

مدونات السلوك الوظيفي ليست مجرد وثيقة على ورق أو إجراء شكلي بل تحتاج إلى تنفيذ فعال ومتابعة دقيقة ليعتمد عليها كأداة قوية في مكافحة الفساد وإرساء معايير أخلاقية عالية لتساهم في بناء مجتمع أكثر عدالة واستقرار.

حيث تعتبرها بعض الدول جزء لا يتجزأ من عقد العمل مثل دولة فرنسا واعتبرتها دول أخرى دستور عمل للجهاز التنفيذي بكامله مثل المملكة الأردنية الهاشمية.

إلا أنه مع الاهتمام المتزايد بدور الوقاية من الفساد وجب أن تتضمن المدونات بخلاف المبادئ العامة المتمثلة في احترام القانون مثل الحيادية والنزاهة والمساءلة والكفاءة والفاعلية نصوص أخرى معنية بمنع ومكافحة الفساد منها :

– تعزيز الشفافية والإفصاح فعندما يشعر الموظفون بالثقة في أجواء العمل ويترسخ لديهم أنه يتم التعامل مع الفساد بجدية فإنهم يصبحون أكثر استعداداً للإبلاغ عن أي ممارسات فاسدة يشاهدونها أو يشتبهون فيها.

– تحسين إدارة المخاطر بحيث تعمل المدونات أيضاً كأداة فعالة في منظومة إدارة المخاطر بالجهاز الإداري للدولة من خلال تحديد و توضيح السلوكيات المرفوضة والعمل على الحد منها أو منعها أو التعامل معها بالشكل الأمثل .

– منع الالتباس (المنطقة الرمادية) حيث العديد من موظفي الدولة يختلط عليهم القيام ببعض الأفعال المؤتمنة قانوناً، إلا أنه جرى العرف على التعامل معها بشكل طبيعي مثل قبول الهدايا، حتى لو بعد انتهاء تقديم الخدمة، أو قبول التبرعات والهبات النقدية والعينية والإستضافات الفاخرة وتضارب المصالح ، حيث تلعب مدونات السلوك دوراً واضحاً للتصدي لهذه الأفعال والممارسات الفاسدة من خلال تنظيم ما هو مسموح بقبوله وما هو محظور على الموظف ارتكابه مع توضيح العقوبات المنتظرة من إتيان هذه الأفعال ومن هنا يتحقق القصد الخاص بعلم الموظف بتداعيات المسؤولية القانونية لما يقوم به من أفعال مجرمة قانوناً مع علمه بها .

– تنظيم عملية الشكاوى الداخلية الخاصة في وقائع الفساد، لأن العديد من العاملين بالجهاز الإداري بالدولة تتكشف لديهم معلومات أو وقائع فساد إلا أنهم لا يبادروا بالإبلاغ عنها لعدة أسباب أهمها ضعف ثقافتهم القانونية لتحديد نوع وعناصر واقعة الفساد والخوف من عدم صحة المعلومة أو تحاشيهم للبطلش بهم من قبل المتورطين في الواقعة مما يستدعي أن تتضمن مدونات السلوك الوظيفي آلية خاصة بتلقي شكاوى الفساد تتضمن ثلاثة عوامل رئيسية – كاستعاضة عن برامج حماية الشهود و المبلغين في وقائع الفساد- وهي السرية التامة للحفاظ على المبلغ فلا يتم الإفصاح أو الإدلاء بأي معلومات تخص الشاكي مع العمل على سهولة التواصل مع المبلغين ومستوى وظيفي فاعل دون التقيد بالسلسلة الإدارية المعتاد والعامل الهام في تلك المنظومة هو وضع ضمانات لعدم إتخاذ أي إجراءات انتقامية ضد الشاكي حسن النية ضمن بنود المدونة.

وهنا يتضح الدور الهام الذي تحسه الأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد وتمارسه وتعمل على تطبيقه بالشراكة مع مختلف الجهات الإدارية بالدولة والخاص بتوعية الموظفين بمدونات السلوك الوظيفي من خلال الوسائل المختلفة المطبقة حالياً والمقترحات الآتية:

أولاً .. عقد ورش عمل وتدريبات تفاعلية للموظفين لشرح ومناقشة مدونات السلوك الوظيفي مع وضع حالات عملية لتوضيح السلوك الصحيح والأخطاء الممكنة وكيفية التعامل معها والحد منها .

ثانياً .. إعداد وتوزيع المدونات كملحق بعقد العمل لحديثي التعيين وتوزيعها على باقي العاملين القدامى بالمؤسسة ويجب أن تكون متاحة باللغة المناسبة وبأسلوب سهل الفهم وملئ للثقافة المؤسسية.

ثالثاً .. إدراج المدونات في برامج التدريب الداخلي بالجهات الإدارية كجزء من برامج التطوير المستمر للموظفين.

