إشكالية بطء الإجراءات الإدارية بالمرافق العامة وسبل معالجتها

د. نصر الدين مصطفى الكاسح[1]
أ . هيام علي ناجي[2]

ملخص البحث :

أُقيمت المرافق العامة على فكرة الاستمرار في تقديم الخدمات للمواطنين سواءً كان عمال ، أو موظفين ، أو المستفيدين من خدماتها ، بانتظام واطراد ، فبرز هنا دور الدولة في الحفاظ على هذه الخاصية وضمان بقائها ، ووقع على عاتقها الالتزام باتباع كافة الاجراءات التي تكفل نجاح الهدف الذي تسعى إلى تحقيقه على أكمل وجه .

لهذا السبب وجب إخضاع المرافق العامة لعدد من القواعد الاساسية التي تمليها الاعتبارات السياسية والاقتصادية والعدالة الاجتماعية ، على أن تتماشى هذه القواعد مع طبيعة كل مرفق على حدة ، والبحث في سبل تطويرها ومعالجة المشكلات التي تعيق تقدمها ، والأخذ بأسباب التطور من أجل صياغة الحلول التي تضمن تقديم الخدمات للأفراد بكل سهولة ويسر ، من أجل وقاية المجتمع من الفوضى والاضطراب ، وحماية الافراد من أي خلل قد يحدث النظام العام .

وفي حالة وجود أي شوائب كبطء أو عدم انسياب القرارات والإجراءات الادارية كما نصت عليه القوانين والقرارات ، مما قد يترتب عليه وجود نوع من الفساد من استغلال المناصب الإدارية متمثلاً في الرشاوى والوساطة والمحسوبية هذا ما سيكون موضوع هذه الورقة البحثية محاولين من خلالها وضع بعض الحلول لمواجهة هذه المنخنقات.

---

[1] – عميد كلية القانون، جامعة خليج السدرة.

[2] – كلية القانون، جامعة سرت.

Search title

The problem of slow administrative procedures in public facilities and ways to address them

Research Summary :

Public facilities were established on the idea of continuing to provide services to citizens, whether workers, employees, or the beneficiaries of their services, regularly and steadily. Here, the role of the state in preserving this characteristic and ensuring its survival has emerged, and it has the obligation to follow all measures that ensure the success of the goal that it seeks To achieve it to the fullest.

For this reason, public utilities must be subject to a number of basic rules dictated by political and economic considerations and social justice, provided that these rules are in line with the nature of each facility separately, and research ways to develop them and address the problems that hinder their progress, and take into account the causes of development in order to formulate solutions that ensure the provision of Services for individuals with ease and ease, in order to protect society from chaos and disorder, and to protect individuals from any defect that may occur

to the public order.

In the event that there are any defects such as slow or non-flow of administrative decisions and procedures, as stipulated in the laws and decisions, which may result in the existence of some type of corruption from the exploitation of administrative positions represented in bribery, mediation and favoritism, this is what will be the subject of this research paper, trying to develop some solutions to confront These chokes.

مقدمة

أصبحت المرافق العامة عامة عنصر هام في تقدم المجتمع والرقي به إلى آفاق المستقبل ، إذ أنها علامة على تقدم المجتمع وتطوره كونها تسير نحو تحقيق المصلحة العامة ، والمرافق العامة مذ وجدت أساسها تحقيق منافع عامة لأبناء المجتمع ، فترتب على ذلك بالتبعية الاتساع الكبير لمجالاتها بحيث أصبحت تغطي كافة ومختلف أوجه نشاط الإدارة العامة في المجتمع سواءً على المستوى المركزي كالدولة أو على المستوى اللامركزي كالوحدات الإقليمية المتمتعة بالشخصية الاعتبارية ، أو على المستوى الاقتصادي كالمؤسسات أو الشركات المملوكة للدولة أو التي تتبع تنظيماتها .

والمرافق العامة في سبيل تحقيق أهدافها أخذت على عاتقها تقديم الخدمات للجمهور المستفيد منها بانتظام وإطراد ، ولها في سبيل ذلك أن تستخدم من أساليب ووسائل القانون العام ما يجعلها تحافظ على استمرارية هذه الميزة وهي ميزة كفالة سير المرفق

العام وانتظامه .

وتعتمد المرافق العامة على عدة عوامل في تسيير خدماتها ، ولعل أهم عواملها الكوادر الفنية والإدارية والمهنية من العنصر البشري الذين يتم تعيينهم بناءً على أسس وضوابط قانونية تتماشى مع طبيعة المرفق ومتطلباته ، فالوظيفة العامة وعمالها عاملاً هاماً في تحقيق غايات المرفق العام وأهدافه .

ولكن المرافق العامة كونها تنظيمات تتبع الدولة تتأثر كثيراً بما يطرأ عليها من تغيرات فعلى سبيل المثال ازدياد حجم الكادر الوظيفي فاق عدد الوظائف الشاغرة بها ، وأصبح الالتحاق بالوظيفة العامة يتم بوسائل مجانبة للقواعد والقوانين دون مراعاة الجدارة والمساواة في اختيار المتقدمين للوظيفة العامة ، كما برزت في المجتمع ظواهر كثيرة أدّت إلى انتشار سلوكيات لا تتوافق مع مبادئ المرافق العامة وانحرفت نتيجة لذلك عن مسلكها الطبيعي الذي أنشأت من أجله وانتهكت مبادئها كاستغلال الوظيفة من قبل بعض المسؤولين ، واستخدام الوساطة والمحسوبية والرشوة في إتمام العمليات الإدارية ، وتغول الإدارة على حقوق الأفراد باستغلال الإضراب غير المقنن في إرغام صاحب القرار في الدولة على الامتثال لطلبات الموظفين على حساب حق المواطن في الحصول على الخدمات بكل سهولة ويسر ، وهو علامة على انحراف مؤسسات الدولة للهدف الذي أنشأت من أجله.

وليس هذا فقط فما يعيق عمل المرافق العامة هو اعتمادها على الأساليب التقليدية في أداء عملها وتقديم خدماتها متجاهلة ما طرأ حولها من تقدم علمي دون أن تواكب هذا التطور وتستفيد منه في الكثير من المجالات .

مشكلة الدراسة :

يطرح هذا البحث إشكالية بطء الإجراءات الإدارية بالمرافق، حيث يظهر بوضوح بطء إتمام الإجراءات الإدارية سواءً للموظفين أو للمنتفعين من خدماتها ، حيث تستغرق بعض الإجراءات وقتاً طويلاً مما يترتب على هذا التراخي نتائج خطيرة وجسيمة ، وهذه الظاهرة أصبحت ملموسة للعيان في كثير من مرافقنا بجميع أنواعها .

ولهذه الإشكالية أسباب عديدة لا يمكن حصرها فمنها الأسباب الداخلية التي تعيق المرفق ذاته كالفساد والإضراب ، والتعقيد الإداري فيما يتعلق بتكبيل بعض الخدمات بالكثير من الإجراءات الإدارية قبل صدورها ، وتوجد إلى جانب تلك الأسباب ، الأسباب الخارجية التي تتأثر بها المرافق العامة ، كونها تنظيمات مملوكة للدولة تتأثر بما يطرأ على الدولة من تغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى بيان سبل تطوير عمل المرافق العامة بما يخدم الهدف الذي أنشأت من أجله ، من خلال تفعيل جهود إصلاح الادارة العامة ، و الوقوف على مواضع الضعف لمعالجتها ، وتنظيم مهام العمل بها والنظر في إمكانية الاستفادة من الإدارة الإلكترونية ، وتطوير القوانين المنظمة لمهامها وسد الفراغ التشريعي ، والتخلص من الجمود والتعقيد الإداري للإجراءات ، الأمر الذي ينعكس إيجاباً على علاقة الإدارة بالمواطن، ويؤدي إلى تحسين الخدمات التي تقدمها.

أهم التساؤلات التي يطرحها البحث :

يمكن إجمال التساؤلات التي أثيرت في هذا البحث في النقاط التالية :

1- ما هي أهم العوامل والأسباب التي أثرت سلباً على علاقة المرافق العامة بالمواطن ؟ .

2- ما تأثير التغيرات السياسية وكثرة تداول الحكومات على فاعلية نشاط المرافق العامة ؟.

3- هل عدم الاستقرار السياسي له علاقة ببطء الإجراءات الادارية ؟.

4- ما الأسباب الداخلية بالمرافق العامة التي تعيق سيرها بانتظام وإطراد ؟.

5- ما هي السبل والوسائل الكفيلة بمعالجة هذه الاشكالية معالجة علمية ؟.

الأسلوب المتبع في الدراسة :

لعل طبيعة الموضوع ، كونه إشكالية تتطلب البحث عن حلول لها ، فإن الأمر تطلب الاعتماد على الأسلوب التحليلي والنقدي في بيان الأسباب التي أدت إلى نشأة وانتشار هذه الظاهرة بمرافق الدولة بدأً من المرافق السيادية المركزية الموجودة في الهرم الوظيفي ، ونزولاً إلى المرافق الادارية والخدمية التي تمثل قاعدة الهرم الوظيفي ، فمن المعروف لدينا أن العلاقة بين أجهزة الدولة سواءً كانت تشريعية أو تنفيذية أو قضائية هي علاقة طردية لأن أي خلل يعتري أياً منها يؤثر سلباً على باقي أجهزتها ، وأي إصلاح يتم بإحداها فإنه يلقي بثماره الحسنة على مرافق الدولة وعلى مواطنيها وعلى المجتمع بأسره .

الخطة المتبعة في الدراسة :

سبق القول أن محور هذا البحث يدور حول إشكالية بطء الإجراءات الإدارية بالمرافق العامة ، ولهذه الظاهرة أسباب كثيرة ذكرنا بعضاً منها في المبحث الأول من هذه الدراسة ، الذي اخترنا أن يكون بعنوان (أسباب بطء الإجراءات الإدارية بالمرافق العامة) ، وطالما ذُكرت الأسباب فلابد من طرح الحلول وقد اقترحنا بعض الحلول التي رأينا أنها قد تساهم في معالجة هذه الإشكالية فكان هذا الموضوع عنواناً للمبحث الثاني لهذه الدراسة ، ليحمل عنوان (متطلبات تطوير إدارة المرافق العامة) .

المبحث الأول :أسباب بطء الإجراءات الإدارية بالمرافق العامة

يواجه العمل بالمرافق العامة الكثير من الصعوبات ، التي تقف أمام سرعة إتمام الإجراءات الإدارية وإنجازها وهذه الصعوبات يمكن النظر إليها من أكثر من جانب ، فهناك صعوبات إدارية ، وصعوبات اقتصادية ، وسياسية وصعوبات اجتماعية ، أثرت سلباً على نشاط الإدارة فشابها البطء والتراخي ، ولم تعد ذات فاعلية ، ولأن هذه الأسباب كثيرة لا حصر لها ، ويمكن معالجتها والتطرق إليها من أكثر من جانب ، فقد رأينا أن تكون الأسباب المطروحة متماشيةً من أهداف المؤتمر ، فاخترنا من الأسباب ما تم توضيحه في المطالب المكونة لهذا المبحث وهي على النحو التالي :

المطلب الأول : انتشار الفساد الإداري :

إن الفساد ظاهرة اقتصادية واجتماعية وسياسية ، توجد في كافة دول العالم ، وإن اختلفت خطورتها من دولة إلى أخرى ، وتتلخص في قيام البيروقراطيين باستغلال مراكزهم من أجل المصلحة الخاصة ، والفساد قد يكون كبيراً عندما يرتبط بالمشروعات القومية ، وفي هذه الحالة يقع عبئه على أفراد المجتمع كافة ، وقد يكون صغيراً عندما يكون مرتبطاً بالموظفين بالمراكز الإدارية ، ويكون ضحاياه في هذه الحالة المواطنين ، الذين عليهم أن يتحملوا تكاليف إضافية لإنجاز معاملاتهم الرسمية [1] .

والفساد كما عرفه البنك الدولي هو " سوء استخدام السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة " أما الأمم المتحدة فقد عرفت الفساد بأنه " الرشوة بجميع وجوهها ، والاختلاسات في القطاعين العام والخاص ، والمتاجرة بالنفوذ وإساءة استغلال الوظيفة ، والإثراء غير المشروع ، وغسل العائدات الإجرامية ، وإخفاء الممتلكات المتأتية من جرائم الفساد ، وإعاقة سير العدالة ، وزيادة على أفعال المشاركة والشروع بكل ما سبق ذكره "[2].

ويبدو من هذه التعريفات أن الفساد الإداري يقترن بالقطاع العام ، وأن هذا القطاع مرتعاً خصباً للإنحرافات الإدارية والمالية لغياب الحوافز الفردية ، وتغليب المصلحة الشخصية ، إلى جانب اعتبار الدولة الجهة الوحيدة القادرة على تعويض هذه الخسائر وتغطية السرقات ، وتتستر أيضاً على فساد الكبار أحياناً أخرى .

ومهما تعددت التعريفات واختلفت فإن الفساد هو سلوك يحمل في طياته معاني الإنحراف عن المضامين الأخلاقية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية ، وهو ظاهرة عامة

[1]) بشير محمد الهوش – الفساد رؤية تحليلية لواقع الظاهرة – دراسات مجلة فصلية – السنة السادسة – العدد الحادي والعشرون – 2005 – ص76 .

