة حريتها وحقوقها، ومن شمول الوعي بدورها ومن صدق الاستعداد للدفاع عن قيمها الأخلاقية .. ويدخل في ذلك، تعليم وتدريب العاملين الجدد وتنقيب العاملين القدامى وتزويدهم بكل ما هو جديد وضروري لحسن أداء العمل .. ويقع مسؤولية كل هذا على المتقنين والجهات والمنظمات المعنية بهذا الأمر.

¹ سورة الصف، الآية: 2، 3.

² سورة الأحزاب، الآية: 21.

المراجع

أولاً: الكتب:

1. أبو بكر، مصطفى محمود، (2011)، أخلاقيات وقيم العمل في الجهاز الحكومي والمنظمات العامة، الدار الجامعية، الإسكندرية.
2. أبو بكر، مصطفى محمود، (2010)، أخلاقيات وقيم العمل في المنظمات المعاصرة، ط 1، الدار الجامعية، الإسكندرية.
3. أبو سن، أحمد إبراهيم، (2012)، الإدارة في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة.
4. اسكندر، نجيب، وآخرون، (بدون تاريخ نشر)، الدراسة العلمية للسلوك الاجتماعي، دار النهضة العربية، ط 3، القاهرة.
5. باشا، محمد أبو ضيف، (2013)، النظام التأديبي، دار الجامعة الحديثة، الإسكندرية.
6. بطيخ، رمضان محمد، (1977)، الوسيط في القانون الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة.
7. جعفر، محمد أنس، (1992)، المبادئ الأساسية للوظيفة العامة في الإسلام ومدى تطبيقاتها المعاصرة في المملكة العربية السعودية، دار النهضة العربية، القاهرة.
8. جمال الدين، سامي، (2005)، منازعات الوظيفة العامة، منشأة المعارف، الإسكندرية.
9. حسين، محيي الدين، (1977)، التنشئة الأسرية والأبناء الصغار، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
10. الحلو، ماجد راغب، (1987)، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة.
11. خاطر، شريف يوسف، (2009)، الوظيفة العامة - دراسة مقارنة، ط 2، دار النهضة العربية، القاهرة.
12. خاطر، محمود ربيع، (2016)، قانون العقوبات معلقاً عليه بأحدث أحكام محكمة النقض، دار محمود للنشر، القاهرة.
13. خلاف، عبد المنعم محمد، (1969)، المادية الإسلامية وأبعادها، مكتبة وهبة، القاهرة.
14. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم، (2010)، المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.

15. خليل، محمد أبو ضيف باشا، (2017)، النظام التأديبي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
16. الخولي، البهي، (1951)، الإسلام لا شيوعية ولا رأسمالية - العمل والعمال، مكتبة وهبة، القاهرة.
17. الخولي، البهي، (1971)، الاشتراكية في المجتمع الإسلامي بين النظرية والتطبيق، مكتبة وهبة، القاهرة.
18. رسلان، أنور أحمد، (2010)، وجيز القانون الإداري، دار أبو المجد للطباعة بالهرم، القاهرة.
19. سعيد، سامح إبراهيم، (2015)، الصلاحية كأساس للاختيار للوظيفة العامة في النظام الإسلامي والمقارن، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
20. السنهوري، محمد مصطفى، (2017)، تشريعات العمل وفقا لأحكام القانون رقم 13 لسنة 2003 والقرارات الوزارية المنفذة له، (بدون دار نشر).
21. السندي، عبد الله بن راشد، (2012)، قياس أداء الموظف العام وتطوير أداءه (دراسة تطبيقية في المملكة العربية السعودية)، مكتبة الملك فهد الوطنية، الرياض.
22. السيد، السيد عبد الرحمن، (2014)، دراسات في اقتصاديات المشروعات، دار الفكر المعاصر، سوهاج.
23. الطماوي، سليمان محمد، (1992)، الوجيز في القانون الإداري - دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة.
24. عامر، طارق عبد الرؤوف، و المصري، إيهاب عيسى، (2014)، أخلاقيات العمل والمهنة، مؤسسة طيبة للنشر، القاهرة.
25. عبد الوهاب، محمد رفعت، (2012)، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الحديثة الإسكندرية.
26. علام، اعتماد محمد، و القليني، فاطمة يوسف، (2007)، قيم العمل الجديدة في المجتمع المصري، ط 1، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
27. علي، محمد كرد، (1968)، الإسلام والحضارة العربية، مطبعة لجنة التأليف والترجمة والنشر، القاهرة.

28. عليوة، السيد، (1987)، صنع القرار السياسي في منظمات الأعمال العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
29. عيسى، عبد الرحمن محمد، (1981)، دراسات سيكولوجية، دار المعارف، القاهرة.
30. كامل، علي، (2017)، الحماية القانونية للموظف العام - تطبيقات عملية وقضائية، دار الفكر والقانون، المنصورة.
31. كامل، نبيلة عبد الحليم، (1996)، الوظيفة العامة وفقا لأحكام القضاء الإداري في مصر وفرنسا، دار النهضة العربية، ط 2، القاهرة.
32. محارب، علي جمعة، (2004)، التأديب الإداري في الوظيفة العامة: دراسة مقارنة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
33. محفوظ، طلعت حرب محمد، (1989)، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة.
34. محمد، أحمد عبد العظيم، (1994)، أصول الفكر الإداري في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة.
35. المصري، عبد السميع، (1982)، مقومات العمل في الإسلام، مكتبة وهبة، القاهرة.
36. مصطفى، أحمد سعيد، (2008)، إدارة الموارد البشرية - رؤية إستراتيجية معاصرة، ط 2، مطابع الدار الهندسية بالقاهرة.
37. مصطفى، علي عبد القادر، (1983)، الوظيفة العامة في النظام الإداري وفي النظم الحديثة، مطبعة السعادة، القاهرة.
38. موافي، جمال محمد معاطي، (2017)، أحكام التعيين والترقية في الوظيفة العامة، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة.
39. موسى، محمد يوسف، (بدون تاريخ نشر)، نظام الحكم في الإسلام، دار الفكر العربي، القاهرة.
40. النعيم، فهد عبد الله، و أبو بكر، مصطفى محمود، (2010)، الإدارة الإستراتيجية وجودة التفكير والقرارات في المؤسسات المعاصرة، الدار الجامعية، الإسكندرية.

ثانياً: المراجع الأخرى:

1. العربي، محمد عبد الله، (1996)، **الغاية من العمل في الإسلام**، بحث مقدم للمؤتمر الإسلامي الثالث لمجمع البحوث الإسلامية، القاهرة.
2. محفوظ، طلعت حرب محمد، (1982)، **مبدأ المساواة في الوظيفة العامة - دراسة مقارنة**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس.
3. محمد، أحمد محمد عبد الله، (2013)، **الرابطة الوظيفية بين قيامها وانقضائها للموظف العام - الحقوق والالتزامات**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، دار المطبوعات الجامعية.
4. مشرف، مشرف عبد الرحمن، (2016)، **الإدارة العامة والوظيفة العامة في ظل الحكومة الإلكترونية**، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة أسيوط.
5. مجمع اللغة العربية، **المعجم الوجيز**، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، القاهرة، طبعة 1999 - 2000.
6. معجم العلوم الاجتماعية، إعداد نخبة من الأساتذة المصريين والعرب، الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1975م.