

الخدمة المدنية في عدن

خلال ربع القرن الأخير من الحكم البريطاني

(١٩٤٢ - ١٩٦٧)

عدن، مجلة الحكمة، العدد الحادي والعشرون، ١٩٧٣م

الخدمة المدنية في عدن

خلال ربع القرن الأخير

من الحكم البريطاني (١٩٤٢ - ١٩٦٧)

بقلم : سلطان ناجي

لجنة ال . سي كورني (١٩٤٧)

١- كانت أول مراجعة تجرى لشروط خدمة الموظفين ومرتباتهم بعد الحرب العالمية الثانية هي تلك التي قام بها الخبير البريطاني ال . سي . كورني التي أستجلب عام ١٩٤٧ من بريطانيا للقيام بذلك الغرض . وقد نشرت توصياته عام ١٩٤٩ وتقرر العمل بها بأثر رجعي منذ عام ١٩٤٦ بحيث استفاد الموظفون من متأخرات المراجعة لثلاث سنوات كاملة . وقد أصبح لمشروع كورني هذا ذكر كثير بين أوساط الموظفين وخاصة بين عمال النظافة الذين بهرتهم مبالغ المتأخرات التي أستلموها فجأة ووصلت الى مئات أو آلاف الروبيات ولم يدروا كيف يتصرفون بها . فذهب الكثيرون منهم مثلاً يتزوجون في اليوم الاول ليطلقوا في اليوم الثاني . وهناك الكثير من القصص الطريفة التي حدثت نتيجة لهذا المشروع .

٢- وأهم ماتمخضت عنه توصيات (كورني) تقسيم الخدمة الى شطرين هما (القسم الاعلى) (و القسم الادنى) ، فأصبح الاول يضم الموظفين الاجانب والقسم الثاني المحليين . وأستمر العمل بالشروط التي جاء بها (كورني) حتى عام ١٩٥١ حينما بدأ بعدها ادخال بعض التعديلات الجديدة على بعض الفئات من الموظفين كالفنيين في ادارة الصحة الذين زيدت مرتباتهم بعد ذلك التاريخ . كذلك تقرر اعطاء « علاوة معيشة » لكافة العاملين بعد ذلك التاريخ وصلت في بعض الحالات الى حوالي ٢٥٪ من المرتب الاساسي .

٣. واذا نظرنا الى الانظمة والقوانين التي كانت تنظم شئون الخدمة في هذه الفترة نجد ان الخدمة المدنية عموماً كانت تسيرها المنشورات الموزعة والمتفرقة التي كانت تصدر من مكتب السكرتير

العام لحاكم المستعمرة منذ أن أصبحت عدن مستعمرة للتاج تتبع وزارة المستعمرات البريطانية مباشرة في عام ١٩٣٧ . ولكن بعد استيعاب الشروط الجديدة التي جاءت نتيجة لمشروع (كورني) بدى التفكير في تجميع كل المنشورات السابقة وترتيبها في كتاب هو ما عرف فيما بعد بكتاب الانظمة العامة (جنرل أوردرز) وقد طبع الكتاب عام ١٩٥٣ واتبع في تبويبه الطريقة التي كانت تتبعها المستعمرات الاخرى في افريقيا . وكيفما كان الامر فان طريقة اعداد وتبويب تلك الانظمة العامة لم تكن جيدة ولم تكن فصولها مرتبة ترتيبا منطقيا وواضحة في مادتها ولغتها . وقد جرت محاولة أخرى لاعادة طبع الانظمة العامة وادخال التعديلات التي حدثت منذ الطبعة الاولى وكان ذلك عام ١٩٥٨ ، ولكن شيئا جديدا لم يطرأ في الطبعة الجديدة من حيث الترتيب والتبويب والتبسيط لتلك الانظمة .