[2]) هذه التعريفات أشارت إليها – أ . نادية يوسف بن يوسف – الفساد الاداري والمالي المفهوم والأسباب والآثار وسبل العلاج – دراسات – العدد الحادي والعشرون – صيف 2005 – ص 85 .

مستشرية في جميع المجتمعات المتقدمة منها ، والنامية ، وعلى هذا الأساس فإن الفساد هنا يُمكن تصنيفه إلى أنواعا كثيرة فبحسب الضرر الناجم يُقسم إلى فساد جسيم وآخر بسيط، ومن حيث السلوك المرتكب يُقسم إلى فساد إيجابي وآخر سلبي، ومن حيث مرتكب الفساد يُقسم إلى فساد تشريعي ، وفساد إداري وفساد قضائي ، وهناك أيضاً الفساد المنظم ، والفساد المقنن ، والفساد المسلح [1].

وسيتم توضيح أهم العوامل والجرائم المرتبطة بظاهرة الفساد الإداري والآثار المترتبة عليها على النحو التالي:

أولاً : العوامل المسببة في انتشار الفساد الإداري :

إن انتشار الفساد في ليبيا أصبح أمراً لا يختلف عليه اثنان ، والدليل على ذلك وجود الدولة الليبية في قوائم الدول الأكثر فساداً ، وما يرد أيضاً من تقارير عن ديوان المحاسبة ، يكشف حجم الفساد في مؤسسات الدولة الليبية ولعل الأسباب التي أدت إلى شيوعه وانتشاره كثيرة لا يمكن حصرها ، ولكن هذا لا يمنع من ذكر بعض الأسباب الجوهرية التي أدت إلى انتشار هذه الظاهرة والتي أثرت سلباً على فاعلية أداء المرافق العامة بها على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي :

1) عدم الاستقرار السياسي ، وانقسام مؤسسات الدولة يعتبر من العوامل التي ساهمت في انتشار الفساد بين مرافق الدولة .
2) ضعف هيبة الدولة ومؤسساتها ، إذ أنها لم تعد قادرة على ممارسة دورها الضبطي الرقابي في معاقبة الممارسات الفاسدة الصادرة من أفراد المجتمع على مختلف أوضاعهم المهنية والوظيفية

[1])د . جازية شعيتير – السياسة التشريعية الليبية لمكافحة الفساد – مركز دعم للتحول الديمقراطي وحقوق الانسان

This work is made available under the terms of the al.DAAM Center 2020

تاريخ النشر 16/ يناير / 2020 تاريخ الدخول 23/ إبريل / 2021 .

3) تدهور القيم الأخلاقية التي تجيز ممارسة الفساد في مرافق الدولة وتنظر إلى المال العام بأنه مال مباح [1].

4) عدم الاستقرار الإداري لمؤسسات الدولة وتقسيماتها وسوء استخدام الميزانيات الحكومية ووجود حسابات خارج الموازنات العامة كالإنفاق العسكري وزيادته ، والحديث عن تفصيلاتها خارج الأجهزة الرقابية والمحاسبية[2].

5) عدم وضوح القوانين وغموضها يجعلها عرضة للتفسير الذي قد ينحرف عن الصالح العام ليخدم مصالح شخصية لا تمت للمرافق العامة بأي صلة .

ثانياً :– الجرائم المرتبطة بظاهرة الفساد الإداري والمالي :

بالرغم من عدم وجود مقياس مباشر للأفعال الغير مشروعة والتي تندرج تحت مظلة الفساد إلاّ أنه وبالرغم من ذلك توجد عدة جرائم يدل انتشارها على تفشي الفساد في مؤسسات الدولة ويمكن تحديدها على سبيل المثال في الجرائم التالية :

1) **الرشوة** : وهي تقديم مبالغ مالية إلى شخص أو إلى جهة لغرض الحصول على منفعة مالية ، فقد عرفتها المحكمة العليا بقولها " إن جريمة الرشوة قد حددتها المادة (226) من قانون العقوبات بكونها قبول كل موظف عمومي لنفسه أو لغيره عطيةً أو وعداً بشيء لاحق له فيه نقداً كان أو أي فائدة أخرى ؛ للقيام بعمل من

[1])د. محمد صادق إسماعيل – الفساد الاداري في العالم العربي – مفهومه وأبعاده المختلفة – الطبعة الاولى – دار الكتب المصرية – 2014 - ص 145 .

[2])د. مختار محمد إبراهيم – التنمية والفساد في ظل تدهور القيم " تحليل اجتماعي " – دراسات – السنة السادسة – العدد الحادي والعشرون – 2005 – 59 .

أعمال وظيفته ، أو يزعم أنه من أعمالها ، أو الإمتناع عنه أو تأخيره او للقيام بعمل مخالف لأعمال وظيفته[1].

2) **الاختلاس** : ويعني الاستحواذ على المال العام بدون وجه حق ، والتصرف فيه لتحقيق مصالح شخصية وهي جريمة جنائية ، حكم قانون العقوبات على مرتكبها بالسجن طبقاً لما نصت عليه المادة (230) من القانون المذكور .

3) **الواسطة والمحسوبية** : وهي تعد من أخطر أنواع الفساد ؛ لكونها غير مرئية ، ويصعب إثباتها بالأدلة والبراهين ، ومن أبرز الأمثلة عليها ، إسناد الوظائف المرموقة إلى أبناء الشخصيات المعروفة ، أو أصحاب الانتماءات المعينة بحجة أن اختيارهم هذا تم بناءً على اختبارات عملية أو كتابية أو بناءً على مقابلات شخصية .

4) **التراخي في القيام بواجب الوظيفة العامة** : وهو سلوك يدل على استهتار الموظف وعدم مبالاته ، وعدم تقديره لما يترتب على فعله من نتائج قد تكون وخيمة وضارة بالاقتصاد الوطني ضرراً بليغاً ، وهذا الفعل يعتبر جريمة يعاقب عليها القانون وهو وإن كان سلوك غير مشروع طبقاً للقوانين واللوائح المنظمة لعمل المرافق العام يعتبر أيضاً جريمة جنائية يعاقب عليها قانون العقوبات بموجب نصوص مواده

وعلى الرغم من اعتبار هذه الأفعال جريمة يعاقب عليها القانون ، إلاّ أن العقوبات المطبقة على مرتكبي هذه الجرائم يعاب عليها بالضعف فهي لا تتعدى الحبس أو الغرامة بمبالغ زهيدة ، مقابل المبالغ المالية التي تسرق من الخزينة العامة ، والمخصصة لبرامج التحول الاقتصادي والاجتماعي ولهذا الأمر دلالات خطيرة ؛ لأن ازدياد انتشار مثل هذه الجرائم بالرغم من تجريمها من قبل المشرع ، يدل على أن قانون العقوبات لم تعد له قوة رادعة ، وبالتالي لم يحقق الغرض منه ، في الحد من انتشار مثل هذه الافعال ؛ بسبب انتفاء عنصر الخوف من العقاب ، من قبل شريحة الموظفين الذين يمارسون مثل هذه الافعال ؛ لاعتقادهم بأنه لن يتم تطبيق العقاب عليهم ، أو أن العقوبة بسيطة لا

---

[1]) طعن جنائي رقم 104 / 18 ق – تاريخ الطعن 1972-01-04 – السنة وعدد المجلة 8 / 3 – ص 117 .

ترقى إلى مستوى المنافع التي يتحصلون عليها حتى ولو طبقت عليهم .

ثالثا : الآثار المترتبة على انتشار الفساد في مرافق الدولة :

يختلف الفساد باختلاف درجاته ، فهناك فساد يأتي من الموظفين العموميين ، بتقاضيهم رشوة لإنهاء عمل روتيني أو تسهيل مهمة هي أصلاً من واجباته ، وهناك أيضاً فساد يأتي من كبار المسؤولين ، ويلاحظ أن هناك فارقاً كبيراً بين حالات الفساد ، فهناك الفساد الفردي ، الصادر من الموظف أو المسؤول ، ومثل هذا الفساد يلحق ضرره بعدد محدود من الأفراد ، إذ يتحملون كلفة إضافية لإنجاز أعمالهم الرسمية ، وعادةً ما يعرف هذا الفساد بالفساد الصغير ، وينخرط فيه المسؤولون والإداريون على مختلف مستوياتهم ، أما الفساد المنظم الذي ينخرط فيه كبار قادة الدولة ، فهو فساد كبير يعم شره المجتمع بأكمله ، فيخلق بيئة تنتشر فيها الفساد ؛ لكونه أصبح سمة للنظام الحاكم وهو من أخطر أنواع الفساد ؛ لارتباطه بالمشروعات القومية والصفقات الكبرى ، التي تتم باسم الدولة ، ومثل هذا الفساد يقع عبئه على المجتمع كله ، فتتأخر التنمية فيه ، وتنشر البطالة والفقر بين أفراده ، لهذا فإن انتشار ظاهرة الفساد لها آثار خطيرة ، لا يمكن حصرها ولكن نذكر منها على سبيل المثال ما يلي :

1) انخفاض كفاءة العملية الاستثمارية ، وتدني فوائدها ؛ بسبب الرشاوى التي تحد من الموارد المخصصة للاستثمار ، فيؤدي ذلك إلى نفور المستثمرين ، وعدم اقدامهم على الاستثمار بالدولة ؛ بسبب عدم إلتزام مسؤوليها بالشرعية والقوانين [1].

[1])د. محمد صادق إسماعيل – مرجع سابق – ص 145

2) انحسار العدالة واتساع الفجوة بين أفراد المجتمع ؛ بسبب انتشار الرشوة والاختلاسات ، واستغلال النفود لتحقيق المكاسب المادية الغير مشروعة ، وهذا أمر يهدد السلم الاجتماعي ، ويؤجج الصراع بينهم .

3) تضع القطاع العام في مركز الصدارة من ظاهرة الفساد لاعتقاد الكثير أن الفساد الاداري والمالي مقترن بالقطاع الحكومي نتيجة غياب الحوافز الفردية ، وتغليب المصلحة الشخصية

4) يؤدي الفساد إلى إهدار الثقة في الحكومة حيث يؤدي الفساد إلى تآكل الثروة البشرية عن طريق المشروعات العديمة الجدوى مما يؤثر على مصداقية الدولة ككل .

5) التسيب الإداري ، وفقدان معايير التعيين أهميتها ؛ بسبب تغييب الضوابط القانونية اللازمة للالتحاق بالوظيفة ، فلم يعد هناك تمييز بين من يجتهد ويعمل ، بكفاءة وإخلاص ، وبين من لا يعمل أو يتغيب عن عمله ويقصر في أداء واجبه الوظيفي **المطلب الثاني :عدم وجود ضوابط تشريعية تنظم الإضراب بالمرافق العامة:**

شهدت ليبيا اتساعاً كبيراً في حالات إضراب الموظفين عن العمل في الآونة الأخيرة ، وذلك للضغط على السلطة التنفيذية بالدولة ؛ من أجل تحقيق مطالب مهنية ، وضمان مستوى مناسب للعيش ، وتكريس الامتيازات الاجتماعية والاقتصادية لهم ، متجاهلين ما لهذا الإضراب من تأثير مباشر على سير المرفق العام وانتظامه في تقديم خدماته [1].

---

[1]) ويتجسد ذلك في ما شهدته الموانئ والحقول النفطية إضرابات واعتصامات وإغلاقات عدة أدت كلها إلى تقليص صادرات ليبيا النفطية، والتي كانت كلها سبباً في خسارة الدولة لمليارات الدولارات، ونقص شديد في الإيرادات المالية للدولة ما أدى لعدم قدرة الدولة على الوفاء بالتزاماتها في دفع رواتب الموظفين، وتنفيذ المشاريع المختلفة وكانت الهيئات القضائية في ليبيا علقت في سنوات ماضية العمل في النيابات العاملة، مطالبة بتحسين أوضاعها المالية والمهنية، وبتأمين مواقع أعمالها

و ما ساهم في انتشار هذه الظاهر ، هو جهل طائفة الموظفين لطبيعة الاضراب ، فنشأته منذ البداية لم ترتبط بالوظيفة العامة ، وإنما ارتبط بنشأة النقابات العمالية ، التي ظهرت بعد الثورات الصناعية ، والتقدم العلمي الذي شهده العالم ، وكانت مهمتها حماية طبقة العمال ، ممن يتحكمون في رؤوس الأموال والأرباح في ذلك الوقت ، وكانت وسيلتهم هي تحريض العمال على الإضراب ؛ من أجل الحصول على حقوقهم ، من تلك الطبقة المحتكرة لوسائل الانتاج ، دون أن تمنح الطبقة الكادحة ما تستحقه من حقوق .

ولم تتمكن الحركات النقابية في ذلك الوقت من اقتحام الوظيفة العامة إلاّ بعد عدة عقود من الزمن ، والسبب في ذلك التعارض بين مبادئ النقابات ، وبين مبادئ الوظيفة العامة ، التي تلزم الموظف العام بواجب الطاعة لرئيسه فمبدأ السلطة الرئاسية يتعارض مع ممارسة الحق النقابي ، الذي قد يجعل من مركز الموظف أعلى من مركز رئيسه ناهيك على ذلك خصوصيات الوظيفة العامة كأداة اتصال بين السلطة السياسية والمجتمع تحتم عليها أن تبقى خارج الصراعات الاجتماعية والطبقية [1] .