رابعاً .. إنشاء منصة إلكترونية داخلية محمل عليها المدونات حيث تمكن الموظفين من سهولة الوصول إليها والسماح بتبادل التعليقات لتبادل الأفكار وطرح الأسئلة المتعلقة بالسلوكيات وأخلاق الوظيفة العامة.

خامساً .. القيام بدورات تعليمية عبر الإنترنت لتسهيل عملية وصول المعلومات لكافة العاملين بالمؤسسة.

مع ضرورة أن يتم تنفيذ هذه الطرق بشكل منتظم ومحدث ومستمر فضلاً عن أن يكون إلزام مؤسسي يقع على عاتق الإدارة العليا والقيادات بالجهات الإدارية المختلفة حتى يتحقق الهدف المنشود من تفعيل دور هذه المدونات.

الخلاصة أن مدونات السلوك الوظيفي ليست مجرد وثيقة على ورق أو إجراء شكلي بل تحتاج إلى تنفيذ فعال ومتابعة دقيقة ليعتمد عليها كأداة قوية في مكافحة الفساد وإرساء معايير أخلاقية عالية لتساهم في بناء مجتمع أكثر عدالة واستقرار.



وقد انضمت مصر لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد عام ٢٠٠٣ وقامت بعدد من التدابير التنظيمية والإجرائية وإصدار عدد من التشريعات الداخلية للامتثال لالتزاماتها الدولية توافقاً مع بنود الاتفاقية وهو ما عززه صدور نص دستوري صريح في المادة ٢١٨ من الدستور المصري على أنه « تلتزم الدولة بمكافحة الفساد ويحدد القانون الهيئات والأجهزة الرقابية المختصة بالتنسيق فيما بينها في مكافحة الفساد وتعزيز قيم النزاهة والشفافية ضماناً لحسن أداء الوظيفة العامة والحفاظ على المال العام ووضع ومتابعة تنفيذ الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد بالمشاركة مع غيرها من الهيئات والأجهزة المعنية».

وعلى هذا النحو أصبحت مكافحة الفساد التزام دستوري واجب التنفيذ من خلال تكاتف جهود كافة الأجهزة والمؤسسات المعنية متكاملًا مع باقي الجهات بالدولة حيث عمدت خلال الفترة الماضية إلى إجراء حزمة من التطبيقات الخاصة بالإصلاح المؤسسي والتشريعي للأجهزة والقوانين ذات الصلة، ويأتي أبرز القوانين التي تم العمل عليها « قانون الخدمة المدنية » الصادر في عام ٢٠١٦ ليحل محل قانون العاملين المدنيين بالدولة، وتضمن القانون الجديد تعريف الموظفين بحقوقهم وواجباتهم وأهداف الوحدة الإدارية التي يعملون بها والقواعد والإجراءات الواجب إتباعها، من خلال تدريب مبدئي تضعه إدارات التدريب الداخلي

ومن هذا المنطلق أضحت مدونات السلوك الوظيفي جزءاً أساسياً لتنفيذ أهداف الإستراتيجية في مكافحة ومنع الفساد بالجهاز الإداري للدولة.

وتعد مدونات السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة إطار عام يجب على الموظف العام التقيد به والعمل بمقتضاه فهي مدونة تلقى الضوء على المعايير والقيم التي يجب على مؤدى الخدمة أن يتحلى بها أثناء تأدية وظيفته وتلعب المدونات دوراً فعالاً في الحد من وقائع الفساد

تلعب مدونات السلوك دوراً مهماً في منع الالتباس (المنطقة الرمادية) والتي تحدث عند بعض الموظفين حول بعض الأفعال المؤتمنة قانوناً، خاصة التي جرى العرف على التعامل معها بشكل طبيعي مثل قبول الهدايا، حتى لو بعد انتهاء تقديم الخدمة، أو قبول التبرعات والهبات النقدية والعينية والإستضافات الفاخرة وتضارب المصالح



تضمن الحد من وقائع الفساد مدونات السلوك الوظيفي.. ثلاثية النزاهة والأمانة والمسؤولية



بقلم: عبد المجيد الفقى
عضو إدارة دعم الاستثمار بهيئة الرقابة الإدارية



النزاهة والأمانة والمسؤولية ثلاثية يجب أن يتحلى بها كل موظف عام من أجل مكافحة الفساد، ولهذا نصت إتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد صراحة في مادتها الثامنة أنه «من أجل مكافحة الفساد تعمل كل دولة طرف ضمن جملة أمور على تعزيز النزاهة والأمانة والمسؤولية بين موظفيها العموميين وفقاً للمبادئ الأساسية لنظامها القانوني».

وعلى وجه الخصوص تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشرق والسليم للوظائف العمومية».