

توصيات الصالون الاقتصادي بشأن قانون المرتبات للعاملين الوطنيين بالوظيفة العامة

نبذة عن الصالون الاقتصادي:

هو منظمة ليبية استشارية غير حكومية، تم اشهارها بموجب موافقة مفوضية المجتمع المدني رقم 20200625-2-3139 بتاريخ 25/ يونيو/ 2020م. يهدف الصالون الاقتصادي من خلال أعضاء أصحاب الخبرات الوطنية أو من خلال الاستشاريين الليبيين إلى تقديم الرأي والمشورة لصناع السياسات ومتخذي القرارات في القضايا المتعلقة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية، وإيجاد الحلول للمشاكل والصعوبات والتحديات التي تواجه الاقتصاد الليبي بشكل عام، بما يكفل تنوعه وتعدد مصادره وتحقيق الاستقرار ورفاهية المواطن.

مقدمة:

أصبحت الزيادة السريعة والمستمرة لعدد المرتبات بالدولة الليبية، والذي تجاوز 25 مليار دينار سنوياً، تشكل عائقاً كبيراً جداً لإحداث أي إصلاحات حقيقية أو نقلت نوعية باقتصاد الدولة، بسبب حجز كتلة نقدية ضخمة واستخدامها بنفقات استهلاكية دون أي منفعة أو مردود حقيقي على الدولة، حيث تجاوز عدد موظف الدولة 1.5 مليون موظف، حتى أصبحت نسبة الخدمة المقدمة للمواطن موظف لكل أربعة مواطنين، في حين المعدل الدولي للوظيفة العامة موظف لكل 15 مواطن، مما أثر سلباً وبشكل كبير على جودة أداء الوظيفة العامة.

ومن خلال أحد مقاييس الأداء، والإنتاجية، والتكلفة، الذي يقيس حجم المساحة المستغلة من المقرات الحكومية بالنسبة لعدد الموظفين، في حال حضور كافة المنسبين إلى جهة حكومية ما، تبين أن المساحة متر مربع لكل موظف.

وفتية لغياب السلطات التشريعية والتنفيذية القوية والفاعلة التي تمتلك القدرة القيادية والمهنية والانسجام والتوافق بما يؤهلها للتحكم بالموارد الطبيعية والبشرية والمادية، ويطرح البدائل عن الوظيفة العامة، عليه وقعت هذه السلطات تحت ضغط الشارع، فأصبح ليس لديها إلا خيار واحد تغازل به المواطن وترضيه، حتى يرفع عنها الحرج وكم النقد الذي أخذ أشكالاً مختلفة نقد نخبوي ونقد شارع، وهو الاتجاه إلى الحل السهل والمتمثل في التوظيف الحكومي، فكان هنالك سيل من قرارات التعيين والتوظيف، حتى وصل الحال ببث الحياة بقرارات ميثه وملغية صدرت قبل 2011م بفترة الشعبيات، فضلاً عن ذلك صدرت مجموعة كبيرة من القوانين والقرارات التي تحتوي على الجداول الخاصة، والتي انعكس تأثيرها سلباً على الرأي العام، وولدت لديهم الإحساس بعدم العدالة والمساواة، زاد على أثرها حجم الفجوة بين أفراد المجتمع لتفاوت الدخل، خاصة في ظل اعتقاد المواطن أنه يستطيع الاستغناء والعيش برفاهية بالاعتماد على الأجور والمرتبات فقط، في حين أن حقيقة الحياة وكل التجارب السابقة تشير إلى عكس ذلك، فالأجور والمرتبات تضمن بشكل أساسي الاستقرار والحياة الكريمة، بشرط أن تكون وفق ملاكات وظيفية مدروسة يمكن من خلالها تغطية نفقات العلاج والتعليم والمسكن والمركوب من الإيرادات الذاتية للقطاع أو البلديات بعيد عن الإيرادات النفطية، إلا أنه وللأسف ولوجود تكديس كبير بالوظائف بما يفوق الأعداد الحقيقية جعل المرتبات عبارة عن نصيب في الثروة والنفط أكثر منها مقابل أداء واجب وظيفي، محدد بجودة مخرجات لا يمكن تحقيقها إلا بمدخلات من الموارد البشرية بمواصفات معينة، وإلا لن تتحقق هذه الجودة.