أولاً – تأثر مرافق الدولة الليبية بالإضراب وتأثيره السلبي على أدائها :

على الرغم من اعتبار الاعتصامات والإضرابات ظاهرة ديمقراطية في كثير من الدول العربية والأجنبية ودليلا على توفر مساحة من الحريات ، تسمح بممارسة حق من حقوق الشعوب، أو الفئات العاملة للمطالبة بحقوقها في ظل دساتير تحمي الحقوق، ويستند عليها عند المطالبات ، إلاّ أنه على المستوى الدولي، فإن الإضراب عن العمل وليد الثورة الصناعية

، ولحق الهيئات أعضاء القضاء العسكري في إضراب عن العمل ، مطالبين بمساواتهم بأعضاء الهيئات القضائية في الرواتب والترقيات الوظيفية.

[1]) د. نصر الدين مصطفى الكاسح – المعوقات المؤثرة على سير المرافق العامة (الإضراب نموذجاً) – بحث غير منشور ص18 .

، وما ترتب عليها من زيادة عدد العمال ، وتكتلهم في القطاع الخاص ؛ للزود عن مصالحهم المهنية في عقد العمل التبعي ضد أصحاب الأعمال، وعلى الرغم من أن حق الإضراب مستمد من المواثيق الدولية إلا أنه لم يحظ على المستوى الدولي بذات الاهتمام الذى حظى به غيره من الحقوق، إذ لا توجد اتفاقية دولية صادرة عن منظمة العمل الدولية تخص الحق في الإضراب في المرافق العامة، فلم تتضمن كل من الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضات الجماعية في نطاق القانون الخاص ، ثمة نص صريح يتعلق بالحق في الإضراب سوى ما قررته لجنة الحريات النقابية التابعة لتلك المنظمة في ربط الإضراب بالعمل النقابي ولكن بقيود، وخارج نطاق منظمة العمل الدولية ، فإن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة اعترف صراحة بحق الإضراب ، لكل مواطن بشرط ممارسته وفقا للشروط والإجراءات التي تقررها دولة معنية .

وعلى عكس كل ذلك فإن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، جاء خاليا من أي إشارات صريحة أو ضمنية بخصوص الإضراب كحق، ولعل عدم وجود اتفاقيات دولية بشأن تنظيم الإضراب بصفة مستقلة ، ومباشرة على المستوى الدولي ، أو الإقليمي ، وترك تنظيمه وفقا للتشريعات الداخلية لكل دولة هو ما أدى إلى رفض كثير من رجال الفقه بوصفه بالحق الدولي.

والأمر في ليبيا يختلف ؛ فعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي الحاصل في البلاد، و عدم وجود تشريع يبيح الإضراب أو يجرمه بشكل واضح وصريح ، جعل الموظفون يستخدمون الإضراب كوسيلة ضغط على من يملك سلطة القرار ، في حين القوانين واللوائح المنظمة للوظيفة العامة في ليبيا ، تعامل مع الإضراب وما ينطوي تحته من أفعال على أنها جريمة يعاقب عليها القانون ، بموجب القوانين المنظمة للوظيفة العامة وقانون العقوبات وفيما يلي توضيحاً لذلك :

1- القوانين ذات العلاقة بالوظيفة العامة وتنظيمها للعمل في المرافق العامة وتحريمها للإضراب :

يعتبر العامل البشري من العناصر الرئيسية للمرافق العامة ، ووسيلتها في إشباع حاجات المواطنين ، والنهوض بالمسئوليات التي أسندها لها المشرع ، و العنصر الهام من عناصر الوظيفة العامة ويختلف مركزه القانوني باختلاف العلاقة الوظيفية التي تربطه بالمرفق العام ، فالمشرع اعتبر المركز القانوني للموظف العام مركز تنظيمي لائحي ، وهذا يمنحه وضعاً ذاتياً خاصاً ، يميزه عن علاقات العمل العقدية ، ، فالموظف يخضع عند مزاولته لوظيفته إلى القوانين واللوائح المنظمة لهذا المرفق ، ويخضع مركزه القانوني بها للتعديل والتبديل ، بل والإلغاء وفقاً لمقتضيات المصلحة العامة ، وحسن سيره بانتظام وإطراد [1].

وبتتبع القوانين المنظمة للوظيفة العامة ، نجد أنها خالية من أي نص يجيز الإضراب أو أية إشارة إليه،وتتفق جميعها نحو احترام الوظائف العامة وأنها تكليف لخدمة الشعب ، فالوظيفة العامة كما عرفها قانون علاقات العمل " تكليف للقائمين بها ، وواجبهم أن يؤدوا أعمالهم بكل جد واتقان ، وأن يسلكون في تصرفاتهم مسلكاً يتفق مع الدين والخلق والكرامة ، وأن يكون رائدهم في القيام بأعمالهم خدمة المواطنين وتحقيق المصلحة العامة"[2] ،

فإضراب الموظفين العموميين أمر لا يتفق مع نظام المرافق العامة ، لأنه يهدم العديد من المبادئ التي يقوم عليها القانون العام ، ونظام الوظيفة العامة المنبثقة عن القانون الإداري،

[1]) أ . د . خليفة صالح احواس – القانون الاداري الليبي – مكتبة طرابلس العلمية العالمية – الطبعة الأولى – 2019 – ص 124-125 .

[2]) المادة (122) من قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 بشأن قانون علاقات العمل – العدد (7) – السنة العاشرة – سنة 2010 – ص298 .

فهو أولا يخالف مبدأ رئيسي وأساسي في القانون الإداري ، وهو مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد ، وما قد ينجم عنه من تعطيل المصلحة العامة ومصلحة الأفراد المتعاملين مع الإدارة على حد سواء، ومن شأنه الإخلال بعملية تنظيم وسير المرافق العامة في الدولة والقضاء على ديمومة سيرورة المرافق العامة بصفة منتظمة، والمساس بالحياة العامة في المجتمع والدولة، وأن أي خلل أو اضطراب في السير الحسن للمرافق العامة ؛سيؤدى إلى شلل وتوقف الحياة العامة ، والإضرار بمصالح الشعب في الحصول على خدماته واشباع رغباته في الأمن والتعليم والصحة والعدل .

فتوقف المرافق العامة عن العمل يكون له أثره السلبي لعملها ، خاصة وأن هناك طرقا أخرى متعددة نظمتها قوانين ولوائح الوظيفة العامة لحصول الموظف على حقوقه والمطالبة بها ، مثل التظلم الإداري ، وسلطة الإدارة في سحب القرار أو تعديله، وحقه في ولوج طريق التقاضي بدلا من اللجوء للعنف الوظيفي ومنه طريق الإضراب.

كما يخالف الإضراب ثانيا قاعدة التدرج الرئاسي ، وما تفرضه من واجب الطاعة واحترام أوامر الرؤساء حيث ، يقوم المضربون خلال إضرابهم بإحلال سلطتهم محل سلطة الرئيس الإداري ، مهدرين واجبات الوظيفة ، وذلك من شأنه إهدار مبدأ التدرج الرئاسي ، فبدلا من إلزام المرؤوس بأوامر الرئيس ، فسوف يفرض المرؤوسون إرادتهم عليه وفى ذلك مساس بالطابع العام للوظيفة العامة ، التي تختلف في جوهر مقوماتها عن الوظائف التي تنظمها عقود العمل[1].

ويخالف الإضراب في المجال الوظيفي ثالثا قاعدة أن الوظيفة العامة تكليف بأداء خدمة عامة، فالوظيفة العامة لا تنشأ بقصد شغلها بعدد من الموظفين ، وتقرر لهم عددا من المزايا الوظيفية ، بل لأنها تنشأ بهدف تزويد المرافق العامة بالوسائل التي تمكنها من تلبية حاجات المنتفعين بها، لذا فإن كافة المزايا الممنوحة للموظفين العموميين مقررة في الأصل

---

[1]) أ . علي محمد الزليتني – الوظيفة العامة – دار الفضيل للنشر والتوزيع – الطبعة الاولى – 2021 – ص 181

لصالح الوظيفة ذاتها ومن يشغلها ، وليس لصالح الموظفين أنفسهم، ومن ثم فإن الإضراب داخل المرافق العامة يعد صورة من صور الاستغلال غير المشروع للمال العام المخصص لأداء الخدمات العامة للمواطنين .

كما يخالف الإضراب رابعاً مبدأ العلاقة التنظيمية واللائحية لمركز الموظف العام ، وهو المبدأ المتفق عليه في الفقه والقضاء الإداريين ، ومؤداه أن الموظف العام في مركز لائحي وتنظيمي، يحق معه للسلطة العامة أن تتدخل بإرادتها المنفردة بتعديله أو إلغائه في أي وقت تشاء ، دون أن يكون للموظف العام الادعاء بثمة حق مكتسب في البقاء في وظيفة بعينها ، طالما أن ذلك تعبيرا منها عما تتطلبه مصلحة المرفق العام، والإضراب من شأنه دخول المضربين عن العمل الوظيفي في مفاوضات مع السلطة العامة ؛ لتعديل مراكزهم اللائحة أو التنظيمية ، وهى نتيجة شاذة تأباها طبيعة المرافق العامة ، وما تقوم عليه من حسن اختيار موظفيها لتقديم خدماتها المناطة بها.

و الإضراب لا يمكن قبوله في نطاق الوظيفة العامة ، لأن الإضراب يتعارض تعارضاً صارخاً مع متطلبات المرافق العامة وما تقدمه من خدمات لا غنى عنها ، يعجز المواطنون عن الحصول عليها من غيرها، وليست الدولة وحدها التي تتضرر مصالحها وتتعرض للخطر ، بل يلحق الضرر المجتمع كله ، الذى سيحرم من الخدمات العامة الضرورية ، فتتوقف الحياة ،وبهذه المثابة فإن الإضراب يعد عملا غير مشروع وفقاً للقوانين المنظمة للوظيفة العامة .

كما أن تمتع الشخص بوصف الموظف العام يفرض عليه بعض القيود ، في نطاق ممارسته للحريات العامة في المجال الوظيفي ، لأنه يمثل الدولة وعضو في الجهاز الإداري بها ، القائم على سير المرافق العامة ،ولما كانت الوظيفة العامة في جوهرها رسالة تلزم صاحبها باحترام القانون بصفة عامة ، والقواعد التي استقر عليها القانون الإداري بصفة خاصة ، وبأداء الواجب وسلامة تصرفاته ومسلكه ؛ حتى تؤدي الوظيفة العامة دورها المرسوم لها، وإذا

كانت الوظيفة العامة تتكفل بمراقبة انحرافات الغير ، فإن انحراف أحد أعضائها – من باب أولى – يعد انحرافا أكثر خطورة على استقرار الدولة واستمرار مرافقها، يترتب عليه فقدان ثقة المواطنين في الموظفين العموميين ، وهم في الأصل المؤتمنون على مصالحها وأهدافها وتنميتها .

فالإضراب في المرافق العامة خاصة الأساسية والحيوية ،كمرافق التعليم ، والأمن ، والصحة ، والقضاء والاقتصاد القومي ، يعد عدوانا صارخا على سلامة الدولة ، وأمنها الوطني والقومي من ناحية ، واعتداءً جسيما على المصلحة العامة ، المتمثلة في تلبية الحاجات للمواطنين ،ويغدو معه إضراب الموظفين العموميين تعبيرا عن إيثار مصالحهم الشخصية على الصالح العام ، وهو ما يعد خروجا سافرا عن مبادئ وأسس القانون العام ، ونقضا للعقد العام التنظيمي الذى يربط الموظف العام بالدولة .

2–القانون الجنائي و تجريمه للأعمال التي تتعارض مع الوظيفة العامة :

من خلال دراسة نصوص قانون العقوبات ، المتعلقة بالجرائم الماسة بالوظيفة العامة ، نجد أنه اعتبر إضراب موظفي المرافق العامة جريمة جنائية معاقباً عليها طبقاً لنصوص القانون المذكور ، فترك العمل من قبل الموظفين العموميين جريمة يعاقب عليها القانون بالحبس مدة قد تصل إلى السنة وبالغرامة أيضاً ، وإذا ترك الموظف مقر عمله بقصد عرقلة سير المرفق العام والإخلال بانتظامه يعاقب على فعله هذا بالحبس مدة قد تصل إلى ستة أشهر [1] ،ب ل إن المشرع الليبي اعتبر مجرد امتناع الموظف عن أداء الاعمال الموكلة إليه ، أو إهمالها أو تعطيلها ، جريمة يعاقب عليها القانون بالحبس والغرامة [2] ، أو التحريض على التمرد وتحبيذه ، ويعاقب بضعف العقوبات المقررة في المادة السابقة كل من اشترك بطريقة التحريض في ارتكاب جريمة من جرائم المبينة فيها. ويعاقب بالعقوبات المقررة ، كل من حمل أو حرض أو شجع موظفا عموميا ، بأية طريقة كانت على ترك العمل أو الامتناع عن أداة

---

[1]) المادة (238) من قانون العقوبات – موسوعة القوانين الجنائية والقوانين المكملة لها – الجزء الأول – قانون العقوبات والقوانين المكملة له – الطبعة الاولى – 2006 .