٤. وبالنسبة لحجم هيئة العاملين في الخدمة المدنية فلم يكن كبيرا في ذلك الوقت والجدول أدناه يبين اعداد الموظفين في القسمين الاول والثاني من الخدمة ، وهما القسمان اللذان يضمن كبار الاداريين والفنيين والمهنيين والاختصاصيين من الدرجة ب ٢ - ٥ الى الدرجات العليا ثم مساعديهم في الدرجة ب ١ .

المجموع	القسم الثاني	القسم الاول	السنة
١٤٩	٥٨	٩١	٥١ / ٥٠
١٧١	٦٨	١٠٣	٥٢ / ٥١
١٨٧	٧٦	١١١	٥٣ / ٥٢
٢١٢	٧٨	١٣٤	٥٤ / ٥٣

٥. والجدير بالذكر ان موظفي هذين القسمين كان معظمهم تقريبا من الاجانب آنذاك . أما موظفو القسم الثالث من الخدمة وهم الذين يكونون تقريبا فئات المهنيين الصغار والكتبة والمدرسين والمرضيين الخ . فقد كان عددهم عام ٥١/٥٠ هو ٦٨٢ موظفا وفي عام ٥٤/٥٣ بلغوا ٨٨٧ شخصا . ويمكننا أن نربط قلة اعداد الموظفين المحليين في الوظائف القيادية أو المتوسطة من الخدمة الى وضعية المدارس في المستعمرة في تلك الفترة . فقد كانت اعداد خريجي الثانوى قليلة جدا . والجدول أدناه يبين بوضوح اعداد خريجي الثانوى خلال الاعوام العشرة بين عام ١٩٤٣ وعام ١٩٥٣ وكيفية توزيعهم بين الخدمة الحكومية وغير الحكومية والاعمال الخاصة والبعثات :

* هذا قسم من دراسة يقوم بها الكاتب حول « الخدمة المدنية في اليمن : نشؤها وتطورها . »

وهي تؤرخ لها خلال فترتي الاحتلال (١٨٣٩ - ١٩٦٧) والاستقلال (١٩٦٧ - ١٩٧٣) . وتعتبر أول دراسة من نوعها في الموضوع بأية لغة.

السنة الذين التحقوا الذين سافروا الذين التحقوا الذين سافروا والمجموع
- بالخدمة في بعثات بالشركات باعمال خاصة في بعثات
الحكومية خاصة

١٩٤٣	٤	-	-	٣	١	٨
١٩٤٤	٥	١	١	-	٥	١٢
١٩٤٥	٤	-	-	٢	١	٧
١٩٤٦	٤	٢	١	٥	٣	١٥
١٩٤٧	٦	-	-	٤	٢	١٢
١٩٤٨	٦	٢	٣	٤	٦	٢١
١٩٤٩	٧	١	-	٣	٦	٢١
١٩٥٠	٤	٢	٢	٧	٦	٢١
١٩٥١	١٨	٣	٨	٥	٥	٣٩
١٩٥٢	١١	٣	٣	١١	٣	٣١
١٩٥٣	١٢	٥	٥	١٣	٥	٤٠
المجموع	٨١	١٩	٢٣	٥٧	٤٣	٢٢٣

لجنة آر. أو. راماج (١٩٥٣)

٦. في عام ١٩٥٣ تقرر اجراء المراجعة الثانية لمرتبات الموظفين وشروط خدمتهم الاخرى في كل من المستعمرة والمحميات . وقد استجلب لهذا الغرض خبير من بريطانيا هو السر آر . أوراماج (سنراه يأتي مرة ثانية عام ١٩٦٢ لمعالجة وضعية جهاز الخدمة المدنية بعد ضم عدن للاتحاد) . وبعد دراسته لنظام المرتبات والاجور وشروط خدمتهم الاخرى توصل الى قناعة بان المرتبات والاجور كانتا منخفضتين بالنسبة لحالة المعيشة السائدة آنذاك ، ولذلك كان لابد من الزيادة . كذلك لاحظ ان نظام الدرجات كان يعاني من التداخل بين درجاته وان علاوة الترغيب الممنوحة للاجانب كانت عالية . وهذه هي أهم توصياته واستنتاجاته التي قبل العمل بها ونفذت ابتداء من ابريل ١٩٥٣ :-

(١) وجوب تغيير نظام الكادر الوظيفي بحيث تشمل الدرجات الجديدة علاوة الغلاء التي كانت تعطى منفصلة .