وبالإطلاع على تقارير المرتبات القطاعية نجد أن التكسب الوظيفي قد تركز بثلاث قطاعات، وهي: التعليم والصحة والأمن والدفاع، والخارجية بسبب معاملة منتسبيها على سعر صرف يسمح لهم تحقيق وفر كبير بالعملة الصعبة، مما جعل مرتباتهم الشهرية تتجاوز 20 ألف دينار شهرياً في حال تم احتسابها بسعر الصرف الموازي.

وكل هذه الملاحظات والظواهر سببت تشوه كبير بالوظيفة العامة انعكس على الأداء والمخرجات وجودة الخدمات، وكان يستوجب على السلطات التشريعية والتنفيذية المتعاقبة التحرك السريع والفعال لمعالجتها، فتأثيرها السلبي أصاب الدولة بشكل حيث كانت دائماً تسحب رقم كبير من الإحتياجات والموارد التي من المفترض أن تكون مساحتها جيدة لمناورات وقرارات الحكومة لتحقيق معدلات نمو مرتفعة، مما أثر سلباً على كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والأمنية.

ولقد استجابت السلطة التشريعية المتمثلة بمجلس النواب لهذا الموضوع، وشكل المجلس لجنة لوضع مقترح قانون مرتبات جديد يساهم بمعالجة مواطن الضعف والقصور بالتشريعات السابقة، وينسجم مع التغيرات بالوضع الاقتصادي للدولة وما تمر به من أزمات، وبما يرفع من أداء القطاعات الحكومية.

والسؤال الذي يطرح نفسه هنا، هل سينجح هذا التشريع بتحقيق الأهداف التي من المفترض أنه وضع لمعالجتها؟، والتي من أهمها:

1. المساهمة بخفض حجم المرتبات السنوية.
2. المساهمة بتحسين الأداء والرفع من جودة مخرجات الوظيفة العامة، والتي تتحقق من خلال:
 - ربط الترقيات والعلاوات السنوية بالحصول على تدريب ذاتي ومؤهلات مهنية وأعمال مميزة.
 - المساءلة والمحاسبة عن الأداء عن طريق القطاعات وتشريعاتها ولوائحها ونظمها الداخلية.
 - الاهتمام بقطاع التعليم والتدريب والرفع من جودة مخرجاته
 - المحافظة على الكوادر والقدرات البشرية المتميزة ومنعها من التسرب إلى بعض الوظائف ذات المرتبات المرتفعة بالقطاع الخاص
 - توفير حد من الضمانات النقدية للمهن التي تتطلب الحياد والاستقلالية والمعنية بجباية الإيرادات والإشراف على إدارة أموال الدولة.
3. تحقيق العدالة الوظيفية.
4. تحقيق حياة كريمة ومستقرة للموظف.

أولاً: المساهمة بخفض حجم المرتبات السنوية:

بالإطلاع على المقترح الجديد نجده فيما عدا الفقرة الأولى من الفقرات التالية المتعلقة بإعادة الهيكلة واعتماد الملاكات الوظيفية، لم يقترح أي نص يتعلق بسياسة خفض ميزانية المرتبات والتي من المفترض أن تنحصر بالسياسات الآتية:

- إعادة الهيكلة واعتماد الملاكات الوظيفية للجهات العامة.
- التقاعد المبكر.
- تطبيق القانون والاستقالة الاعتبارية على المنقطعين عن العمل، حيث يوجد العديد من الموظفين المنقطعين عن العمل يمكن تطبيق عليهم هذا النص.
- تطبيق منع الأزواج الوظيفي مع القطاع الخاص بالامتلاك أو التوظيف.
- التشجيع على ترك الوظيفة العامة والاتجاه إلى القطاع الخاص امتلاكاً أو توظيفاً أو مشاركة.

وقد يكون ذلك شيء طبيعي لكون المقترح المقدم هو بحقيقتة الأمر قانون مرتبات ينظم عملية استحقاق المرتب وقيمته، ولا يمكن أن تأتي به نصوص خاصة بتحفيز الاقتصاد أو غيرها من المعالجات التي تتعلق بالتكديس الوظيفي، فمثل هذه السياسات يمكن أن تعالج بقانون العمل والضمان والتقاعد، والسياسات الاقتصادية بتفريعاتها الأربعة المالية والنقدية والتجارية والمصرفية من ائتمان واقراض، وكذلك اكتمال مخططات مشاريع التنمية والمدن والاستثمار، والاتفاق على سعر صرف موحد للدينار مقابل العملات، يكون بدوره محفز وجيد للاقتصاد ويحقق قيمة شرائية معقولة مع أي قانون للمرتبات مقترح؛ حتى لا يضطر المشرع إلى زيادة حجم المرتبات بما يتماشى مع سعر الصرف الجديد ويؤثر سلبا على القوة الشرائية للمرتب.

