

تختلف الظروف التي يعمل بها الموظف العام عن الظروف التي يعمل بها موظف القطاع الخاص

أشرح / اشرحى العبارة السابقة بالتفصيل فى ضوء تحديدك لأهم ما يميز الموظف العام عن موظف القطاع الخاص .

تكثر المقارنات بين القطاع الحكومي والخاص وعادة ما ترجح كفة موظف القطاع الخاص على الموظف الحكومي، ومن شواهد هذا الأمر نجاح القطاعات العامة التي تم تخصيصها حتى الآن. والسؤال الذي يتكرر لماذا هذه الإنتاجية المتدنية لموظفي القطاع العام؟ وكيف سيكون حالها لو ارتفع مستوى أداء موظفيها إلى مستوى أداء موظفي القطاع الخاص أو أعلى؟ وما هو العائد على الوطن والمواطن؟ خصوصاً أن هناك دولا حول العالم مثل سنغافورة كان موظف القطاع العام بمستوى موظف القطاع الخاص أو أعلى وحقت بذلك الكثير بسبب كفاءة أداء قطاعها العام وفاعليته.

للأسف هناك العديد من المميزات التي تقدم للموظف الحكومي ساهمت في تكوين شخصيته وأثرت على قدراته ومهاراته، فساعات العمل غالباً لا يتم الالتزام بها إما لعدم وجود المحاسبة، على التأخير أو الخروج المبكر

وعلى صعيد الحوافز المادية في القطاع الحكومي هناك سلم رواتب واضح وعلاوات سنوية ومميزات غالباً ما يحصل عليها الفرد مباشرةً من دون تقييم وإن وجد فهو تقييم روتيني دوري، كما أن فصل أو إنهاء خدمة الموظف الحكومي الكسول من الأمور المستعصية مما يجعل بعض المديرين يلجأون إلى النقل أو النفي أو غيرها من الإجراءات التي قد تؤدي بالموظف إلى ترك إبتلك الوظيفة عندما يفتح الكيل

وعلى الجانب الآخر نرى أن معظم شركات القطاع الخاص تحرص على تقييم الموظف وتطويره وتضع معايير محددة لقياس أدائه مما أسهم في التزامه ورفع إنتاجيته سواء بالنسبة إلى حضوره أو انصرافه أو إجمالي عدد ساعات العمل اليومية التي كثيراً ما ترتبط بإنجاز العمل المكلف به، ودون شك أن القطاع الخاص يقدم حوافز تبني على حجم وكفاءة الأداء والعائد على أصحاب المنشأة وما نسمع عنه من رواتب أعلى في القطاع الخاص لا يأتي من فراغ بل هو محسوب بالإنتاجية والمردود الذي يجنيه صاحب المؤسسة، وإن كان موظف القطاع الحكومي ينتظر بفارغ الصبر حلول نهاية الشهر لاستلام راتبه فموظف القطاع الخاص يصاب بالقلق إن لم يحقق المخطط له في هذا الشهر، فدخله مرتبط بإنجازه. وشكوى عدم الاستقرار في القطاع الخاص من بعض الموظفين هي مرتبطة بعدم الإنجاز وإلا فكيف يستغني صاحب المؤسسة عن الموظف الذي يزيد أرباحه ويطور منشأته

إن أهم فرق واضح وملاموس بين الموظف في القطاع الحكومي والقطاع الخاص هو عدم وجود مبدأ المحاسبة والمتابعة والتأكد من الإنتاجية والالتزام وهي السمة التي يتميز بها القطاع الخاص ويفتقدها كثير من القطاعات الحكومية، وقد يكون من المناسب إلى جوار ما تقوم به الدولة من جهود حثيثة في مجال التخصص أن تكون هناك آلية أخرى لتطبيق مبدأ المحاسبة

والتقييم المستمر للعاملين في الدوائر الحكومية كافة، وذلك لترتقي بمستوى الخدمات التي تقدم من خلال تلك الجهات ولنساهم بهذا الإجراء في تحسين الصورة والانطباع العام عن الدوائر الحكومية

يبرز تسرب الكفاءات الوظيفية أو عزوفها عن العمل في القطاع العام، وهجرتها إلى القطاع الخاص، بحثاً عن مميزات مادية أو معنوية أفضل، كأحد الإشكالات التي تواجه المؤسسات الحكومية، وتهدد قدرتها على مواجهة التطورات، والتي تتطلب المحافظة على القيادات المتميزة، ونأتي الهجرة إلى القطاع الخاص كاستجابة لإغراء المميزات المادية والمعنوية التي يقدمها له هذا القطاع، ولا يوفرها له القطاع الحكومي المحكوم بأنظمة الخدمة المدنية.