(٢) وجوب تقسيم الخدمة الى اربعة أقسام رئيسية هي :-

القسم الاول - ويحتوي على رؤساء الادارات والاختصاصيين والفنيين والتربويين والاداريين والمحاسبين والمهندسين والاطباء الخ . .
القسم الثاني - ويحتوي على التنفيذيين ومساعدى الفنيين والاداريين الخ ..

القسم الثالث - ويحتوي على الكتبه والحرفيين والمدرسين (في غير الثانويات) والمرضيين والسائقين والصيادين .

القسم الرابع - ويحتوي على المراسلين وعمال الشهرية واليومية وذوى الدرجات غير المحدودة .

(٣) وجوب انشاء درجات خاصة بالبوليس وبحرس السجون والحرس الحكومي مع ابقاء اعتبارهم جزءا من التنظيم المدني ولا يرتبطون بدرجات جيش الليوى . كما أوصى بانشاء درجات خاصة للعاملات وهي أن كانت أقل من درجات العاملين فى القسم الاول من لخدمة الا أنها تشابه عموما درجات العاملين فى الاقسام الاخرى .

(٤) وجوب توقيف الاقتطاع من أجور ومرتبات العاملين فى الدرجات الدنيا لصالح صندوق الاستخدام الذى كان قائما آنذاك، ووجوب حصولهم على علاوات سنوية أو مكافآت بموجب قانون المعاشات .

(٥) وجوب السماح لمن يريد ان يتقاعد اذا وصل سن (٤٥) بدلا من السن الاجبارية (٥٥) ، وكذلك أن يعمم قانون المعاشات على ضباط وصف ضباط الحرس الحكومي وجيش البادية الحضرى . أما بقية أفراد القوتين فيجب أن يحصلوا على مكافأة التقاعد سواء بسواء كزملائهم فى بوليس عدن .

لجنة دى . أ . سنډلند (١٩٥٦)

٧ . ثم جاءت المراجعة الثالثة لشنون الخدمة المدنية والمرتبات والاجور عام ١٩٥٦ بعد انقضاء ثلاث سنوات من المراجعة السابقة . وقد قام بالمراجعة خبير استجلب من بريطانيا هو (دى . أ . سنډلند) . وكما جرت العادة فقد تمخضت المراجعة عن زيادة فى المرتبات والاجور توازى الزيادة فى مستوى المعيشة وقائمة الاسعار . ومن الامور الجديدة فى شنون الخدمة التى أوصى بها الخبير وقبل العمل بها المسائل التالية :

(١) المؤهلات الادنى المطلوبة للاتحاق فى الخدمة المؤبدة فى الخدمة المدنية فى وظيفة كاتب أو ما يوازيها يجب أن تكون على الاقل اتمام السنة ثانية ثانوى .

(٢) وجوب الاعتراف بالشهادات الجامعية من الشرق الاوسط والهند بأنها تؤهل حاملها الى التحاق بالقسم الاول من الخدمة . وهذه أول مرة يسمح لحاملى مثل هذه الشهادات من المحليين أن يتساوا تقريبا مع حاملى المؤهلات البريطانية من الاجانب .

(٣) الموظفون المحليون فى القسمين الاول والثانى من الخدمة يمكنهم اتمام خمس سنوات من الخدمة أن يحصلوا على سفرة مجانية الى بريطانيا أو أية أماكن أخرى يختارونها .