وبالرجوع إلى المقترح، وفيما يخص مدى نجاحه مستقبلا بعد المباشرة بتنفيذه بتقليص حجم المرتبات السنوية، من خلال تنفيذ سياسة إيقاف صرف جزء من المرتب، والمتمثل بعلاوة التمييز للجهات التي لم تعتمد ملاكها الوظيفي (تنفيذا للمادة رقم 15 من القانون المقترح). فالصالون الاقتصادي الليبي يرى هنا أن المقترح لن يقلص من حجم المرتبات السنوية، بل من المتوقع أن يزيدها، وذلك لكونه سيزيد من إجمالي المرتب لموظفي قطاعي الصحة والتعليم والتي تعد من أكبر الأعداد وظيفيا.

مع أنه حسب ما جاء بالمادة رقم 15 من القانون، تم اشتراط صرف علاوة الأداء والتي ستشكل رقم كبير نسبة لحجم المرتبات، فقط للجهات التي استكملت إعداد ملاكها الوظيفي، بحيث من يسكن على الملاك الوظيفي سيستمر صرف لهم علاوة التمييز (الأداء) والباقي يحالون إلى فائض الملاكات الوظيفية، وهذا الشرط والسياسة هي التي يعول عليها المشرع بتقليص المرتبات.

ألا أنه وبالنظر لمفهوم الأجر مقابل العمل سوف يمنع عن الموظف مستحقاته الوظيفية مقابل العمل، ليس لتقصير وظيفي يتعلق به، بل نتيجة تقصير أو عجز جهة الإدارة عن إعداد ملاكها الوظيفي، فهذه المادة ستكون عرضة للطعن والبطالان قانونا، وفي حال عجزت الحكومة على تطبيق هذه المادة لأي سبب كان، فسوف تصرف علاوة الأداء بالكامل لكافة موظفي الدولة وسوف تزيد من حجم المرتبات السنوية، فلا يمكن أن تصغ مادة على شرط يتعلق بموضوع إعداد الملاكات الوظيفية الذي تتشابك فيه المسؤوليات.

علاوة على ما سبق، لم يعالج القانون مرتبات العاملين بالخارج والتي تصرف بالعملة الصعبة، وعند تحويلها بالدينار سنجدها أرقام كبيرة جدا، ألا بفقرة واحدة من القانون والتي جعلت من سعر صرف الدولار يكافئ 500 درهم، بمعنى، إذا كان هناك موظف يتقاضى مرتب بحدود 2,000 دينار وفق جدول المرتبات سيكون مرتبه 4,000 دولار، دون النظر إلى مستوى المعيشة بالدولة التي يعمل بها، فالمرتبات الخارجية يجب أن يصدر لها قانون مرتبات خاص؛ لكونها تصرف بالعملة الصعبة، مع مراعاة أن تكون منسجمة مع متوسط معيشة الدولة التي بها السفارة، مع إضافة بعض العلاوات الخاصة بالسكن والدراسة وسداد مقابل التأمين الطبي، على أن تصرف علاوة الدراسة للأبناء مقابل مصاريف الدراسة حتى الثانوية العامة، والتي عادة ما تغطيها الإقامة، والدولة لم ترسل الموظف لكي يوفر ويستغني، والعمل بالسفارات لا يستحق كل هذه النفقات، فهو يتعلق بتنظيم المعلومات واستخراج الشهادات ومتابعة الملفات من خلال قواعد البيانات.



ثانياً: المساهمة بتحسين الأداء والرفع من جودة مخرجات الوظيفة العامة:

أفرد المشرع في القانون المقترح جزئية خاصة بعلاوة الأداء، وبالتالي فإن المشرع يفترض أن يساهم هذا القانون في الرفع من مستوى الأداء الوظيفي، ولكن يبدو أن المشرع نسى أن النصوص القانونية يجب أن تكون قابلة للتطبيق العملي، ويجب صياغتها على هذا الأساس، فإن تم التمعن في مدى التطبيق العملي لعلاوة الأداء؛ فسنجد مجموعة من الصعوبات المرتبطة برصدها وقياسها، فمن الصعب قياس عمل نوعي ومتعدد الخصائص والمخرجات بمقياس كمي بقيمة واحدة محددة من 1 إلى 5 نقاط، ألا إذا كانت هذه النقاط بحقيقة الأمر هي خصم وعقوبة نتيجة التقصير في الأداء، وإذا كانت كذلك، فلا تستحق هذا الكم من التعقيد، ويمكن إصدار لائحة جزاءات وعقوبات، وعليه يشير الصالون الاقتصادي الليبي إلى أن تحسين ورفع جودة الأداء بالقطاعات الحكومية يتطلب تفعيل والالتزام بالآتي:

▪ ربط الترقيات والعلاوات السنوية بالحصول على تدريب ذاتي ومؤهلات مهنية وأعمال مميزة:

أن الحافز عنصر مهم في مسألة تحسين الأداء، فالقانون المقترح لا يحتوي على أي نصوص خاصة بالحوافز، والأداء يجب أن يتدرج بين ثلاث أنواع، أداء مقبول وفق الحدود العامة للوظيفة، وأداء دون المستوى، وانحراف بسبب السلوك أو الإهمال والتقصير، وفي هذا الصدد يجب أن تحدد أشكال التقصير ويستحق مقابله عقوبة، أما الأداء المتميز فيستحق مقابل حافز (ترقية أو علاوة)، والأداء المتميز يكون عن طريق أداء أعمال مميزة أو تدريب ذاتي أو الحصول على مؤهلات مهنية.

▪ المساءلة والمحاسبة عن الأداء بواسطة القطاعات وتشريعاتها ولوائحها ونظمها الداخلية:

أن قضية المساءلة والمحاسبة عن تحسين الأداء في الوظيفة العامة، لا تحل من خلال منح علاوة شهرية تخفض وترفع بين عدد هائل من الموظفين والمشرفين، إنما هي مسؤولية جماعية من الوزير إلى أقل وظيفة بالوحدة، وهذه المسؤولية تولد من خلال تناغم كل الكوادر بالوحدة واتفاقهم على الأهداف، ورضائهم الوظيفي، وبناء على نظام الحوافز المعتمد، عندها سيكون هنالك عدد بسيط غير منضبط، وهؤلاء يتطلب الأمر معاقبتهم، ويجب التنبيه في هذا الصدد على أن علاوة الأداء قد تتحول إلى سبب للانحراف عن الأداء، عندما يتم استخدامها كابتزاز وتهديد أكثر منها أداة لتحسين الأداء.

▪ الاهتمام بقطاع التعليم والتدريب والرفع من جودة مخرجاته:

يعتبر قطاع التعليم والتدريب أول القطاعات التي يجب أن تولى اهتماماً وتركيزاً أكبر، فإهماله وانخفاض مخرجاته يعد سبباً رئيسياً في انخفاض مستوى الأداء، وبالنظر إلى القانون المقترح نجد أهمل رؤية الدولة للقطاع الذي يستحق تركيزاً واهتماماً، من خلال منح أقل معدلات أداء لمنتهي.

▪ المحافظة على الكوادر والقدرات البشرية المتميزة ومنعها من التسرب إلى بعض الوظائف ذات المرتبات المرتفعة بالقطاع الخاص:

لم يأخذ القانون المقترح بالاعتبار أن عدم المساواة وارتفاع مرتبات بعض القطاعات الخاصة، فالعديد من التخصصات المهمة، والتي لها وظائف وسوق خاص نشط وبمرتبات مرتفعة جداً مثل مهنة الطب والمراجعة المالية، سوف تتسرب من القطاع العام وتذهب إلى القطاع الخاص، مما يؤدي إلى تدني جودة هذه الخدمات في القطاع العام، وهذا قد يكلف الدولة ملايين الأرقام عن التي تسعى لتوفيرها، وبالتالي يجب حصر مثل هذه الكفاءات، التي لن تكون بأعداد كبيرة على مستوى الدولة، والمحافظة عليها وتحفيزها للاستمرار بالقطاع العام، وإلا فسوف تضطر الدولة أن تشتري هذه الخدمة التي يقدمها هؤلاء من القطاع الخاص بأضعاف ما قد تدفعه من مرتبات.