[2]) المادة (237) من قانون العقوبات

واجب من واجبات الوظيفة ، إذا لم يترتب على تحريضه أو تشجيعه أية نتيجة ،ويعاقب بنفس العقوبة كل من حبذ جريمة من الجرائم المنصوص عليها في الفقرتين الثانية و الرابعة من المادة238 ، أو أذاع عنها أخبارا غير صحيحة أو كاذبة ، بإحدى طرق العلانية ،و فضلا عن العقوبات المتقدم ذكرها يحكم بالحرمان من الوظائف العمومية إذا كان مرتكب الجريمة من الموظفين العموميين[1] .

فأصبح واجباً على المشرع التدخل لتنظيم هذا الحق في نطاق الخدمة المدنية، على نحو يضمن التوازن بين الإضراب من ناحية، ودوام سير المرافق العامة بانتظام واضطراد من ناحية أخرى ، وفي ظل غياب التنظيم التشريعي يظل الإضراب جريمة حتى صدور قانون ينظمه[2] .

ولكن قبل أن يحدد المشرع موقفه من الإضراب ، فإن عليه أن يدرس موضوع إضراب الموظفين العموميين من عدة جوانب هي :

1) ضمان استمرارية المرافق العامة في قديم خدماتها بانتظام واطراد .
2) تحريم الإضراب المنطوي على رغبات سياسية لا تمد للوظيفة العامة بصلة .
3) أن يلجأ الموظف إلى جهة الإدارة أولاً بالوسائل القانونية المشروعة، كالتظلم ومخاطبة السلطات العامة، لتنفيذ هذه المطالب، وأن تتم المفاوضة حولها.
4) منح المتضررين من المنتفعين من خدمات المرافق العامة الحق في مسألة هذا المرفق إدارياً وقضائياً بسبب إضراب موظفيه إذا تسبب لهم هذا الإضراب بأي ضرر يلحق بمصالحهم من جراء هذا التعطيل .

[1]) المادة (239) من قانون العقوبات

[2]) بشير عمار الدوبي – مشروعية إضراب الموظف العام في النظام القانوني الليبي – رسالة ماجستير – الأكاديمية الليبية مصراتة – تاريخ المناقشة 2019/10/28 – غير منشورة – ص 163 .

5) أن تكون هناك بدائل لمعالجة الحالات المستعجلة التي لا يجوز تجاهلها بالإضراب، حتى لا تتعطل مصالح المواطنين. وللمشرع أن يحدد الوظائف التي يمتنع فيها الإضراب نهائياً لمساسها بسير المرافق العامة وبمصالح المواطنين مساساً مباشراً.

6) أن يحدد الوظائف التي يمنع فيها الإضراب منعاً باتاً .

المطلب الثالث :ضعف الاستقرار الإداري ، وعدم استجابة المرافق العامة للمتغيرات المعاصرة

وكما بينا آنفاً ، فإن المرافق العامة ظهرت كنتيجة طبيعية لانتشار الافكار الاشتراكية ، التي تقوم على فكرة أن تلبية حاجات الافراد هي من مسؤوليات الدولة ، وليس الأفراد أنفسهم ، فتغيرت بذلك مهام الدولة من التقليدية إلى الحديثة ، فبعد أن كانت دولة حارسة ، أصبحت دولة خادمة تتدخل في كل الأنشطة التي كانت حكراً على الأفراد ، وتحولت إلى دولة خادمة تمارس نشاطاً خدمياً ، وأصبحت تتدخل مباشرةً في النشاط الاقتصادي والصناعي الذي كان في السابق حكراً على القطاع الخاص ،وتنوع هذه الخدمات هي السبب في ظهور فكرة المرافق العامة ، التي أصبحت تلعب دوراً بالغ الأهمية في رسم معالم الدولة ، بل هي العمود الفقري لكل دولة تريد تحقيق الرفاهية والاستقرار لمواطنيها[1].

وتملك هذه المرافق الكثير من الوسائل ، التي تختلف باختلاف نوع المرفق ، وتتماشى مع طبيعة نشاطه سواءً كان حكومياً ، أو اقتصادياً ، أو اجتماعياً ،وتعتبر عملية اتخاذ القرارات من العمليات الأساسية التي تقوم بها ، وهي القلب النابض في حياتها ، إذ إنه عمل قانوني لا يصدر إلا وفق ضوابط معينة من التخطيط له، والتنظيم والتوجيه والرقابة عليه ، وعملية اتخاذ القرار تتأثر بالعديد من العوامل ، منها الأهداف ، والدوافع ، وبيئة العمل الداخلية والخارجية ، بما تحتويه من متغيرات سياسية واجتماعية واقتصادية ، وهي عوامل لا

---

[1])أ . د . مفتاح خليفة عبد الحميد – الوجيز في القانون الاداري – الطبعة الاولى – 2020 – الفضيل للطباعة والنشر والتوزيع – ص 140-141 .

يمكن إغفالها في عملية صنع القرار[1]

والقرارات السليمة تحتاج إلى إدارة رشيدة ، منبثقة عن الدولة وملتزمة بتطوير المجتمع ، عبر اتخاذ قرارات مدروسة بتأني ، و هذا لن يتأتى إلاّ في ظل حكومة مستقرة ، تتميز بالممارسات المتسقة والشفافة ، والتفاعل المقبول بين أطرافها ، في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، ويعزز شرعية القرارات الحكومية ، ويؤدي إلى مناخ مستقر وجذاب للتنمية الشاملة ، للوصول إلى النتيجة النهائية ، وهي تحسين حياة الأفراد ، وتحقيق رفاهيتهم ، سواءً على المدى القريب أو البعيد [2] .

والسؤال الذي يثار في هذا المقام هو هل بالإمكان إسباغ صفة الحكومة الرشيدة على السلطة التنفيذية في ليبيا ؟ أو أن هناك تحفظات على هذا الوصف ؟

إن الاجابة على هذا التساؤل يتطلب دراسة وضع السلطة التنفيذية والتشريعية من جوانب كثيرة أهمها ما يلي :

أولاً : انعدام الأمن وتأثيره على مرافق الدولة :

قوّض انعدام الأمن إلى حدٍّ كبيرٍ من عملية بناء الدولة ، التي كانت صعبةً ؛ لأنها كانت غاية في الضعف من الناحيتين السياسية والإدارية .وتراجعت الثقة العامة بالعملية السياسية الديمقراطية ، مع ارتفاع مستوى الاستياء بسبب تفاقم الانشقاقات ، خصوصاً بعد تأسيس المؤتمر الوطني في عام 2012 ، وتهميش دور المؤهلين من الكفاءة الوطنية ، في تولي المناصب الحكومية ، فتوقف نتيجة لذلك عملية بناء الدولة الديمقراطية ، في ظل غياب

[1]) أ . د. الصادق سعيد عمران وآخرون – أساسيات السلوك الاداري التنظيمي – منشورات جامعة عمر المختار – بدون سنة نشر – ص 281-284 .

[2]) د. حميدة ميلاد أبو روينة – د . أنس أبو بكر بعيرة – الحكم الرشيد أساس التنمية المستدامة – بحث مقدم للمشاركة في ندوة (دولة القانون) جامعة سرت – فبراير 2013 – ص294 .

الدولة القومية وانقسامها إلى منطقتين ، فسهل ذلك توسع المجموعات الإجرامية ، التي عرقلت عمل الدولة ؛ بسبب تهديدها لموظفي مرافقها بالهجوم والخطف والقتل ، بل والسيطرة عليها أحياناً .

ثانياً : عرقلة بناء الدولة :

إذا ما قيمنا وضع الإدارة العامة في ليبيا نجد أن وضعها ضعيف جداً ، والعوامل التي أدت بها إلى ذلك كثيرة منها عرقلة صياغة الدستور ، و الانقسام الداخلي ، وعجز الحكومتين عن تسيير شؤونها ،كتوفير الرواتب للمواطنين وسوء إدارة المنشآت النفطية ، والاستلاء المسلح عليها ، حيث كان لها الأثر السلبي على حركة التنمية والانتعاش في ليبيا .

ومع توالي الحكومات منذ ذلك الوقت حتى يومنا هذا ، نجد أنها تخبطت في الكثير من القرارات الصادرة بطريقة غير مدروسة فعلى سبيل المثال ، أفاد ديوان المحاسبة أن عدد الموظفين بالوحدات الإدارية للدولة خلال حكومة الوفاق قد بلغ مليونين و362 ألفا و756 شخصا، بنسبة 37% من إجمالي التعداد السكاني للبلاد ، وبحسب تقرير الديوان السنوي للعام 2019، بلغ مقدار الزيادة في العاملين بالجهاز الإداري حتى نهاية شهر ديسمبر في العام نفسه 259 ألفا و172 موظفا ، حيث تتكفل الدولة بصرف مرتباتهم شهريا، في ظل معدلات أداء متدنية في تقديم الخدمات العامة، وهو ما ينعكس على الاقتصاد الكلي بالسلب ، لافتا إلى دراسة لوزارة العمل والتأهيل بحكومة الوفاق، لاحظت "ارتفاعا غير منطقي في أعداد الموظفين، بما يفوق معدلات الأداء بالوحدات الإدارية"، حيث أرجعت ذلك إلى "قرارات التعيين العشوائية غير المدروسة ، كما وجه الديوان توصية إلى المجلس الرئاسي بـ"اتخاذ التدابير التي من شأنها الحد من التعينات العشوائية، من خلال التعميم على كافة الجهات العامة الممولة من الخزانة العامة على إيقاف التعيين، إلا وفق الاحتياجات الحقيقية، وحسب المصلحة العامة[1].

وكذلك كل حكومة تأتي تقوم بإلغاء قرارات الحكومة التي سبقتها ، بحجة أنها صدرت

---

[1]) https://arabic.rt.com/business تاريخ النشر – 2021/3/13 – تاريخ الدخول 2021/5/1 .

مخالفة للمعايير المهنية والوظيفية ، ومخالفة أيضاً لمعايير العدالة ، لأن المستفيد منها المقربين والمواليين للحكومات التي ألغيت [1] .

ويصدق القول هنا إذا وصفنا الدولة الليبية تحت كل هذه الظروف بالدولة الرخوة أي الدولة التي تضع القوانين ولا تطبقها ، ليس فقط لما فيها من ثغرات ولكن لأن لا أحد يحترم القانون ، الكبار لا يبالون به لأن لديهم من المال والسلطة ما يكفي لحمايتهم منه ، والصغار يتلقون الرشاوى لغض البصر عنه ، ورخاوة الدولة تشجع على الفساد وانتشار الفساد يزيدها رخاوة ، والفساد ينتشر في السلطتين التنفيذية والتشريعية حتى يصل إلى القضاء والجامعات ويصبح من أهم سمات الدولة الرخوة الآتي :

1) تراجع مكانة وهيبة الدولة داخلياً وخارجياً .
2) عدم احترام القانون وضعف ثقة المواطنين .بالقوانين فمع وجود منظومة قانونية إلاّ أنها تبقى من دون تطبيق ، إلاّ في حالات محددة ، حيث يمكن استخدامها لمعاقبة مناهضي الفساد والمطالبين بحقوقهم أو المجرمين واللصوص من الطبقات المسحوقة .
3) وجود مؤسسات حكومية أكثر من اللازم وبدون دور واضح إلى درجة تتداخل وتتشابه معها صلاحيات المؤسسات وهدفها خلق مناصب المحسوبين .
4) وجود نخبة فاسدة تسعى لتحقيق مصالحها الخاصة .
5) تفشي الفقر والتخلف لغياب العدالة الاجتماعية وضعف التنمية وغيابها .
6) نسيج اجتماعي منقسم .
7) استشراء الفساد بكافة أشكاله ، ونهب المال العام ، والتهرب الضريبي والجمركي
8) التبعية للخارج وفقدان الدولة سيطرتها على جزء كبير من قرارها الداخلي .

[1]) علاء فارق – مقال منشور – على مجلة العربي الالكترونية – بتاريخ 4/ ابريل / 2021 – تاريخ الدخول للموقع 2021/5/1

9) ارتباط مصالح النخب السياسية بالمؤسسات الدولية .

10) انهيار البنية التعليمية والتدريسية والجامعية .

11) الاستبداد السياسي .

12) الاعتماد على الخارج وعدم الاعتماد على القدرات الذاتية .

13) الانحياز إلى الأغنياء وافتقار الفقراء وتحميلهم فواتير الفساد والقرارات الخاطئة .

14) عدم احترام حقوق الإنسان وكرامات الناس .

15) غياب الشفافية ، وعدم الفصل بين المصلحة العامة ، والمصلحة الخاصة ، وبين المال العام والمال الخاص[1] .

ثالثاً : تضخم الجهاز الاداري :

إن التوسع في القطاع الحكومي تجاوزت حد المعقول ، الأمر الذي أدى إلى تضخم الجهاز الاداري ، من خلال الزيادة الكبيرة في عدد الموظفين العموميين ، مع الثبات النسبي لحجم النشاط الذي يقوم به مما أدى إلى آثار سلبية منها تداخل الاختصاصات ، ويرجع سبب التضخم لكون الحكومة اتبعت سياسة التوظيف الارتجالي ، بالإضافة إلى إسراف بعض القيادات الإدارية والسياسية العليا في تعيين بعض الأنصار والأتباع بصرف النظر عن كفاءتهم وحاجة الحكومة لهم ، ثم زيادة العمالة عن متطلبات العمل الحقيقية .