إن طبيعة العمل في القطاعين المختلفة، فالروح التجارية والاستثمارية تسود في القطاع الخاص وتخلق اختلافاً في بيئة العمل، كما أن العلاقة بين رب العمل والعامل ليست بثبات واستمرارية العلاقة في الوظيفة العامة، فالقطاع الخاص تتركز فيه العلاقة التعاقدية، وهي تعطي لكل طرف الحرية في فسخ العقد في أي وقت متى توافرت أدنى الأسباب لذلك، في حين يستحيل ذلك في القطاع العام، فالمركز الوظيفي للعاملين في الدولة من مدنيين وعسكريين يستند إلى التوظيف بقرارات إدارية، ويخضع الموظف للامتناع عن التجارة ومزاوتها، فضلاً عن أعمال التسبب التي ينص عليها النظام في أكثر من موضع.

كل ذلك يمنع المساواة في المراكز القانونية بين القطاعين إلا إذا تم توحيد القوانين والأنظمة واللوائح، وهو أمر لا يتفق مع النهج القانوني الذي تفصل فيه الدولة بين المراكز القانونية للموظفين في القطاعين، لذا فإن تقريب طبيعة العمل في القطاع الخاص ليتساوى مع القطاع العام فيه مجافاة لروح التحفيز السائدة في القطاع الخاص، بل يؤدي إلى فرض طبيعة روتينية في القطاع الخاص تهدد الإنتاجية والجودة وتضعف آلية الرقابة في الشركات والمؤسسات وتقتل تماماً عملية الاستقطاب للقوى العاملة والكوادر المميزة. وكم نادى المتخصصون بإدماج أفكار القطاع الخاص في مرافق الحكومة ومؤسساتها ومصالحها حتى تتحسن الإنتاجية والجودة والأداء.

لقد اعتمدت الدولة منذ ما يزيد على ستة عقود خصوصية للعمل في القطاع الخاص، وأصدرت قانون العمل ليحكم العلاقة التعاقدية وأنشأت لجاناً قانونية للفصل في المنازعات العمالية، ثم أعادت إصدار نظام العمل من جديد بما يراعي المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية مع الاستفادة من التجارب التطبيقية التي أدى إليها تطبيق نظام العمل في العقود السابقة.

وكما أن للوظائف المدنية نظاماً خاصاً هو نظام الخدمة المدنية وللعسكريين نظام للخدمة العسكرية، فإن مبررات ذلك تناسب اختلاف المهام والطبيعة لكل نظام وظيفي، ما يؤثر في علاقة الطرفين وفي تفاصيل تلك العلاقة؛ ومنها ساعات العمل التي تسعى وزارة العمل إلى المساواة فيها وتقريب القطاع الخاص للقطاع العام، بعكس التيار السائد في كل دول العالم حيث التوجه نحو التخصص وتطبيق المبادئ التجارية في مرافق الدولة، خصوصاً الخدمة منها.

وتتميز الإدارة العامة بشكل عام كما يلي:

- 1 - كبر حجم الجهاز الحكومي وتشابك أنشطته وتعقيدها مما يؤدي إلى صعوبة التنسيق بين أعمال المصالح المختلفة. وهذا يستلزم بطبيعة الحال أعداداً كبيرة من الموظفين، وهؤلاء بدورهم يلزمهم رقابة وإشراف ومعايير لتقييم أعمالهم.
- 2 - تنوع النشاط الحكومي، فأعمال الجهاز الحكومي متشعبة إذ نرى مئات بل آلاف المشاريع أحياناً تحت إدارة واحدة.
- 3 - تمتع الحكومات بإحتكار المطلق للكثير من مشروعاتها، ولذلك فإن الموظف العام لا يهتم بمراضاة الجمهور، ولا يحرص على ذلك لعلمه أن الجمهور لا بد وأن يلجأ إليه سواء أراد أو لم يريد.
- 4 - تركز السلطة في يد الرؤساء ولا بد أن تمر كل المواضيع مهما كانت صغيرة بعدد كبير من الموظفين حتى تصل إلى الرئيس كي يعتمدها، وهذا لا شك يستغرق وقتاً طويلاً ومجهوداً كبيراً ونفقات لا داعي لها.
- 5 - تداخل الإختصاصات وتعدد السلطات والرياسات مما يؤدي إلى تضارب الأوامر وتعارضها. وفي الواقع فإننا نجد ان مبدأ وحدة الأمر لا وجود له في أغلب الأحوال.
- 6 - كثرة القيود القانونية واللوائح والقرارات الوزارية وغيرها بحيث تشل تصرفات الموظفين وترسم لها إطاراً محدداً لا يتعدونه في نشاطهم.