▪ توفير حد من الضمانات النقدية للمهن التي تتطلب الحياد والاستقلالية والمعنية بجباية الإيرادات والإشراف على إدارة أموال الدولة:

لم يأخذ القانون المقترح بعين الاعتبار الوظائف التي يمنع عنها ممارسة أي نشاط خاص بأي وقت والمحافظة بشكل مستمر على نزاهتها واستقلاليتها، والتي من أهمها القضاء والوظائف الرقابية، فخيانتة الأمانة من المنخرطين بهذه الوظائف يكلف الدولة الملايين، ويجب أن تصرف لهم علاوة عضوية، مقابل أن تقرضهم أعلى العقوبات، وكذلك لم يأخذ القانون المقترح في الحسبان بعض الوظائف المتعلقة بجباية الأموال والرقابة عليها مثل: الجمارك والضرائب والمراقبين الماليين.

ثالثا: تحقيق العدالة الوظيفية:



أن القانون المقترح لا يحقق العدالة الوظيفية المنشودة؛ لكونه اعتمد لتحقيق ذلك وللتفرقة بين الوظائف وتمييزها عن بعضها على عنصر واحد، والمتمثل في علاوة التمييز (الأداء)، على الرغم من أنه هنالك العديد من العناصر التي تميز بين الوظائف، وهذه العناصر يجب ألا تكون هي المكون والمركب لعلاوة التمييز؛ لأنها ترتبط بالوظيفة بحد ذاتها وليس بالمجموعة الوظيفية، فقط يكون عنصر واحد كافي أن تمنح عليه علاوة 100% لوظيفة في مجموعة وظيفية وتمنع بناء عليه على وظيفة أخرى في ذات المجموعة الوظيفية.

على سبيل المثال، قد تمنح علاوة تمييز 100% لضابط أمن بدورية يكون معرض لمخاطر تصل إلى القتل، في حين يمنح ضابط أمن مكثي علاوة تمييز 30%، وهنا تم التمييز بينهم بالنظر إلى عنصر الخطر (علاوة الخطر). وكذلك تم منح علاوة تمييز منخفضة لبعض الوظائف العامة، وهي في الحقيقة وظائف مهمة وإستراتيجية في خطة الدولة، على مستوى تحسين الخدمات المتمثلة في قطاعي الصحة والتعليم، فهذين القطاعين يعتمد كل منهما على العنصر البشري، وعلى الأداء الزمني (خلال مدة زمنية معينة)، الذي يتطلب مجهود مضاعف خلال هذا الزمن، لذا يجب تقدير أداء وظائف هذين القطاعين بالساعة وتمنح علاوة زمنية، مثل: علاوة التدريس وعلاوة العمليات الجراحية للأطعم الطبية.

رابعا: تحقيق حياة كريمة ومستقرة للموظف:

أن القانون المقترح لم يأخذ في الاعتبار القوة الشرائية للدينار الليبي، والذي يعد المقياس الأساسي لقدرة الموظف على توفير احتياجاته الأساسية، فالمتوسط العام للمرتبات بما فيها علاوة التمييز لا يتجاوز 600 دولار في حال تم اعتماد سعر 3.65 دينار للدولار، وهو الحد المعتمد للفقر، والذي تمنحه الكثير من الدول مقابل علاوة استمرار في الحياة والعيش وليس مقابل عمل. كما تم إهمال توجه الدولة إلى رفع الدعم على الوقود والكهرباء وخصخصة الكثير من القطاعات العامة، مما يعني التحول في نهاية المطاف إلى القطاع الخاص، الذي يهتم بتحقيق الأرباح وزيادة التكلفة، وسينتهي الأمر بأعباء إضافية على الموظف.

وبالإضافة إلى ما سبق، لم يتم احتساب علاوة السكن ولا علاوة العائلة، وهي مفردات مستقلة وعادة ما تكون مستهدفة بالزيادة مع تغير المستوى العام للأسعار، كما لها دور محوري في خلق عدالة اجتماعية.

ملاحظات أخرى:

- أن التعريفات الواردة في المادة رقم 1 هي نفسها المذكورة في القانون رقم 12 لسنة 2010م بشأن علاقات العمل، لذا لا داعي لتكرارها، فاختلاف الصياغة بين القانونين قد تسبب أشكالا.
- تعتبر المادة رقم 7 مجرد تمطيط لا معنى له للمادة رقم 124 من قانون علاقات العمل.
- اشترطت المادة رقم 9 للتنسيب على الوظائف حصول المتقدم لشغل الوظيفة على مؤهل جامعي أو عالي، وفي الحقيقة توجد بعض الوظائف التي لا تستلزم المؤهل الجامعي أو العالي، فإذا تم التمسك بمثل هذه الشروط، ما حاجت الدرجات من 1 إلى 6؛ فالمؤهلات الجامعية والعليا درجاتها الوظيفية تبدأ من الدرجة السابعة.
- أشرنا فيما سبق إلى خطورة المادة رقم 16، فلا يمكن إيجاد حل بتكرار نفس الخطأ.
- وفق المادة رقم 19 يمنع موظف القطاع العام من المشاركة في ملكية الوحدات الاقتصادية الخاصة، وهذا قد يؤثر في من يرغب في فتح مشاريع بعد ساعات العمل الرسمي، كما أنه من المفروض أن لا تتعارض أي من القوانين الجديدة مع دعم تطوير القطاع الخاص، لأنه سيكون الملاذ لموظفي القطاع العام إن تمكن تحقيقه. لماذا الحرمان من المساهمة في الشركات المساهمة؟ وكيف سيتم مراقبة ذلك عند وجود سوق للأوراق المالية؟
- نصت المادة رقم 20 على اقتصار توقيع التعيينات والعقود الجديدة على رؤساء السلطات ورئيس الوزراء، وهو ما يعتبر حذرا مبالغ فيه، فلا يعقل أن ينشغل رئيس حكومة جل وقته في توقيع وتجديد العقود الوظيفي.
- تشترط المادة رقم 23 إجراء الامتحانات التحريرية ضمن إجراءات التوظيف، وهو ما يعتبر ليس ضروريا في كل المجالات، على سبيل المثال متخصصي الإلكترونيات أو عمال الصيانة.
- ما المقصود في أن الأصل في استحقاق المرتب هو الغياب الواردة في المادة رقم 28؛ فالأصل في كل شيء الإباحة، ما لم ينص على خلاف ذلك، لذا نعتقد أن من كتبها خانة التعبير.
- تشير المادة رقم 29 إلى احتساب المرتب الشهري على أساس 22 يوما، والسؤال هنا، ماذا لو كان الشهر 31 أو 28 يوما، أو وقعت خمس جمع في الشهر؟ فقد جرى العرف على احتساب الشهر ثلاثون يوما.
- في ظل أوضاع الفساد الحالية، تعتبر المادة رقم 37 كارثة بكل المقاييس، فالصحيح هو أنه على كل موظف التمتع بإجازته خلال العام، وعلى جهة العمل إعلامه بموعد الإجازة، وإذا انتهت السنة المالية ولم يتمتع بها سقط حق الموظف في الإجازة، وإلغاء هذا الإجراء يعتبر مجرد استنزاف، كذلك في بعض الأحيان يتم الاحتفاظ بالإجازة لعدم القدرة على الاستغناء عن الموظف، ماذا لو توفي هذا الموظف؟ هل تتوقف الحياة داخل الوحدة؟
- ما علاقة المادة رقم 55 بالمرتبات؟ فهذه المسائل تنظم بقرارات مستقلة، خاصة ما يتعلق بالعضويات، وبالنسبة لتوزيع الأرباح فهذا الأمر من اختصاص الجمعية العمومية للشركة، وتنظمها تعليمات من المصرف المركزي في حالة المصارف، ومن وزارة الاقتصاد أو الصناعة أو التجارة في حالة الشركات.
- يبين جدول الوظائف السيادية أن رئيس الدولة في أعلى الهرم، ومن ثم المجالس التشريعية والتنفيذية وغيرها، فهل هذا يتماشى مع الإعلان الدستوري والاتفاق السياسي؟
- هل تسري مسوغات التعيين على كافة المستويات الإدارية بما في ذلك الوزراء مثلا؟
- يذهب ذهن الكثير عند ذكر عبارة "إمساك بطاقتي إلى البطاقة اليدوية، لذا ينبغي تعديل المصطلح إلى "إمساك البطاقة اليدوية والألية"، فهناك قرار وتعليمات من اللجنة الشعبية العامة سابقا لم تلغى، ومتعلقة بعدم الاعتداد بالبيانات الإلكترونية، وبالتالي قد تنشأ مشكلة في التطبيق العملي مع الجهات الرقابية.