رابعاً : غلبة الطابع البيروقراطي في الادارة وتعقيد الإجراءات الادارية :

إن تبسيط الإجراءات الإدارية وسيلة فعالة لتحقيق أهداف المرافق العامة ، والأفراد على حدٍ سواء ولكن تعقيد الإجراءات الإدارية والتمسك بحرفيتها وجمودها ، يؤدي إلى المماطلة والتأخير في أداء المعاملات الادارية ؛ مما يؤدي إلى بطء الاجراءات الادارية ، وخصوصاً في المرحلة الراهنة التي تمر بها الدولة من عدم استقرار ، و عدم توزيع العمل بين الموظفين توزيعاً عادلاً ، وعدم انضباطهم بمواعيد العمل وخروجهم لأغراض خاصة بهم ، كل

---

[1]) أ . د . عمر شنان – بحث بعنوان الدولة الرخوة – بحث غير منشور – بدون سنة نشر – بدون مكان نشر –

هذه أسباب تؤدي إلى تعطيل العمل وتأخيره ، وتجبر المنتفعين بخدمات المرفق على التردد والانتظار لساعات وأيام طويلة ، مما يجعلهم يبحثون عن طرق غير مشروعة ، الأمر الذي يؤدي إلى تفشي الظواهر السلبية الهدامة في المرافق العامة كالرشوة ، وتقديم الهدايا والوساطة والمحسوبية.

خامساً :إصدار القوانين بطريقة غير مدروسة :

إن من أهم العراقيل التي تواجه سير المرافق العامة ،هو الإسراع والإسراف والتسرع في إصدار التشريعات وتداخلها ، بما يسميه البعض بالتلوث القانوني ، حيث تنطوي على الكثير من العيوب الشكلية والموضوعية ، كالتناقض والغموض والنقص والتعارض بين القوانين ، وكثرة التعديلات على هذه التشريعات ، رغم حداثتها ، كل هذا سبّب خلل في المنظومة القانونية وعجزها في أداء مهامها .

سادساً : القصور التشريعي في معالجة المسائل الادارية :

ويظهر ذلك من خلال تغير تطبيق النصوص القانونية ، تبعاً لأطراف العلاقة والمحاباة والمجاملة والتساهل لصالح ذوي النفوذ ، والتمسك بالإجراءات المعقدة في التعامل مع باقي الافراد ، ولهذا فإن الإشكال هنا هو نقص النصوص القانونية ، التي ترصد العقوبات ضد الموظفين ، الذين يعرقلون عمل المرافق العامة ، أو أن هذه العقوبات معطلة ولا يتم تفعيلها بشكل مناسب ، أو أنها تطبق بشكل انتقائي ؛ نتيجة عدم حياد الجهات الرقابية ، وكل هذا يجعل من السلطة التنفيذية تتسم بالضعف والقصور في قيامها بمهامها .

ناهيك عن ذلك جمود وقصور القوانين المتعلقة بمكافحة الفساد في المرافق العامة ، سواءً كان مصدرها جنائي أو إداري ، فقصورها وعدم تنظيمها للسلوكيات الفاسدة ، التي ينفذ منها مرتكبي الفساد ، مستغلين الفراغ أو السكوت التشريعي ، كما قد تكون بعض القوانين غير مواكبة للواقع ، فتظل حبراً على ورق ، وعدم سن التشريعات والأنظمة الصارمة

المصحوبة بالإجراءات العقابية والردعية ؛ للحد من الفساد في المرافق العامة ، بتجريم كل صوره وأشكاله ومتابعة تنفيذها ؛ لتلافي جوانب القصور والنقص وسد الثغرات فيها ، بما يتماشى والتحولات والتغيرات في المجتمع ، ويواكب الإدارة الحديثة .

المبحث الثاني : متطلبات تطوير إدارة المرافق العامة

للمرافق العامة كما بينا دوراً هاماً في حياة الأفراد ، لأنهم بحاجة إلى خدمات تقدم إليهم بجودة عالية وسرعة في الإنجاز ، وفي المقابل فالمرافق العامة بحاجة إلى الأفراد هي الأخرى باعتبارهم سبب قيامها ومصدر عملها ، وتعتبر مسألة تقريب الادارة من المواطنين من المشكلات التي عرفت تداولاً ، ورافقت الكثير من الدراسات الإصلاحية فنجاح المرافق العامة لا يرتبط بتحقيق أهدافها التي تأسست من أجلها فقط ، بل بقدرتها على التواصل الفعال ، بينها وبين المستفيدين من خدماتها بكفاءة وفاعلية ، وهذا لن يأتي إلاّ بإتباع سياسة إصلاحية ذات فاعلية تواجه العراقيل التي تعيق عملها من فساد ، وعدم شفافية ، وبطء وتعقيد الإجراءات الإدارية ، والانغلاق وعدم الأخذ بأسباب التطور وتضح الحلول لها ، وفيما يلي أهم الحلول التي قد تساهم في معالجة هذه الإشكالية :

المطلب الاول اتباع استراتيجية واضحة في مكافحة الفساد الإداري والمالي

على الرغم من انضمام ليبيا إلى العديد من المعاهدات والاتفاقيات الدولية والاقليمية ، المتعلقة بمكافحة الفساد ، ولكن يبدو من ظاهر الواقع في ليبيا أن الفساد مستشرياً في أغلب مؤسسات الدولة بكافة مستوياتها ، على الرغم من الجهود المبذولة لمكافحته ، والحد من انتشاره ، وقبل الحديث عن آليات مكافحة الفساد ، لابد من الإشارة إلى أهم مؤسسات الدولة الليبية المعنية بمكافحة الفساد وهي كما هي مبينه تحت العنوان التالي:

أولاً : الهيئات الليبية المختصة بمكافحة الفساد

1- هيئة الرقابة الإدارية :

أسست هذه الهيئة تنفيذاً للقانون رقم (20) لسنة 2013 ، وهي هيئة تتمتع بالشخصية الاعتبارية العامة والذمة المالية المستقلة ، وتلحق بالسلطة التشريعية ، والهدف من إنشاء هذه الهيئة هو تحقيق رقابة إدارية فعالة على الأجهزة التنفيذية ، ومتابعة أعمالها للتأكد من مدى تحقيقها لمسؤولياتها ، وأداء واجباتها في مجالات اختصاصاتهم وتنفيذها للقوانين واللوائح ، كما تعمل الهيئة على الكشف عن الجرائم والمخالفات المتعلقة بأداء واجبات الوظيفة العامة[1] ، وللهيئة في سبيل أداء مهامها أن تقوم بإجراء التحريات اللازمة ، والتفتيش الدوري على كافة الجهات الخاضعة لرقابتها ، للتأكد من أداءها للمهام المناطة بها ، ومن أن العاملين بها يؤدون أعمالهم دون وساطة أو محسوبية أو استغلال لوظائفهم[2] .

2– ديوان المحاسبة :

وهو الجهاز الأعلى للرقابة المالية والمحاسبية في ليبيا ، وهو هيئة مستقلة تتمتع بالشخصية الاعتبارية والذمة المالية المستقلة ويتبع السلطة التشريعية مباشرةً ، وهو عضو في المنضمات الدولية والإفريقية والعربية ، يهدف الديوان بموجب قانون إعادة تنظيمه رقم (13) لسنة 2013 إلى تحقيق رقابة فاعلة على المال العام ، والتحقق من حسن استخدامه ، وكيفية التصرف فيه من خلال فحص ومراجعة الحسابات وتقييم أداء جميع الجهات الخاضعة لرقابته .

3– الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد :

تأسست هذه الهيئة بموجب القانون رقم 11 لسنة 2014 وتتولى الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد اتخاذ التدابير الوقائية اللازمة والتي من شأنها ، العمل على مكافحة والحد

[1]) المادة (24) من القانون رقم (20) لسنة 2013 بشأن إنشاء هيئة الرقابة الادارية – الجريدة الرسمية – العدد 13 لسنة 2013– ص838 .

[2] المادة (25) من القانون رقم (20) لسنة 2013 – نفس المرجع.

من انتشار ظاهرة وسلوك الفساد في القطاعين العام والخاص ، وتعمل الهيئة على النظر في التشريعات ، والقوانين واللوائح ، واكتشاف مكامن الضعف بها لاقتراح تعديلها ومن أهم اختصاصاتها وفقاً لهذا القانون :

1) إعداد المقترحات المتعلقة بتعديل التشريعات ذات العلاقة بمكافحة الفساد.
2) مراجعة وتقييم التقارير الصادرة عن المنظمات المحلية والإقليمية والدولية ، المتعلقة بمكافحة الفساد والاطلاع على وضع ليبيا فيها .
3) تلقي إقرارات الذمة المالية ، وفحصها وحفظها وطلب أي بيانات ، أو إيضاحات تتعلق بها من ذوي الشأن أو الجهات المختصة .
4) التنسيق مع مصرف ليبيا المركزي ، والجهات ذات العلاقة ؛ للعمل على استرداد الأموال الناتجة عن الفساد في الداخل والخارج .
5) القيام بالتحري عن جرائم الفساد ، وبالأخص مكافحة غسيل الأموال، والجرائم المتعلقة بالأموال العامة، والجرائم الاقتصادية، جرائم إساءة استعمال الوظيفة أو المهنة والوساطة والمحسوبية، وأي جرائم أخرى نص عليها القانون الليبي أو نصت عليها اتفاقية الأمم المتحدة.

ثانياً : آليات مكافحة الفساد الإداري والمالي :

عند معالجة المشرع للإشكاليات التي تعيق عمل المرافق الإدارية ، فإن عليه وضع عدة معايير وعوامل ، منها عامل التشريعات ، والعقوبات الرادعة وأساليب تنفيذها ، خاصة إذا تعلق الأمر بفرد أو أفراد ، لديهم نفوذ اجتماعي أو سياسي ، فمعالجة الفساد تتطلب تنظيمات إدارية فعالة تديرها كوادر فنية متخصصة ، تتسم بقيم أخلاقة يتم اختيارها على أسس فنية ، بعيداً عن المجاملات والتدخلات الاجتماعية وغير الاجتماعية ويراعى عند إسناد المهام القيادية لهم مقومات الادارة الناجحة من المؤهل ، التخصص ، الخبرة ، الدرجة الوظيفية اللازمة لتولي أي منصب إداري قيادي بمعنى إعادة بناء مؤسسات المجتمع وفقاً لأسس وضوابط وقواعد إدارية قانونية ، تكفل بناء إدارات تنظيمية قادرة على تسيير شؤون

الدولة وتطهيرها من الممارسات الفاسدة ، وللوصول إلى إدارة ناجحة يجب الأخذ في الاعتبار مجموعة من الإجراءات منها :

1) معاقبة الممارسين لكل مظهر من مظاهر الفساد من المسؤولين بالأجهزة الرسمية ، وغيرهم من الأفراد المتورطين ومحاسبتهم محاسبة دقيقة على كل خطأ يرتكب ، ويحرم مرتكبه من تولي أي مسؤولية قيادية بالدولة ، وإلغاء قاعدة الاستثناءات ، والحصانة القانونية على كل الذين مارسوا أي مظهر من مظاهر الفساد [1] .

2) إن توضيح وتبسيط الإجراءات والقوانين الإدارية ، وزيادة شفافيتها ، والتشدد في تطبيقها ، ومراقبتها من الأجهزة المعنية ، يعد العمود الفقري لأطر وآليات القضاء على الفساد ، وذلك حينما تنظم هذه القوانين وبشكل دقيق ومحدد ، مع توعية الفئات المختلفة بقوانين المؤسسات العامة ، وتوضيح سلبيات عرقلة تنفيذ المهام الإدارية ، للتقليل من فرص استغلال الوظيفة العامة ، في تحقيق أهداف مادية ومعنوية غير مشروعة .

3) زيادة الاهتمام ببرامج الإصلاح الإداري ، بإنشاء الإدارات وفقاً للمعايير العلمية والإدارية ،وتبسيط الإجراءات ونشر النظام اللامركزي في الإدارات ؛ حتى لا تتركز السلطات في أيدي فئة معينة من الأفراد بحيث يدفعهم التعنت في قضاء حاجات الآخرين إلى انتشار الرشاوى [2].

4) تشديد العقوبات ، وضرورة تناسبها مع قيمة المبالغ المستولى عليها .

[1] د. المختار محمد إبراهيم – دراسات – السنة السادسة – العدد الحادي والعشرون – 2005 – ص37 .
[2]) أ . نادية يوسف بن يوسف – مرجع سابق – ص 105-106 .

5) إصدار مدونة أخلاقيات الوظيفة العامة، تتضمن مجموع المبادئ والتوجيهات الأخلاقية ذات العلاقة بما يجب وما لا يجب عمله في الوظيفة العامة ؛ لتكون مرشد لسلوك الموظفين ومساعدا وموجها جيدا في مواجهة الفساد الإداري[1].

