

بَحْث

في شأن رفع المستوى الوظيفي

إعداد :

قسم الفتوى والرأي

بإدارة الشؤون القانونية

بمكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الأمة

مقدمة :

هناك بعض الموضوعات القانونية التي تلقى إهتماما خاصا لدى الموظف ، فنشدهه بشكل ملحوظ دائم الإستفسار عنها في الجهة الحكومية التي يعمل بها ، أو في مواقع التواصل الإجتماعي ، والمواقع الإلكترونية على شبكة الإنترنت ، ومن أكثر الموضوعات التي تلقى مثل هذه الإستفسارات موضوع (رفع المستوى الوظيفي) . ذلك لأنه من الطبيعي أن تشهد مسيرة الموظف تقدما رأسيا إلى الأعلى تتناسب وسنوات خبرته في العمل ، سواء كان ذلك في درجته الوظيفية أو وظيفته الإشرافية ، أو في مستواه الوظيفي الذي نطلق عليه أحيانا المستوى الفني نسبة إلى تخصصه الفني ، وذلك كله بفرض تحقق الشروط اللازمة لكل منها .

ونرى أن موضوع رفع المستوى الوظيفي للموظف يعد من أكثر الموضوعات التي تحتاج إلى الطرح الشامل من خلال بحث يتناول التعريف بجوانب رفع المستوى وشروطه وما استجد بشأنه من مبادئ وتقريرات ، مع التعليق على التشريعات الحالية المعمول بها في شأنه . لذلك فقد وقع اختيارنا على هذا الموضوع ليكون باكورة الموضوعات التي ستتناولها بحوث ودراسات إدارة الشؤون القانونية بمكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الأمة ، والتي تهدف إلى تثقيف الموظف بشئونه الوظيفية .

وسوف يتناول هذا البحث مايلي :

- تعريف رفع المستوى الوظيفي
- شروط رفع المستوى الوظيفي في ضوء تقريرات ديوان الخدمة المدنية
- التعليق على شروط رفع المستوى الوظيفي

ونسأل الله التوفيق في هذا العمل ونرجو أن ننفع به زملائنا من الموظفين .

أولاً : تعريف رفع المستوى الوظيفي

رفع المستوى الوظيفي هو إنتقال الموظف من المستوى الوظيفي الذي يشغله إلى المستوى الأعلى في المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها ، ومثال على ذلك فإن رفع المستوى الوظيفي للموظف الذي يشغل وظيفة (باحث مبتدئ قانوني) يكون إلى المستوى الأعلى وهو (باحث قانوني) والموظف الذي يشغل وظيفة (باحث قانوني) يرفع مستواه إلى وظيفة (باحث أول قانوني) وهكذا إلى أن يصل إلى أعلى تدرج فني وهو (كبير إختصاصي قانوني) .

ويدعونا هذا التعريف إلى التفريق بين رفع المستوى الوظيفي وتغيير المسمى الوظيفي ، ذلك لأن هناك لبس عند عدد من الموظفين في التفريق بين المفهومين ، وكثيرا ماتضمن طلبات بعض الموظفين خلطا بين المفهومين .

ويمكن تعريف تغيير المسمى الوظيفي بأنه تحويل الموظف من العمل في مجال تخصصه الأول الذي يعمل فيه إلى العمل في مجال التخصص الثاني لحصوله على مؤهل يختلف في التخصص عن المؤهل الذي عين بموجبه ، ومثال على ذلك الموظف الذي يعمل في مجال الوظائف المالية المساندة (كاتب حسابات) ، وحصل على بكالوريوس الحقوق ، فإن هذا الموظف يتم تغيير مسماه الوظيفي من (كاتب حسابات) إلى (باحث مبتدئ قانوني)

ثانيا : شروط رفع المستوى الوظيفي

حدد ديوان الخدمة المدنية في دليل تصنيف الوظائف الذي أصدره عام 2014 ضوابط وقواعد شغل الوظائف الواردة في هذا الدليل ، وفيما يتعلق برفع المستوى الوظيفي فقد حددها الدليل فيما يلي :

(1) أن تتوافر في الموظف الشروط المحددة لشغل المستوى الوظيفي الأعلى في المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها .

(2) أن يكون آخر تقريرين حصل عليهما الموظف بتقدير ممتاز .

(3) أن يكون ترشيح الموظفين لرفع المستوى الوظيفي للمستوفين لشروط رفع المستوى من قبل لجنة فنية متخصصة تشكلها الجهة .

(4) أن يكون رفع المستوى الوظيفي للموظف إلى المستوى التالي مباشرة لمستوى وظيفته الحالية .

5) أن يكون رفع المستوى الوظيفي للموظفين في تاريخ واحد خلال السنة الميلادية ويترك لكل جهة تحديده بما يتناسب ومقتضيات العمل لديها ، على أن يكون خلال الشهرين الأخيرين من السنة الميلادية .

6) أن مدة الخبرة المطلوبة كحد أدنى لشغل الوظيفة لا يدخل في حسابها المدد التي يقضيها الموظف في غير مجال الوظيفة سواء كان منتدبا أو معارا أو منقولا أو منقطعا أو موقوفا عن العمل أو في إجازة أيا كان نوعها ومدتها ويستثنى من ذلك الآتي :

أ) الإجازة الدورية

ب) الإجازة أو البعثة الدراسية المنتهية بالحصول على مؤهل دراسي في مجال عمل الموظف وتحسب له مدة بقاء سنة إفتراضية عن كل سنة قضاه بنجاح خلال مدة الدراسة .

7) أن تكون الخبرة في مجال العمل أو التخصص .

8) تحسب مدة بقاء إفتراضية لمن استوفى شروط رفع المستوى ولديه سنوات خبرة فعلية تزيد على سنوات الخبرة المطلوبة لهذا المستوى بشرط أن تكون هذه السنوات الزائدة حاصل عنها تقارير بدرجة ممتاز .

9) يعتد بالتاريخ الذي يستكمل فيه الموظف مدة الخبرة المطلوبة لرفع مستواه بشرط أن تقع في فترة الشهرين الأخيرين من السنة الميلادية .

10) يتم رفع المستوى الوظيفي لمن تتوافر فيه شروط رفع المستوى دون اشتراط موافقة رئيسته المباشر .

11) أن الفرق بين عدد سنوات الخبرة المطلوبة في مستوى وظيفي معين والمستوى الأعلى الذي يليه مباشرة يمثل (هذا العدد) مدة بينية مدة بقاء في المستوى وليست مدة كلية .

12) يرفع المستوى الوظيفي للموظف إلى المستوى التالي مباشرة لوظيفته بعد قضائه ضعف المدة المحددة كحد أدنى للبقاء في وظيفته في المواعيد المقررة لرفع المستوى الوظيفي بشرط ألا يكون آخر تقرير حصل عليه تقدير ضعيف مع عدم الإخلال بالشروط الأخرى لرفع المستوى .

ومن هذه الشروط يتضح أن ديوان الخدمة المدنية قد استحدثت وعدل بعض القواعد والشروط الواردة في كتابه رقم 99/28/400 المؤرخ 1999/6/16 الموجه إلى وزارة التربية والمتضمن شروط رفع المستوى الوظيفي ، حيث اعتبر ديوان الخدمة المدنية هذا الكتاب

تعميماً يتعين على الجهات الحكومية الرجوع إليه عند رفع مستوى موظفيها . والحقيقة أن القواعد الجديدة تحمل نوعاً من التيسير على الموظفين إلا أن شروط رفع المستوى الوظيفي الواردة في الكتاب المشار إليه وفي بعض الكتب المماثلة الصادرة عن الديوان لازالت في حاجة إلى مزيد من التعديل ، وذلك على النحو الذي سنتناوله في الجزء الأخير من هذا البحث عند التعليق على تلك الشروط .