التوصيات:

سوف تقدم توصيات الصالون الاقتصادي الليبي في شكل مقترح، يستند إلى مجموعة من الأفكار، أبرزها أن الأداء الجيد يتطلب توصيف وظيفي جيد وتصنيف جيد ونظام حوافز وترقية يتناسب مع هذا النظام، فالوظائف العمومية هي بحقيقتها الأمر نوعين: عامة وقطاعية، فالعامة تمثل الوظائف المتشابهة، والتي تكون موجودة بكل القطاعات، أما القطاعية فتتعلق بنشاط القطاع وأهدافه.

أولاً: الوظائف العامة: ويمكن حصرها في المجموعات الآتية:

ترقيم	الوظائف	ترقيم	الوظائف
1	سائق	6	سكرتارية
2	كاتب حسابات	7	مدخل بيانات
3	موظف محفوظات	8	أعمال طباعة
4	فني صيانة	9	حارس
5	إداري	10	أعمال مقهى ونظافة

نلاحظ أن جميع الوظائف الواردة بالجدول أعلاه تعتمد على المهارة والخبرة أكثر من المؤهل، وتشوه الملاكات الوظيفية بعدم تناسب درجاتها مع طبيعة الوظيفة، وعليه يرى الصالون الاقتصادي أن يتم إخراج كل هذه المهام من الملاكات الوظيفية، والتعامل معها بدون تصنيف وظيفي، وتكون بالمستقبل وظائف عارضة يتم توفيرها بنظام التعاقد ولفترات؛ لأن طبيعة هذه الأعمال مساندة، فقد يتم تقليصها عندما تقرر الجهة شراء الخدمة من القطاع الخاص أو عند يتغير الهيكل التنظيمي للجهة وتدمج وغيرها من الأسباب، على أن يطلب من الجهات إعداد ملاكات وظيفية بما يستلزم من هذه الوظائف، والباقي يحال إلى فائض الملاك الوظيفي، على أن تتم الإحالة إلى فائض الملاكات، بناء على اختبارات وتقارير من الرؤساء المباشرين ووفق نماذج تعد من وزارة العمل.

ثانياً: الوظائف القطاعية:

تخصص هذه الوظائف لكل من يحمل مؤهل جامعي، وتبدأ الدرجات الوظيفية لهذه الوظائف من الدرجة السابعة (أقل درجة للمؤهلات الجامعية)، وتأسيساً على ذلك، يجب وقبل البدء في عملية الإحالة إلى فائض الملاكات الوظيفية، أن يتم وضع جداول وملاكات وظيفية وتوصيف وظيفي بالوظائف بالقطاعات، حتى تتناسب الجداول ونشاط القطاع، مع ضرورة وجود نظام للحوافز والترقيات والعلوات، ويجب التخلص من أسلوب الترقية بناء على الدرجة، وفي حالة استمرار الترقية بالدرجات، فإننا نوصي ألا يترتب على ذلك فرق كبير في المرتبات، وأن يتمثل الفرق في الزيادات السنوية، كما نوصي بعدم بقاء الموظف المميز بذات المستوى الوظيفي عندما يكون هناك شواغر بمستوى أعلى، ويجب أن يتم فتح باب الانتقال بناء على توصيات من المدراء المباشرين وباجتياز الامتحانات، وأن يتحول نظام المرتبات إلى الجداول المهنية القطاعية، على النحو الموضح في الجدول الآتي:

الدرجة الوظيفية	المستوى	الصحة	التعليم العام	التعليم العالي	الرقابة	القضاء	التخطيط	المالية	الاقتصاد	البلديات	الجمارك	الضرائب	الأمن العام	الدفاع
9-8-7	رابع													
11-10	ثالث													
13-12	ثاني													
14	أول													

info@theeconomicsalon.org
www.theeconomicsalon.org

طرابلس - حي الاندلس

على أن تقرر علاوة كبيرة جدا فيما يخص بالمرتب الأساسي عند الانتقال من مستوى وظيفي إلى آخر، على سبيل المثال تبدأ بـ 500 - 1,000 - 1,500 دينار، مع تطوير نظام التقييم ليكون وفق الامتحانات والشهادات المهنية، والحصول على تقدير ممتاز عن آخر ثلاث سنوات، وعدم الحصول على عقوبة نتيجة سوء سلوك وظيفي أو نتيجة عدم الالتزام بواجبات الوظيفة العامة، أو نتيجة عدم تحقيق معدلات أداء وظيفي وفق تقارير الأداء السنوية.