وأما من حيث ظروف العمل التي يعمل بها الموظف العام فهي تختلف عن الظروف التي يعمل بها موظف القطاع الخاص. وأهم ما يميز الموظف العام عن موظف القطاع الخاص ما يلي:

- 1 - **دائمة الوظيفة:** إذ يتمتع الموظف العام بوظيفة دائمة مما يؤدي إلى شعوره بالأمان والاستقرار الوظيفي. إلا ان هذا الشعور سلاح ذو حدين إذ أنه من ناحية معينة يؤدي إلى رفع معنويات الموظف وزيادة مستوى الرضا الوظيفي لديه ومن ناحية أخرى فإنه قد يولد لدى بعض الموظفين العاميين نوعاً من اللامبالاة وعدم الإهتمام بمصالح الناس، لأنه يدرك ان ليس بالإمكان الإستغناء عن خدماته مهما كان مستوى أدائه في العمل.
- 2 - **قلة الحوافز والمكافآت:** حيث يؤدي عدم وجود حوافز للموظف أو قلتها إلى شعور الموظف بالظلم، وبأنه لا فرق بين من يؤدي عملاً جيداً ومن يهمل في أداء أعماله.
- 3 - **إختلاف معايير الكفاءة:** فمعيار الكفاءة في القطاع الخاص هو مدي تحقيق الأرباح، وكلما حققت الإدارة أرباحاً أكثر كلما كان نجاحها أكبر. أما بالنسبة لمعيار الكفاءة في الخدمة العامة فهو قائم على أساس درجة رضا المستفيدين من الخدمة ومدى تلبية الأجهزة الحكومية لإحتياجاتهم.
- 4 - **الصفة التي يعمل بها الموظف:** فالموظف العام يتعامل مع الجمهور بصفته الرسمية بينما الموظف في القطاع الخاص يتعامل مع الجمهور بصفته الشخصية وبإسمه الشخصي.
- 5 - نظام ترقية الموظف العام في معظم الدول قائم على الشهادة العلمية والمدة التي يقضيها الموظف في وظيفته، بينما ترقية الموظف في غالبية منظمات القطاع الخاص قائم على أساس الكفاءة والجدارة.

هذه الظروف بالإضافة إلى التشديد على ضرورة التمسك الحرفي بالقوانين والقرارات الصادرة

وليس بروحها ومضمونها، أدت إلى زيادة انتشار مظاهر البيروقراطية والبيروقراطية هي إلتظار في طوابير طويلة، وتحويل المراجع من مكتب إلى آخر. وبالتالي فإن المنظمات التي لديها ميل قوي للبيروقراطية أصبحت جامدة وغير مرنة، وتتصف بعدم تجاؤها مع متطلبات البيئة وتأثيرها والبيروقراطية بالإضافة إلى أنها تسأهم في تعطيل مصالح الجمهور، فإنها لا شك تقف عائقاً أمام تطوير الموظف العام نفسه وتحد من قدرته على الإبداع والإبتكار.

وكشفت دراسة أجرتها شركة "أيون هيويت"، الشركة العالمية في مجال استشارات الموارد (AON) البشرية التابعة لأيون للاستشارات (الدرجة في بورصة نيويورك تحت الرمز وعلى الرغم من الاعتقاد السائد حيال جاذبية العمل في القطاع العام والزيادة الملحوظة فيه للرواتب والعلاوات، أعرب المواطنون الخليجيون العاملون في القطاع الخاص عن درجات (%أعلى بشكل ملحوظ من الارتباط بالعمل (45%) مقارنةً مع نظرائهم في القطاع العام (37

ولطالما كانت ظروف العمل المؤاتية في القطاع العام، كضمان الوظيفة، والمكانة المرموقة، وساعات العمل المنظمة، من أهمّ عوامل ارتباط المواطنين بالعمل بهذا القطاع. غير أنّ نتائج دراسة "قدرات" أظهرت أنّ 20% من المواطنين الخليجيين عرضة جداً لترك وظائفهم في القطاع العام، مقارنةً مع 24% فقط في القطاع الخاص. إلى ذلك، لم تكن درجة الرضى بالراتب لدى المواطنين العاملين في القطاع العام (32%) أعلى بكثير من المعدل العام (30%).