وإذا تناولنا الشروط المعمول بها بالشرح الموجز سيتضح أنه يتعين أن تتوافر في الموظف بدءاً الشروط المحددة لشغل المستوى الوظيفي الأعلى في المجموعة الوظيفية التي ينتمي إليها والمقصود بهذه الشروط هي تلك الواردة في جداول التصنيف الوظيفي المرفقة بقرارات مجلس الخدمة المدنية أو الواردة في دليل تصنيف الوظائف المشار إليه وتكون تحت عنوان (شروط شغل الوظيفة) وتتعلق بالمؤهل والخبرة وقد تشترط بعضها اجتياز دورة فنية كشرط لرفع المستوى إلى المستوى الأعلى بالإضافة إلى شرط الخبرة والمؤهل ، وذلك بالإضافة إلى أية شروط أخرى ترد في الملاحظات المدونة أسفل كل جدول ، ومنها على سبيل المثال لا الحصر اشتراط حصول حامل المؤهل الجامعي تخصص شريعة أو أصول الفقه أو أصول الدين على دورة تدريبية في المجال القانوني من معهد الكويت للدراسات القضائية والقانونية بوزارة العدل ليشغل وظائف البحوث والدراسات القانونية .

ومن الشروط الجوهرية في رفع المستوى الوظيفي حصول الموظف على تقدير كفاءة بدرجة (ممتاز) في آخر سنتين قبل رفع مستواه إلى المستوى الأعلى ، وأن يتم رفع مستوى الموظفين بناء على ترشيح لجنة فنية متخصصة تشكلها الجهة ، كما يشترط أن يتم رفع مستوى الموظف إلى المستوى الذي يلي مستواه الحالي مباشرة ، وتستبعد من مدة الخبرة المطلوبة كحد أدنى لشغل الوظيفة أي مدة يقضيها الموظف في غير مجال وظيفته حتى ولو كان في إجازة أياً كان نوعها ، عدا الإجازة الدورية والإجازة أو البعثة الدراسية المنتهية بالحصول على مؤهل فتحسب كمدد خبرة للموظف ولا يتم استبعادها .

ومن المقررات التي استحدثها الدليل في هذه القواعد احتساب مدد البقاء الافتراضية للموظف ، فقد كانت المدد التي يبقيها الموظف بالزيادة في مستواه الوظيفي لسبب يرجع إلى جهة عمله برغم استيفائه للشروط تعد سنوات ضائعة غير محسوبة في سلم التدرج الوظيفي له ، ومعنى ذلك أن هذه السنوات يمكن للموظف الإحتفاظ بها كمدد خبرة يستفيد بها في رفع مستواه مستقبلاً شريطة أن يكون قد حصل في هذه السنوات على تقدير كفاءة بدرجة ممتاز .

ومن مستحدثات تلك القواعد أيضاً رفع المستوى الوظيفي للموظف الذي تتوافر فيه شروط رفع المستوى دون اشتراط موافقة رئيسه المباشر .

ومن أهم ما استحدثته هذه القواعد رفع المستوى الوظيفي للموظف إلى المستوى التالي بعد قضائه ضعف المدة المحددة كحد أدنى للبقاء في وظيفته بشرط ألا يكون آخر تقرير حصل عليه تقدير ضعيف . أي أنه لا يتم إعمال شرط حصول الموظف على تقدير كفاءة بدرجة (ممتاز) في آخر سنتين إذا مابقي في مستواه ضعف المدة المحددة لهذا المستوى ، ويتم رفع مستواه الوظيفي إلى المستوى التالي مباشرة إذا لم يكن حاصلًا على تقدير كفاءة بدرجة ضعيف .

ثالثاً : التعليق على شروط رفع المستوى الوظيفي :

بالرغم من أن دليل تصنيف الوظائف قد استحدث عدد من القواعد التي نرى أنها كانت لازمة لتيسير على الموظفين فيما يتعلق بشروط رفع المستوى الوظيفي ، إلا أن تلك الشروط لازالت في حاجة إلى مزيد من التنقيح والتعديل الذي يكفل تحقيق الجدوى من تصنيف الوظائف من ناحية ، ويساعد الموظف على الإرتقاء في درجات سلم الوظيفة التي يشغلها من ناحية أخرى .