بالإضافة إلى ما سبق يجب أن يتم تطوير تقارير الأداء بما يتناسب مع الوظيفة، فمثلا وظيفة المراقب المالي يكون نموذج تقرير الأداء الخاص بها وفق واجباته، والتي منها قفل الحسابات وإعداد الخلاصات الشهرية وإتمام القيد بسجل الاعتماد، فضلا عن ذلك يجب إنهاء عمل أي موظف لا يستطيع أن ينتقل من مستوى وظيفي إلى آخر بسبب عدم قدرته على التطوير المهني والتقصير بأداء الواجب الوظيفي، ويمنح فرصة سنتين في ذات المجموعة ومن ثم يفصل، ويحال إلى فائض المالك الوظيفي، وسنضمن وفق هذا النظام تحسن الأداء والسعي إلى التدريب والتطوير الذاتي، والرفع من جودة الخدمات، مع ضرورة التنويه أنه يمكن أن يرجع الموظف إلى مستوى أقل في حال قيامه بأعمال لا تتماشى مع آداب وسلوك المهنة.

ثالثا: العلاوات:

بالإضافة إلى المرتب الأساسي وعلاوة العائلة والسكن وقسط التأمين الطبي وبدل النقل، نوصي بصرف علاوات تتناسب مع القطاع ونشاطه كتحفيز للموظفين على أداء الوظائف بما يتناسب مع مهامها ومخاطرها ومسؤوليتها، وبمعنى آخر تكون هذه العلاوات لتغطية المخاطر المتوقعة عن كل وظيفة، بشرط أن تصرف من إيرادات القطاعات ومن الضرائب، وليس من الإيرادات النفطية، والجدول الآتي يبين هذه العلاوات ومخاطرها ومصادر تمويلها:

م	وصف العلاوة	القطاعات التي تشملها العلاوة	المخاطر والمسؤوليات التي تغطيها	مصدر التمويل
1	الاستقلالية والحياد	الهيئات القضائية، هيئة الرقابة الإدارية، ديوان المحاسبة، هيئة مكافحة الفساد.	أداء الوظيفة بكل نزاهة وأمانة وموضوعية وحياد	رسوم المحاكم والقضاء، ونسبة من القضايا والأتعاب المهنية وجزء من الضرائب.
2	الأمانة المالية	الجمارك، الضرائب.	الحرص على جباية الأموال والنزاهة والمحافظة على الأموال العامة.	جزء من الرسوم والإيرادات من البضائع المصادرة وجزء من الضرائب.
3	الأمانة المهنية	قطاع الصحة.	تتعلق بجودة خدمة القطاع والعاملين به.	رسوم القطاع وإيرادات الخدمات للأجانب والمقيمين والتأمين الطبي.
4	الأداء التعليمي	التعليم العام والعالي، وتصرف في شكل علاوة تدريس عن الحصص الدراسية.	تتعلق بجودة أداء المعلم داخل الحصص.	ضرائب البلديات والرسوم البلدية.
5	الأداء الطبي	الأطباء، وتصرف في شكل أجر الساعة عن أداء العمليات الطبية.	تتعلق بجودة أداء الطبيب للعمليات الطبية.	رسوم القطاع وإيرادات الخدمات للأجانب والمقيمين والتأمين الطبي.
6	الخطر	الأجهزة الأمنية.	تتعلق بالمخاطر التي قد تقع على أفراد الأمن والجيش.	رسوم المرور والشرطة والحراسات للمنشآت والضرائب.
7	الأداء عامة	تتعلق بالقطاعات الأخرى التي لا تندرج تحت أي مما سبق.	_____	الضرائب والرسوم من القطاعات الأخرى.

رابعاً: الجزاءات:

يجب أن يحتوي قانون المرتبات على فقرات خاصة بالجزاءات، ومن ثم تصدر لائحة جزاءات موحدة بقرار، ويكون المعني بمتابعة تنفيذها هيئة الرقابة الإدارية، ويكون الجزاء بحجب العلاوة المقررة أعلاه بشكل جزئي أو كلي، وأن تكون من ضمن نصوص القانون نص يعطي صلاحية لمجلس النواب بحجز العلاوة على قطاع بالكامل في حال كان أدائه دون المستوى.

خامساً: إجراءات التحفيز للتحويل إلى القطاع الخاص وترك الوظيفة العامة:

أن هذه الإجراءات لا تتعلق بهذا بقانون المرتبات، إنما هي عبارة عن حزمة من الإجراءات والسياسات الاقتصادية، وخارطة الطريق التي يمكن أن يفرد لها حالة دراسة أخرى.

الصالون الاقتصادي الليبي