6) ضمان استقلالية القضاء وتحليه بالحياد والنزاهة عند الفصل في جرائم الفساد الإداري.

7) منح القضاء بنوعيه الإداري والجنائي الإمكانات والحصانات اللازمة لأعضائه حتى يتمكن من القيام بعمله في مكافحة الفساد الإداري على أحسن وجه.

8) إن التغيير المستمر في عناصر السلطة الحاكمة و السلطة التنفيذية نتيجة الانقلابات العسكرية والاغتيالات والحروب والاضطرابات المتكررة والانقسامات الداخلية الحادة ، مع عجز النظم السياسية القائمة على تسوية التوترات الناشئة لعدم الاستقرار السياسي ، خلق هذا حالة من عدم الاستقرار الإداري في عمل المرافق العامة

9) رفع كفاءة الأجهزة المعنية بمكافحة الفساد سواء كانت إدارية ، أو مالية ، أو قضائية ' أو أمنية وذلك بتدعيمها بعناصر بشرية ذات كفاءة وكذا بالوسائل المادية المناسبة ، واستفادتها من الأساليب التكنولوجية في هذا المجال.

10) التوعية بمخاطر الفساد من خلال عقد اللقاءات والندوات والملتقيات.

11) ويجب الإشارة مجدداً أن عدم الاستقرار السياسي له تأثير سلبي على سير أجهزة الإدارة العامة ونشاطها لأنها هي أكثر النظم ارتباطا وخضوعا وإذعانا للنظام السياسي، الأمر الذي يدل على أن عدم الاستقرار السياسي قد يساعد بصورة أو بأخرى على انتشار الانحراف والفساد الإداري[2] .

---

[1]) د. محمود محمد معابرة – الفساد الاداري وعلاجه في الشريعة الاسلامية – دراسة مقارنة بالقانون الاداري – عمان – دار الثقافة – الطبعة الاولى – 2011 – ص 333 .

[2]) ومن الاعتبارات التي وجب أخذها في الاعتبار أيضاً :

12) تسهيل وتبسيط الإجراءات الإدارية والبعد عن البيروقراطية لإنجاز المعاملات ، وكذلك تصنيف الوظائف العامة وفق الخبرات والمؤهلات ، وربطها بالرواتب والأجور ، إضافةً إلى تحسين مستوى دخل الموظفين بالجهاز الاداري بالدولة ، وربط ذلك بالكفاءة الإنتاجية [1].

13) الأخذ باللامركزية للحد من التضخم الوظيفي ، وتبسيط التنظيم في الجهاز الإداري ، وتشجيع الإبداع والاحتراف في العمل ، بشكل يساعد على تحقيق الأهداف المرسومة للمرافق العامة [2] .

أ- أنه في ظل النظام السياسي غير المستقر فإن الهيكل التنظيمي للإدارة العامة في الدولة يكون كذلك غير مستقر، حيث تلغى أو تدمج الوزارات ونفس الأمر بالنسبة لباقي مؤسسات وأجهزة القطاع العام، الأمر الذي ينشئ فوضى إدارية نتيجة هذه التغيرات فينتج على ذلك عدم اتزان القرارات السياسية مما يؤدي إلى الانحراف الإداري .

ب- كذلك في ظل عدم الاستقرار السياسي يتم الانتقام من العناصر الإدارية غير المرغوب فيها سياسيا، فيما يقوم كل مسؤول عند توليه للسلطة بتطهير الجهاز الإداري من الموظفين غير الموالين له وتعيين الموالين له، مكافأة لهم رغم أنه في كثير من الأحيان ينقص هؤلاء الكفاءة والخبرة، مما يؤدي إلى شيوع بعض صور الفساد الإداري كالواسطة والمحاباة والمحسوبية والذي ينعكس سلبا على الأداء الإداري.

ج- إن عدم الاستقرار السياسي يعني عدم استقرار السياسة الإدارية، نظرا لعدم وجود خطة تنموية إدارية مستقرة، لأن الأهداف الإدارية والخطط التنموية تتغير بتغير المسؤولين السياسيين كالوزراء مثلا، والذين بمجرد تعيينهم يغيرون السياسات الإدارية رأس على عقب، مما يؤدي إلى قطيعة مع المرحلة السابقة، وهذا يعيد العمل الإداري إلى الصفر نظرا لعدم استقرار الخطط والبرامج الإدارية بحيث ينعكس سلبا على الأداء والأهداف الإدارية.

[1]) د. عادل الكاسح انبية – مكافحة الفساد الاداري والمالي في ليبيا – الواقع والتحديات – المؤتمر العلمي الدولي الأول – السياسات الاقتصادية ومستقبل التنمية في ليبيا – الجزء الاول – الخمس 2017 – ص 28

[2]) د. محمود محمد معابرة – مرجع سابق ص 308

المطلب الثاني :تنمية مهارة العاملين بالمرافق العامة

من الطبيعي أن تستعين الأشخاص المعنوية العامة ، أياً كان مجال اختصاصها لتحقيق مستهدفاتها بأشخاص طبيعيين يعبرون عن إرادتها ويمثلونها في علاقاتها مع الغير ، وهؤلاء هم الموظفون الذين يعتبرون بحق عصب كل نشاط إداري ، فهم المؤتمنين على تحقيق مصالح المجتمع ، وهذا ما عبر عنه البعض بقوله " إن الإدارة في جميع الدول لا تساوي إلاّ ما يساويه الموظف العام ، الذي يمثلها ويتصرف بإسمها " بل إن الإدارة في حقيقتها ليست سوى الأشخاص الذين يتولون نشاطها ، ويمارسون سلطتها ، وعليهم وحدهم يتوقف مدى نجاح تنفيذ ما تمارسه الحكومة الحديثة من سياسات وتطبيق ما تضعه من تنظيمات في شتى المجالات ، كما تعكس تصرفاتهم في مواجهة المواطنين والأجانب ، مدى ما تبلغه بلادهم من وعي وتقدم [1] .

والوظيفة العامة في مجملها هي خليط من الأهداف التي تسعى المرافق العامة نحو تحقيقها ، فالوظيفة العامة تعتبر وسيلة من وسائل المرافق العامة ، في تزويد المواطنين بالحاجات التي يطلبونها ، والتي لا يستطيعون توفيرها بأنفسهم وبالتالي فإن أهمية الوظيفة العامة تتعاظم كلما ازداد دور الدولة ومدى تدخلها في مختلف المجالات ونواحي الحياة في المجتمع ، والاهتمام بها ينعكس على شاغلها وهو الموظف العام ، الذي يعد مرآة الدولة والمكلف بتنفيذ سياسة المرافق العامة [2].

واهتمام المشرع بالوظيفة العامة يبدأ بمراعاته لضوابط الالتحاق للعمل بها بدايةً من الهرم حتى يصل إلى القاعدة ، والمقصود بالهرم هنا الرؤساء المكلفين بإدارة الوظيفة العامة ، فيجب أولاً أن يتم اختيارهم وفقاً للمعايير التي تتطلبها الوظيفة ، ويجب أن يكون بينه وبين مرؤوسيه نوع من التوافق والانسجام ، فلا تكون بينهما فجوة أو صراع داخل المؤسسة ،

---

[1])د. خليفة علي الجبراني – الوجيز في مبادئ القانون الاداري الليبي – دار الكتب الوطنية –الطبعة الاولى - 2015- ص5-6 .

[2]) أ . د . مفتاح خليفة عبد الحميد – الوجيز في القانون الاداري – الفضيل للطباعة والنشر والتوزيع – الطبعة الاولى 2020 – ص 217 .

وعليه أن يغرس التنافس البنّاء فيهم ، وأن يعمل معهم في شكل جماعي بإشراكهم في حل المشكلات التي تعرقل عملهم ، كأن يطلب منهم طرح أفكارهم وتصوراتهم عن تطوير طرق العمل ، وتطبيق الجيد منها ، كوسيلة تشجيع لهم على تقديم الأفكار البناءة ، فالرئيس الناجح يجب أن تتوفر فيه ثلاث مهارات إدارية أساسية هي المهارة الإنسانية ، والمهارة الفنية ، والمهارة الفكرية ، حتى يتم إقناع مرؤوسيه به ، ومن ثم تنفيذ تعليماته وقراراته طواعية (التزام ذاتي) وصولاً للهدف المنشود بكفاءة وفاعلية [1] .

ثم ننتقل إلى القاعدة والمتمثلة في الكم الهائل من الموظفين والعمال التابعين للمرافق العامة ، فهم أداتها في تحقيق أهدافها ، واهتمامها بهم له انعكاسات إيجابية على مستوى الخدمات التي يقدمونها للجمهور ، وفي سبيل ذلك حرص المشرع على ضرورة تحلي الموظف العام بحسن الخلق ، بأن يكون محمود السيرة حسن السمعة طيلة حياته الوظيفية وهو شرط توجبه الأصول العامة في الموظف دون حاجة إلى نص قانوني يلزمه بذلك ، وعليه الالتزام بالمحافظة على كرامة الوظيفة وأخلاقياتها ، وأن يحسن معاملة زملائه والجمهور المستفيد من خدمات المرفق العام وأن ينجز معاملاتهم في الوقت المحدد ، وهو ما نصت عليه المادة (11) من قانون علاقات العامل [2] .

وأداء الموظفين للواجبات الملقاة على عاتقهم بالكفاءة المطلوبة ، وحسب المعايير المقررة لها فالانتظام إذاً هو وسيلة لهدف أكبر ، وهي رفع كفاءة الكادر الوظيفي والرقي بمستويات أدائهم من أجل زيادة فاعلية المرفق في تقديم الخدمات التي يحتاج إليها المجتمع ، وعليه أن يطيع رئيسه ، والتقيد بما يصدره إليه من تعليمات وأوامر علاوة على إلتزامه باحترام القوانين

[1]) د. علي محمد عبدالوهاب – العلاقات الانسانية في الانتاج – مكتبة عين شمس – ص 233

[2]) قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 – مدونة التشريعات – العدد (7) السنة العاشرة – 2010 – ص 268 .

واللوائح السائدة ، وذلك طالما كانت تلك الأوامر والتعليمات مشروعة ، وغير مخالفة لمبدأ المشروعية ، فتنفيذ الموظف للتعليمات غير المشروعة قد يعرضه للمسألة التأديبية ، بل والجنائية إذا انطوت على جريمة تمس بشرف وكرامة الوظيفة العامة [1] .

وفي مقابل ذلك يحوز الموظف كافة الحقوق والمزايا التي يقررها القانون لهذا المركز القانوني ، فالموظف يستهدف من توليه الوظيفة العامة أولاً وقبل كل شيء الحصول على المرتب وما يلحق به من علاوات وبدلات فهو يمثل ثمرة جهده واجتهاده في عمله ، ويحق له إضافةً إلى ذلك أن يتبوأ مراتب أعلى في وظيفته ، ويحق له أيضاً الحصول على فترات للراحة من عناء العمل[2].

لكن لتحقيق هذا المستوى المتقدم للوظيفة العامة وموظفيها يتطلب من الحكومات أن تلتزم بما يلي :

1) تبني أسلوب الإدارة بالأهداف ، وهو من الأساليب الحديثة التي تتصف بالفاعلية ، وهو أسلوب يتصل بالتخطيط أصلاً ، لأنه يقوم على تخطيط الهيكل التنظيمي القادر على مواجهة تحقيق الأهداف ، وتنظيم علاقات العمل التي تساعد على استخدام الموارد المتاحة بأعلى كفاءة ممكنة ، ثم بالقيادة ، أي القدرة على تحريك العناصر البشرية ، لتحقيق أفضل أداء ممكن ، وأعلى مستوى من الفاعلية .
2) تحديد المواصفات التي ينبغي توفرها فيمن سيكلف بأداء الوظيفة وتحديد ما تتطلبه من مؤهلات وقدرات ومهارات تجعل من المكلف بها قادراً على أدائها بنجاح ، فنظام توصيف الوظائف يعتبر الأساس في تحديد احتياج المرفق العام من العناصر البشرية اللازمة لإدارة نشاطه ومعياراً لتعيينهم وفي تحديد برامج التدريب حيث يتم

---

[1]) أ.د.محمد عبدالله الحراري – أصول القانون الإداري الليبي – منشورات المكتبة الجامعة – الطبعة السادسة 2010- ص450-452.

[2]) أ . علي محمد الزليتني – مرجع سابق – ص 165 .

من خلالها مطابقة مواصفات الأفراد مع متطلبات الوظيفة من أجل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب .

3) أن تحيط الموظف العام بعنايتها البالغة على نحو يرفع من كفاءتهم فنياً وإدارياً ، بتدريبهم ومنحهم الحوافز التشجيعية وتحسين مستوى دخلهم ، وللحكومة في سبيل ذات أن تنشئ أجهزة ومراكز متخصصة تكون مهمتها تقديم الاقتراحات والدراسات التي تطور من مركز الموظف والوظيفة بما يجعلها أداة تسيير لحركة الإنماء وليست معوقاً لها نحو تحقيق غاياتها المنشودة .

4) تشجيع الموظفين على تطوير امكانيتهم العلمية بالانخراط بما تقترحه جهة الإدارة لهم من برامج ودورات تدريبية [1] .