وقد اشترطت قواعد رفع المستوى الوظيفي التي نحن بصددتها على شرط نرى عدم اتفائه مع صحيح القانون من ناحية ، وعدم اتفائه مع الواقع الوظيفي من ناحية أخرى ، ألا وهو اشتراط حصول الموظف على تقييم كفاءة بدرجة (ممتاز) في آخر سنتين لرفع مستواه الوظيفي إلى المستوى الأعلى .. فهذا الشرط لم تنص عليه قرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة بشأن وظائف ومكافآت بعض الوظائف التي تقرر لها تلك المكافآت ، كما لم تنص عليه الجداول الواردة في دليل تصنيف الوظائف المشار إليه سلفاً ، واقتصر النص على مثل هذا الشرط وغيره من الشروط على كتاب ديوان الخدمة المدنية إلى وزارة التربية السابق ذكره ، والقواعد الواردة في دليل تصنيف الوظائف التي تناولناها بالتوضيح الموجز ، فإذا خلا التشريع المنظم للمستويات الوظيفية وشروط شغلها والمتمثل في قرارات مجلس الخدمة المدنية الصادرة في هذا الشأن من هذا الشرط فإننا نرى أنه لايجوز أن يصدر ديوان الخدمة المدنية كتاباً يتضمن رأياً في هذا الشأن ويطلب الجهات الحكومية بالرجوع إليه عند رفع المستوى الوظيفي ، وإلا كنا بصدد تعديل قاعدة تشريعية بغير أدواتها الصادرة بها ، فقرار مجلس الخدمة المدنية لايجوز تعديله إلا بقرار من مجلس الخدمة المدنية ، وقد صدر حكماً مؤخراً من محكمة الإستئناف يقضي برفع المستوى الوظيفي لموظفة في إحدى الوزارات غير حاصلة في فترة خدمتها على تقدير كفاءة بدرجة ممتاز حيث انتهت المحكمة في هذا الصدد إلى أن قرارات مجلس الخدمة المدنية لم تتضمن هذا الشرط ، وأن كتاب ديوان الخدمة المدنية لايعدو أن يكون رأياً للديوان في شأن رفع المستوى الوظيفي .

وعلى الرغم من أن ما انتهت إليه محكمة الإستئناف يتفق ورؤية إدارة الشؤون القانونية بمكتب وزير الدولة لشؤون مجلس الأمة في شأن رفع المستوى الوظيفي ، إلا أن المكتب كان ملتزما بكتاب ديوان الخدمة المدنية رقم 99/28/400 المؤرخ 1999/6/16 المشار إليه الموجه إلى وزارة التربية .

وكنا نرى أيضا أنه كان يتعين على ديوان الخدمة المدنية العمل على استصدار قرار من مجلس الخدمة المدنية بهذه الشروط لا أن يصدرها بكتاب موجه إلى إحدى الجهات الحكومية . ولاينال من هذه الرؤية أن قرارات مجلس الخدمة المدنية قد نصت في بعضها على مراعاة الشروط المحددة في التصنيف الوظيفي المعتمد من ديوان الخدمة المدنية عند رفع المستوى ، حيث أن هذا النص قد ورد في بعض القرارات وليس جميعها ، ومع ذلك وفي جميع الأحوال فإنه من الناحية الواقعية كنا ومازلنا نرى أن خبرة الموظف التي يكتسبها في مسيرة عمله الوظيفي لا يجب ربطها بتقدير كفاءته مالم يكن ضعيفا ، ذلك لأن عطاء كل موظف وإمكانياته تختلف من موظف لآخر إلا أن الإثنين يكتسبان الخبرة مادام كل منهما على رأس عمله .. ومن ثم يجب أن يتم رفع مستوى كل منهما إلى المستوى الوظيفي الفني الأعلى مادام عطائه مستمر للعمل ، وهناك قواعد تنظيمية أخرى يمكن أن تميز الموظف الأفضل منهما الذي تتسم خبرته بالإجتهاد والعطاء والتميز .. ومنها على سبيل المثال الترقية بالإختيار في الدرجة المالية ، وشغل الوظائف الإشرافية وكلا القاعدتين المنظمتين لهذين الموضوعين تشرطان حصول الموظف على تقدير كفاءة بدرجة ممتاز في آخر سنتين .