لجنة التعدين (١٩٥٧)

٨ . فى يونيو ١٩٥٧ تم تعيين لجنة خماسية برئاسة السير آرثر شارلس (الذى كان مديرا لشنون الموظفين فى السودان حتى قبيل استقلاله عام ١٩٥٦ . وهو الذى وضع أيضا اللوائح والانظمة

الادارية لجهاز الخدمة المدنية في السودان بعد استقلاله) وكانت من اختصاصات اللجنة المسائل التالية :-

(١) تقرير عددا الضباط الاداريين والمهنيين والفنيين في القسمين الاول والثاني الذي يحتمل أن تحتاج حكومة المستعمرة الى توظيفهم خلال مدة السنوات العشر ابتداء من أول ابريل ١٩٥٧ .

(٢) تقدير المدى الذي يحتمل خلاله مواجهة مثل هذه المتطلبات وذلك بواسطة ترقية الضباط وتوظيف العدنيين .

(٣) تقديم توصيات بشأن تحسين الترتيبات التربوية والتدريبية بحيث يمكن اعداد الضباط الذين هم في الخدمة فعلا والمتوقع التحاقهم بها والذين هم عدنيون بصورة عاجلة .

(٤) امكانية استبدال الضباط المجلوبين من الخارج تدريجيا بالضباط العدنيين .

(٥) على اللجنة عند القيام بتحقيقاتها أن تضع نصب عينها السياسة التي أعلنتها حكومة صاحبة الجلالة لتحقيق قدر لا يستهان به من الحكم الذاتي الداخلي في المستعمرة والحفاظ على تطور خدمة مدنية فعالة وغير متحيزة بملء الوظائف الكبيرة فيها بضباط عدنيين بقدر الامكان وبأسرع ما يمكن .

٩. وبما أن المحور الاساسي لتحقيقات اللجنة وأعمالها كان سيدور حول التعريف الرسمي للتعبير « عدني » فقد وضعت حكومة المستعمرة أمام هذا التعريف للتعبير « عدني » :

١- في حالة الضباط الذين لهم ١٠ سنوات في خدمة الحكومة .
(١) رعوى بريطاني ولد في المستعمرة .

أو

(٢) رعوى بريطاني ولد خارج المستعمرة وولد أبوه في المستعمرة .
ب- في حالة الضباط المستخدمين الاخرين وجميع المحتمل التحاقهم بها .

(١) رعوى بريطاني ولد في المستعمرة وولد كذلك أبوه في المستعمرة .

أو

(٢) رعوى بريطاني ولد خارج المستعمرة وولد أبوه في المستعمرة بينما عاش هو بنفسه في المستعمرة لخمس سنوات خلال الاعوام العشر السابقة .

١٠. وفي ابريل ١٩٥٩ نشرت اللجنة تقريرها (٢١٨ صفحة بالانجليزية) المحتوى على تحليلات مفصلة لهيئات العاملين في كل الادارات في الخدمة المدنية . واحتوى التقرير أيضا على توصيات بشأن التعليم والتدريب . وكانت توصية اللجنة الاولى هو أن التعريف الذي وضعته حكومة المستعمرة لتعبير « عدني » « محدد

تحديدا لا لزوم له « بمعنى أنه لو سارت سياسة التعدين على هذا التعريف التي وضعتها الحكومة فلن يكون بالإمكان تحقيق أي تقدم يذكر في مجال الخدمة المدنية مهما طال الزمن وذلك لان قليلين جدا من الموظفين القدامى أو الجدد الذين سيستطيعون الايفاء بهذه الشروط الصعبة ليعتبروا « عدنيين » حسب التعريف التالي المؤقت ولذا فقد أوصى غالبية اعضاء اللجنة - ولكن ليس كلهم - بالتعريف التالي المؤقت ليكون الاساسي في تنفيذ سياسة التعدين التي وضعتها الحكومة . وقد قبلت حكومة المستعمرة تعريف غالبية الاعضاء في ٢٩ ديسمبر ١٩٥٩ . وحسب هذا التعريف المؤقت فالعدني هو الشخص الذي :-

(أ) ولد في مستعمرة عدن أو محمية عدن أو المولود من أب ولد في مستعمرة عدن أو محمية عدن.