5) الاهتمام بتطوير المرافق العامة من ناحية تنظيمية ، فالمرافق العامة كمنظمة تؤثر وتتأثر بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية السائدة في المجتمع ، لذلك وجب أن تتطور بتطور المجتمع وتغيره ، ولكي يحقق هذا التطوير التنظيمي الفائدة المرجوة منه لابد أن تخطط له الإدارة على أساس سليم من الدراسة والتحليل فتحدد الأهداف التي تود الحصول عليها من التطوير التنظيمي ، ثم دراسة وتحليل الأوضاع الحالية من حيث قدرات العاملين بها وأفكارهم ووجهات نظرهم وتشجيعهم على ممارسة مهاراتهم الشخصية في ممارسة وظائفهم واستغلال هذه المهارات في تطوير المنظمة الادارية وإيجاد حلول جدرية للمشكلات المتكررة ، وزيادة المسؤولية الفردية والجماعية في التخطيط والتنفيذ في الوحدات الادارية [2] .

[1]) د. عمرو أحمد حسبو – القانون الاداري – دار النهضة العربية – 2005 – ص 300 .

[2]) د . علي محمد عبد الوهاب – مرجع سابق –ص 251-254 .

6) منح الحوافز للموظفين ، والاعتماد عليها كأداة لترغيبهم في العمل ودفعهم نحو بذل المزيد من الجهد ، ويجب على الوحدة الإدارية أو المسؤولين المانحين لهذه الحوافز اتباع أسلوب علمي وعملي في منحها للموظفين فنظام الحوافز مهما كانت جودته ودقته فهو لا يعمل تلقائياً وإنما يحتاج إلى عناية كبيرة في إدارته فيجب أن تطبق المعايير على الموظفين بكل موضوعية ، ويجب أن تكون مؤثرة ، لذلك وجب متابعة التشريعات المانحة لها ومراجعتها وتطويرها بصفة مستمرة حتى تحافظ على صلاحيتها وفاعليتها في إحداث الأثر المطلوب من رضا الموظفين وزيادة كفاءة أدائهم لوظائفهم .

المطلب الثالث :إدخال الإدارة الإلكترونية لتبسيط الإجراءات الإدارية

يشهد العالم حالياً تطورات عميقة وشاملة في مجال تقنية المعلومات والاتصالات ، ذلك أن التطورات الحديثة عبر الشبكات الإلكترونية سهلت عملية التواصل بالداخل والخارج ، مما تحتم على كثير من المؤسسات والإدارات دخول عالم ثورة المعلومات من أوسع أبوابها ، لإجراء العمليات والمهام الادارية بشكل أسرع [1] .

وبرزت هذه التقنية بصفة عامة كأحد الشواهد الرئيسية على العصر بحيث أصبحت تمثل القاعدة الأساسية لحضارة هذا القرن من أجل هذا تميز بالتطور التقني الهائل والسريع الذي شمل مجالات ونشاطات الحياة البشرية بمختلف أبعادها ، فساهمت تقنية المعلومات في عملية التنمية ، بمختلف أبعادها الاقتصادية الاجتماعية ، وفي تقدم الشعوب في العالم ، وصار لزاماً على كل الدول الدخول في عصر التقنية والمعلومات والاستفادة منهما قدر الإمكان ، بالشكل الذي يتناسب مع متطلبات التقدم والتطور دون المساس بقيم المجتمع ..

أولاً :–العوامل الدافعة لاستخدام تقنية المعلومات في المرافق العامة :

تعتبر تقنية المعلومات من أهم دعائم وأسس تقدم الدول وتطورها ، وقد أثبتت

---

[1]) أ . الشيباني رجب الجروشي – استخدام الحاسوب في حفظ واسترجاع الوثائق والمحفوظات – جامعة سبعة أكتوبر – محاضرات غير منشورة – 2007 – ص1 .

الدراسات والتجارب على أن هذه التقنية تستطيع أن توفر للإنسان خدمات كثيرة لم يعدها من قبل ، لذلك دأبت معظم الدول على توظيف هذه التقنية ووضع خطط استراتيجية لتطويرها واستثمارها في جميع المجالات ، ويمكن إجمال العوامل الدافعة لاستغلال تقنية المعلومات في مجال المرافق العامة على سبيل المثال لا الحصر في النقاط التالية :

1) التزايد الهائل في كمية المعلومات ويطلق عليها اسم انفجار المعلومات ، لذلك أصبح من الصعب على المقدرة البشرية وبالطرق التقليدية حفظ وتوثيق المعلومات والتنظيمات واسترجاعها .
2) تغير مصادر المعلومات ، فلقد كان لتزايد المعلومات وتعددها ، أثر كبير في جعل المؤسسات العلمية والصناعية والسياسية والاقتصادية تركز أكثر في البحث عن المعلومات الكافية والمتوازنة ، في المجالين الإنتاجي والخدمي من مناطق جغرافية متعددة .
3) تزايد الحاجة إلى أساليب جديدة ومتطورة ؛ لتسهيل حصول المواطنين على خدماتهم ، بأيسر الطرق وأسهلها والقضاء على تراكم المعاملات الإدارية .
4) الحد من الإزدواجية في الإجراءات المتعلقة بالوثائق .
5) سهولة إجراء الاتصال بين الدوائر المختلفة للمؤسسة ، وكذلك مع المؤسسات الأخرى و الدقة والموضوعية في انجاز العمليات المختلفة داخل المؤسسة .
6) تقليل استخدام الورق بشكل ملحوظ وهذا ما يؤثر إيجابا على عمل المؤسسة ،كما أن تقليل استخدام الورق يعالج مشكلة تعاني منها أغلب المؤسسات في عملية الحفظ والتوثيق مما يؤدي إلى عدم الحاجة إلى أماكن التخزين حيث يتم الاستفادة منها في أمور أخرى.

ثانياً : فوائد استخدام التقنية في تطوير عمل المرافق العامة (الادارة الالكترونية) :

إن استخدام تقنية المعلومات له أثر على إدارة المرافق العامة وعلى تبسيط الإجراءات وإتمام التعاملات مع الجمهور بكل سهولة ويسر ، ويمكن إيراد بعض الفوائد التي يمكن تحقيقها من استخدام التقنية الإلكترونية في كافة المجالات الحياتية على سبيل المثال لا الحصر فيما يلي :

1) إتمام مهام إنتاجية وإدارية مختلفة ، على نحو أكثر كفاءة ، مع اختصار الوقت الذي يمضيه المتخصصون والإداريون عادةً في جمع المعلومات واتخاذ القرار .
2) ساهمت في تقديم المعلومات المناسبة والجيدة للمستفيد ، بسرعة ودقة عاليتين ، مقارنة بالطرق التقليدية وإمكانية تبادل المعلومات مع جهات أخرى ، والحصول على معلومات من مصادر متعددة [1].
3) تحقيق السرعة المطلوبة لإنجاز العمل وبتكلفة مالية مناسبة[2].
4) إيجاد مجتمع قادر على التعامل مع متغيرات العصر التكنولوجي.
5) تعميق مفهوم الشفافية والبعد عن المحسوبية.
6) الحفاظ على حقوق الموظفين من حيث تنمية روح الإبداع والابتكار .
7) الحفاظ على أمن و سرية المعلومات و تقليل مخاطر فقدها [3].

ثالثاً : متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية

تمثل الإدارة الإلكترونية تحولا شاملا في المفاهيم والنظريات التي تقوم عليها الإدارة التقليدية، وهي ليست وصفة جاهزة أو خبرة مستوردة يمكن نقلها وتطبيقها فقط، بل إنها عملية معقدة ، ونظام متكامل من المكونات التقنية والمعلوماتية ، والمالية ، والتشريعية ،

---

[1]) منى محمد الناجي – التقنية ومدى تأثيرها على خدمات المستفيدين – أبحاث ودراسات الندوة العلمية الاولى لقسم المعلومات بأكاديمية الدراسات بالتعاون مع مركز الدراسات والبحوث – أمانة مؤتمر الشعب العام و المعنونة بالمعلومات والتنمية – طرابلس ديسمبر 2002 - ص 315-316 .

[2]) كمال نور الله – البيروقراطية والتغيير – طلاس للدراسات والترجمة والنشر – دمشق - 1991- ص 129 .

[3]) د. موسى عبد الناصر – مساهمة الادارة الالكترونية في تطوير العمل الاداري بمؤسسات التعليم العالي – مجلة الباحث – العدد التاسع - 2011

والبيئية ، والبشرية وغيرها، وبالتالي لا بد من توفير متطلبات عديدة ومتكاملة لتطبيق الإدارة الإلكترونية ، وإخراجها إلى حيز الواقع العملي، ويمكن إجمالها في الآتي :

1– المتطلبات الإدارية: وتتمثل فيما يلي:

أ– وضع الاستراتيجيات وخطط التأسيس:

و يتطلب ذلك تشكيل إدارة أو هيئة لتخطيط ومتابعة ، وتنفيذ و، وضع الخطط لمشروع الإدارة الإلكترونية والاستعانة بالجهات الاستشارية والبحثية لدراسة ووضع المواصفات العامة ومقاييس الإدارة الإلكترونية، والتكامل والتوافق بين المعلومات المرتبطة بأكثر من جهة .

ب – القيادة والدعم الإداري :

من أهم العوامل المؤثرة في أي مشروع كان ، هو القيادة فهي المفتاح الرئيسي لنجاح أو فشل أي منها، إذ أن دعم الإدارة وقدرتها على إيجاد بيئة مناسبة للعمل تلعب دورا رئيسيا في نجاح أي عمل أو فشله، كما أن إلتزام القيادة يعتبر أمرا ضروريا لدعم كل نقطة من نقاط استراتيجيات المؤسسة، كذلك متابعة القيادة لكل مشروع وتقديم المعلومات سيضمن نجاح المشروع وتطويره، كما أن قناعة واهتمام ومساندة الإدارة العليا لتطبيق تكنولوجيا المعلومات في المؤسسات كافة يعتبر أحد العوامل المساعدة في تحقيق نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية .

ج – الهيكل التنظيمي :

يتطلب تطبيق الإدارة الإلكترونية إجراء تغيرات في الجوانب الهيكلية ، والشبكات وتنظيمات الخلايا الحية المرتبة بنسيج الاتصالات والتنظيمية والإجراءات والأساليب، بحيث تتناسب مع مبادئ الإدارة الإلكترونية وذلك عن طريق استحداث إدارات جديدة ، أو إلغاء أو دمج بعض الإدارات مع بعضها، وإعادة الإجراءات و العمليات الداخلية ، بما يكفل توفير الظروف الملائمة ، لتطبيق الإدارة الإلكترونية بشكل أسرع وأكثر كفاءة وفاعلية مع

مراعاة أن يتم ذلك التحول في إطار زمني متدرج من المراحل التطورية .

د- وضع الأطر التشريعية وتحديثها وفقا للمستجدات :

أي إصدار القوانين والأنظمة والإجراءات التي تسهل التحول نحو الإدارة الإلكترونية وتلبي متطلبات التكيف معها، لأن معظم التشريعات والقوانين نشأت في بيئة تقليدية، لذا فإنها قد أسست لأداء العمل وفقا لمعايير الانتقال واللقاء المباشر بين الموظف وطالب الخدمة ، وكذا الاعتماد على شهادات الإثبات الموثقة، وبالطبع فإن التحول إلى الإدارة الالكترونية يتطلب وجود التشريعات والنصوص القانونية التي تسهل عمل الإدارة الإلكترونية وتضفي عليها المشروعية والمصداقية على كافة النتائج القانونية المترتبة عليها .

2- المتطلبات البشرية :

يعتبر العنصر البشري من أهم الموارد التي يمكن استثمارها لتحقيق النجاح في أي مشروع وفي أي مؤسسة، وله أهمية كبيرة في تطبيق الإدارة الإلكترونية ، حيث يعتبر المنشأ للإدارة الإلكترونية، فهو الذي اكتشفها ثم طورها وسخرها لتحقيق أهدافها، فهم الخبراء والمختصون العاملون في حقل المعرفة، ، لذلك فإن العنصر البشري يمثل البنية الإنسانية ورأس المال الفكري في الإدارة الإلكترونية ، ويعتبر التعليم والتدريب من أساسيات نجاح الإدارة الإلكترونية ، وهو وسيلة الإدارة في متابعة التطورات اللاحقة في مجال التكنولوجيا والمعلومات [1].

3- المتطلبات التقنية :

و تتمثل في توفير البنية التحتية للإدارة الإلكترونية والتي تشمل تطوير وتحسين شبكة الاتصالات بحيث تكون متكاملة وجاهزة للاستخدام واستيعاب الكم الهائل من الإتصالات في آن واحد، لكي تحقق الهدف من استخدام شبكة الإنترنت، بالإضافة إلى توفير

---

[1]) د. محمد الصغير المدني – دور الشبكة العالمية (الانترنت) في التعليم والتدريب – دراسات – مجلة فصلية محكمة – العدد التاسع والعشرون – 2007 – ص 36 .

التكنولوجيا الرقمية ، الملائمة من تجهيزات وحاسبات آلية وأجهزة ، وبرمجيات ومعدات وأنظمة وقواعد البيانات والبرامج [1].