لذا نرى إلغاء هذا الشرط من قواعد رفع المستوى الوظيفي والإستعاضة عنه بشرط عدم حصول الموظف على تقدير كفاءة بدرجة ضعيف حتى يتم رفع مستواه الوظيفي إلى المستوى الأعلى .

ومن الشروط التي تلقى جدلا واسعا في تلك القواعد استبعاد مدد الإجازات بأنواعها من مدة الخبرة المطلوبة كحد أدنى لشغل الوظيفة ، أي مدة البقاء في الوظيفة .. فهذا الشرط يمنع رفع مستوى الموظف الذي يكون قد حصل إجازة (طارئة) لمدة يوم واحد طوال أربع سنوات يجب أن يقضيها في مستوى وظيفي معين .. ناهيك عن الإجازات المرضية وغيرها من الإجازات التي منحها المشرع للموظف .

ونرى من منطلق الحرص على تماشي قواعد رفع المستوى الوظيفي مع الحقوق المنوطة للموظف إستثناء الإجازات الطارئة ، والإجازات المرضية على ألا تتعدى خمسة عشر يوما في السنة الواحدة ، وإجازة الحج أسوة بالإجازات الدورية المستثناة من المدد المستبعدة .

ونعتقد أن ديوان الخدمة المدنية قد لبي العديد من مطالبات بعض الموظفين وبعض الجهات الحكومية باستحداث احتساب مدة البقاء الإفتراضية لمن استوفى شروط رفع المستوى ولديه سنوات خبرة فعلية تزيد على سنوات الخبرة المطلوبة لهذا المستوى بشرط أن تكون هذه

السنوات الزائدة حاصل عنها تقارير بدرجة ممتاز . وسوف تتيح هذه القاعدة المستحدثة للموظفين الذين لم يتم رفع مستواهم الوظيفي لسنوات عديدة بسبب يرجع إلى جهات عملهم أن يستفيدوا مستقبلا من تلك القاعدة في رفع مستواهم الوظيفي .

أما النص في تلك القواعد على أن يتم رفع المستوى الوظيفي لمن تتوافر فيه شروط رفع المستوى دون اشتراط موافقة رئيسه المباشر ، فإننا كنا نطبق مفهوم هذه القاعدة رغم عدم النص عليها صراحة في السابق ، ذلك لأنه من الطبيعي أن استيفاء الشروط المقررة من جانب الموظف يولد إلزاما على جهة العمل برفع مستواه الوظيفي باعتبار أن ذلك حق من حقوقه .

خاتمة :

حاولنا قدر الإستطاعة تناول جوانب موضوع رفع المستوى الوظيفي باعتباره موضوعا وظيفيا حيويا يهم جميع الموظفين ، وقد عمدنا إلى الإيجاز وعدم التطويل لتحقيق الإستفادة من البحث ، فالموظف عادة يحتاج إلى إدراك مفاهيم التشريع دون تطويل ودون تناول للمسائل الفقهية التي لاتهمه بشكل مباشر في مسألة الإدراك للقاعدة القانونية التي يرغب في التعرف عليها .

ونأمل أن نكون قد وفقنا في بيان جوانب هذا الموضوع ، كما نأمل أن نكون قد سلطنا الضوء على أهم القواعد التي تحتاج إلى التعديل الذي يتناسب مع واقع الموظف حتى يشعر بتماشي سنوات خبرته مع وظيفته الفنية ، مما يحفزها للعطاء والإجتهاد .