4- وضع السياسات الأمنية لتقنية المعلومات بما فيها خدمة الانترنت :

تبني إستراتيجية وطنية لأمن المعلومات ، ووضع القوانين واللوائح التنظيمية التي تحد من السطو الإلكتروني وانتهاكات خصوصية المعلومات في الإدارة الإلكترونية ، وهناك عدة متطلبات أخرى لحماية أمن نظم المعلومات تتمثل في إلتزام الإدارة العليا في المؤسسة بدعم أمن نظم المعلومات لديها وتحديد الحماية اللازمة لنظم التشغيل والتطبيقات المختلفة ، وتحديد آليات المراقبة والتفتيش ، لنظم المعلومات والشبكات الحاسوبية ، و الاحتفاظ بنسخ احتياطية لنظم المعلومات بشكل آمن[2] .

[1]) حنان الصادق بيزان – انسياب المعلومات والمشروع الوطني للمعلومات – أبحاث ودراسات الندوة العلمية الاولى لقسم المعلومات بأكاديمية الدراسات بالتعاون مع مركز الدراسات والبحوث – أمانة مؤتمر الشعب العام و المعنونة بالمعلومات والتنمية – طرابلس ديسمبر 2002 – ص 385

[2]) القمة العالمية لمجتمع المعلومات – جنيف كانون 2003 – وثيقة إعلان مبادئ بناء مجتمع المعلومات ، وهو وثيقة تؤسس لتوافق عالمي حول إطار عمل مشترك لجميع شعوب العالم وتعكس الوثيقة رؤية مشتركة لكل الأطراف التي تعطي اهتماما وانشغالاً بصورة المجتمع القادم الذي تحركه تطورات وأدوات ومصالح تكنولوجيا المعلومات وذلك حرصاً الدولي أن يكون المجتمع الجديد مجتمعاً إنسانياً بعيداً عن الاستغلال والمصالح المادية المحدودة – ومن البنود التي نص عليها هذا الاعلان " 22- إن توفير بنية تحتية متطورة من شبكات المعلومات والاتصالات وتطبيقاتها تكون مكيفة لمراعاة الظروف الإقليمية والوطنية والمحلية ويسهل النفاذ إليها بتكلفة معقولة وتستفيد على نحو أكبر من إمكانات تكنولوجيا النطاق العريض وغيرها من التكنولوجيات المبتكرة حيثما أمكن من شأنه أن يزيد سرعة التقدم الاجتماعي والاقتصادي في البلدان وأن يعزز رفاه جميع الأفراد والمجتمعات والشعوب " كما جاء في هذا الاعلان " 51- ينبغي أن يكون الهدف من استعمال التكنولوجيا هو تحقيق فوائد في كل جوانب حياتنا اليومية ، وتطبيقات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تنطوي على أهمية في العمليات والخدمات الحكومية والرعاية الصحية والمعلومات الصحية والتعليم والتدريب والعمل وتوفير فرص العمل والأعمال التجارية والزراعية والنقل وحماية البيئة وإدارة الموارد الطبيعية من الكوارث ، واستئصال الفقر وغيرها من الاهداف الانمائية المتفق عليها – المجلة الليبية

وما يجب التنويه إليه في ختام هذا المطلب ، إن تقنية المعلومات والمعرفة أصبحت من القضايا الجوهرية للدولة لأنها تشكل ثروة وطنية لها دور فعال في تحقيق التقدم العلمي والتطور المعرفي ، لذلك وجب استغلالها واستثمارها وإدارتها من أجل تطوير المرافق العامة وإحداث تنمية فعالة وملموسة في المجتمع ، وهذا لن يتأتى إلا باستغلال المعلومات وتقنياتها من أجل إحداث تغيرات في المجتمع لأن الثورة المعلوماتية آخذه في التطور حتى كادت تكتسح المجتمع القديم ليحل محله المجتمع المعلوماتي الجديد الذي أصبح له دوراً هاماً ونوعياً في كافة التطورات المجتمعية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، نلاحظ ذلك في ظهور علاقات التعامل الجديدة التي تمس حياة الفرد والجماعة والتي لم يشهدها تاريخ البشرية من قبل .

الخاتمة

تناول هذا البحث موضوعاً من الموضوعات المهمة في دراسة بعض معوقات المسببة في بطء الاجراءات الادارية في المؤسسات العامة ، والتي تتطلب من جميع أجهزة الدولة وقفه جادة لمعالجتها ، حيث لا يخفى على أحد ما يعانيه المواطن من صعوبة في الحصول على الكثير من الخدمات المرتبطة بحياته اليومية ، وتناولت هذه الدراسة أسباب هذه الظاهرة فتركزت على الفساد ، والاضراب في المرافق العامة ، وعدم استجابتها للمتغيرات التي طرأت سواءً كانت محلية أو عالمية ، والتي في اعتقادنا تعتبر من أهم أسباب عدم تحقيق مؤسسات الدولة للأهداف التي أنشأت من أجلها وغيرها من المعوقات التي لم تتطرق إليها هذه الدراسة ، وكان لابد من طرح بعض المقترحات لحلحلة هذه الظاهرة من أجل معالجتها والحد منها ، وقد خرجنا من هذا البحث بالنتائج والتوصيات التالية :

أولاً : النتائج :

إن العوامل المسببة في بطء الإجراءات الإدارية كثيرة يمكن ذكرها على سبيل المثال لا الحصر في النقاط التالية:

للمعلومات والتوثيق – تصدر عن الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق – العدد الأول –كتوبر 2004 – ص 37 .

1) إن المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية له علاقة بعمل المرافق العامة وتؤثر عليها سلباً وإيجاباً .
2) تغير الحكومات خلق جواً من عدم الاستقرار السياسي ، وكثيرً ما تبعها تغير في صفوف من تولى زمام الأمور في مرافق الدولة فترتب على هذا الوضع جواً من عدم الاستقرار الوظيفي واللامبالاة والتسيب الإداري .
3) شعور البعض بضعف المرتبات في القطاع العام مقارنة بمتطلبات الحياة.
4) قدم التشريعات والقوانين الخاصة بملاحقة الفساد الإداري.
5) الاستهانة بالملكية العامة والمال العام واستباحته .
6) عدم احترام القانونين والقرارات المنظمة لعمل مؤسسات الدولة .
7) عدم الاستفادة بالتقدم التكنولوجي واعتماد المرافق العامة على أساليب تقليدية في أداء الخدمات .

ثانياً : التوصيات :

1) العمل على الإصلاح التشريعي والتنظيمي ، من أجل إصدار تشريعات تتميز بالوضوح والتطور والملائمة لخلق بيئة طاردة للفساد الإداري والمالي .
2) الحرص على بث أخلاقيات العمل وتعزيز الرقابة الذاتية، والتركيز على الراتب المناسب مع إعطاء العلاوات والترقيات والتحفيزات اللازمة .
3) الحد من التعقيد بالإجراءات الإدارية لأنها تضعف من فاعلية المرافق العامة وتفتح الباب أمام المواطنين في اتباع أساليب غير قانونية من أجل الحصول على حاجاتهم المتنامية .
4) تفعيل دور الأجهزة الرقابية لضمان انتظام الموظفين وعدم التسيب الوظيفي .
5) النظر في سياسة الأجور و المرتبات ومعالجة تراجع دخل الموظفين .

6) الاستفادة من التطور العلمي ، والعمل على إدخال الإدارة الإلكترونية في المرافق العامة ؛ للتخلص من اشكالية بطء الاجراءات الادارية .

7) اقتراح ورش عمل تضم كافة التخصصات المرتبطة بهذه الظاهرة لوضع مقترحات عملية لمعالجة هذه الإشكالية على أن تدخل هذه المعالجات جيز التنفيذ الفعلي ولا تبقى مجرد ورق .

قائمة المراجع :

أولاً : الكتب العامة :

1. أ . د. الصادق سعيد عمران و د. علي محمود فارس - أساسيات السلوك الاداري والتنظيمي- مراجعة د. رحيم عبد الجاسم – د. عاشور المسماري – منشورات جامعة عمر المختار – بدون سنة نشر .
2. د. علي محمد عبدالوهاب – العلاقات الانسانية في الانتاج والخدمات– مكتبة عين شمس 1985 .
3. كمال نور الله – البيروقراطية والتغيير – طلاس للدراسات والترجمة والنشر – دمشق – 1991 .

ثانياً : كتب القانون المتخصصة :

4. أ . د . خليفة صالح احواس – القانون الاداري الليبي – مكتبة طرابلس العلمية العالمية – الطبعة الأولى – 2019 .
5. د. خليفة علي الجبراني – الوجيز في مبادئ القانون الاداري الليبي – دار الكتب الوطنية –الطبعة الاولى - 2015 .
6. أ . علي محمد الزليتني – الوظيفة العامة – دار الفضيل للنشر والتوزيع – الطبعة الاولى – 2021 .
7. د. عمرو أحمد حسبو – القانون الاداري – دار النهضة العربية – 2005 .

8. أ . د . محمد عبدالله الحراري – أصول القانون الإداري الليبي – منشورات المكتبة الجامعة – الطبعة السادسة 2010.
9. د. محمد صادق اسماعيل – الفساد الاداري في العالم العربي – مفهومه وأبعاده المختلفة – الطبعة الاولى – دار الكتب المصرية – 2014
10. أ . د . مفتاح خليفة عبد الحميد – الوجيز في القانون الاداري – الفضيل للطباعة والنشر والتوزيع – الطبعة الاولى 2020 .
11. د. محمود محمد معابرة – الفساد الاداري وعلاجه في الشريعة الاسلامية – دراسة مقارنة بالقانون الاداري – عمان – دار الثقافة – الطبعة الاولى – 2011 .

ثالثا : الرسائل العلمية :

12. بشير عمار الدويبي – مشروعية إضراب الموظف العام في النظام القانوني الليبي – رسالة ماجستير – الأكاديمية الليبية مصراته – تاريخ المناقشة 2019/10/28 – غير منشورة .

رابعاً : بحوث غير منشورة :

13. أ . الشيباني رجب الجروشي – استخدام الحاسوب في حفظ واسترجاع الوثائق والمحفوظات – جامعة سبعة أكتوبر – محاضرات غير منشورة – 2007 .
14. أ . د . عمر شنان – بحث بعنوان الدولة الرخوة – بحث غير منشور – بدون سنة نشر – بدون مكان نشر
15. د. نصر الدين مصطفى الكاسح – المعوقات المؤثرة على سير المرافق العامة (الإضراب نموذجاً) – بحث غير منشور .

خامساً : الدوريات :

أ- المجلات العلمية :

16. مجلة دراسات – مجلة فصلية محكمة – تصدر عن المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الاخضر – السنة السادسة – العدد الحادي والعشرون – 2005 .

17. مجلة دراسات – مجلة فصلية محكمة – تصدر عن المركز العالمي لدراسات وأبحاث الكتاب الاخضر - السنة الثامنة – العدد التاسع والعشرين – 2007 .

18. المجلة الليبية للمعلومات والتوثيق – تصدر عن الهيئة الوطنية للمعلومات والتوثيق – العدد الأول –كتوبر 2004 .

19. مجلة الباحث – العدد التاسع جامعة القاصدي مرباح – كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير – الجزائر - 2011

ب- المؤتمرات والندوات :

20. ندوة (دولة القانون) جامعة سرت – فبراير 2013 .

21. المؤتمر العلمي الدولي الأول – السياسات الاقتصادية ومستقبل التنمية في ليبيا – الخمس 2017

22. أبحاث ودراسات الندوة العلمية الاولى لقسم المعلومات بأكاديمية الدراسات بالتعاون مع مركز الدراسات والبحوث – أمانة مؤتمر الشعب العام و التي عُقِدت تحت عنوان المعلومات والتنمية – طرابلس ديسمبر 2002 .

ج- القوانين واللوائح :

23. قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 بشأن قانون علاقات العمل – العدد (7) – السنة العاشرة – سنة 2010 .

24. موسوعة القوانين الجنائية والقوانين المكملة لها – الجزء الأول – قانون العقوبات والقوانين المكملة له – الطبعة الاولى – 2006 .

25. قانون علاقات العمل رقم (12) لسنة 2010 – مدونة التشريعات – العدد (7) السنة العاشرة – 2010.

26. القانون رقم (20) لسنة 2013 بشأن إنشاء هيئة الرقابة الادارية – الجريدة الرسمية – العدد 13 لسنة 2013 .

د– الاحكام القضائية :

27. طعن جنائي رقم 104 / 18 ق – تاريخ الطعن 1972-01-04 – السنة وعدد المجلة 8 / 3 .

سادساً : مراجع من مواقع على الانترنت :

28. د . جازية شعيتير – السياسة التشريعية الليبية لمكافحة الفساد – مركز دعم للتحول الديمقراطي وحقوق الانسان This work is made available under the terms of the al.DAAM Center 2020 تاريخ النشر 16/ يناير / 2020 تاريخ الدخول 23/ إبريل / 2021 .

29. https://arabic.rt.com/business تاريخ النشر – 2021/3/13 – تاريخ الدخول 2021/5/1 .

30. علاء فارق – مقال منشور – على مجلة العربي الالكترونية – بتاريخ 4/ ابريل / 2021 – تاريخ الدخول للموقع 2021/5/1