و

(ب) عاش في المستعمرة لفترة سنوات عشر من مجموع الاثني عشر سنة الماضية شريطة أن تحسب له الفترات التي قضاها في الخارج للتعليم أو التدريب لهذا الغرض كأنها انفقت في مستعمرة عدن.

و

(ج) بلغ المستوى المطلوب في اللغة العربية .
١١ . وعلى أساس هذا التعريف الجديد من هو « العدني » أوصت اللجنة ، وقبلت حكومة المستعمرة العمل بهذه التوصيات وهي :-

- (١) وجوب اعطاء « العدنيين » الافضلية في التعيينات الجديدة، فان لم يوجد المؤهلون منهم عندئذ يمكن توظيف سواهم من « غير العدنيين ».
- (٢) اذا تم توظيف عاملين من « غير العدنيين » يجب أن لا تكون تعييناتهم بشروط مؤبدة وانما بشروط تعاقدية أو مؤقتة فقط ويمكن انائها مستقبلا بعد اعطاء فترة الاشعار المحددة .
- (٣) ان تحكم الرقابة على استجلاب الموظفين المغتربين من الخارج أو عند تجديد عقودهم .
- (٤) أن لا تعطى البعثات الدراسية أو التدريبية للخارج الا للعدنيين فقط . ويستثنى من ذلك في الدورات الداخلية أو التعيين بشروط مؤبده المدرسون والمرضون من « غير العدنيين » وذلك بسبب نقص الايدي العاملة من « العدنيين » في هذين المجالين .

١٢ . واذا نظرنا الى وضعية المدارس الثانوية خلال الفترة ١٩٥٣ - ١٩٥٨ م ، وهي الاماكن الطبيعية التي تغذى بخريجها الخدمة المدنية ، نجد أن أعداد الخريجين منها قد تضاعف تقريبا عما كانوا

عليه في أوائل الخمسينات * وهذه أرقامهم خلال الاربع سنوات من ١٩٥٤ الى ١٩٥٧ *

السنة	الذين التحقوا في الخدمة المدنية	الذين سافروا في بعثات	الذين التحقوا بالاعمال الخاصة	الذين سافروا في بعثات خاصة	المجموع
١٩٥٤	٤	-	٨	١٠	٢٨
١٩٥٥	١٥	٧	٣	١٣	٥٣
١٩٥٦	١٧	١١	٩	١٩	٧١
١٩٥٧	٣٣	١٢	٥	١٩	٨٧
المجموع	٦٩	٣٠	٢٥	٦١	٢٣٩

١٣ * وبالطبع فان أرقام خريجي الثانوى في الجدول اعلاه لاتشمل خريجي المعهد الفنى الذى تأسس عام ١٩٥١ وبدأ منذ عام ١٩٥٥ يخرج الدفعات منه سنويا الذين أكملوا أيضا الدراسة الثانوية الفنية وتوزعوا كزملائهم خريجي الثانوى بين الخدمة الحكومية وغير الحكومية والبعثات فى الخارج * والجدول أدناه يبين توزيع خريجي المعهد خلال فترة الاربع سنوات بين عامى ١٩٥٨-١٩٥٥ *

السنة	الذين التحقوا في الخدمة المدنية	الذين سافروا في بعثات	الذين التحقوا بالشركات	الذين سافروا في بعثات خاصة	المجموع
١٩٥٥	٨	٣	٥	٤	٢٠
١٩٥٦	٩	٣	٣	٤	١٩
١٩٥٧	١٣	-	٨	٢	٢٣
١٩٥٨	٧	-	١٢	٢	٢٤
المجموع	٣٧	٦	٢٨	١٢	٨٦

يمكنهم بعد اتمام ٥ سنوات من الخدمة ١٤ * واذا أخذنا تطور هيئة العاملين في الخدمة المدنية خلال الاربع سنوات بين ١٩٥٤-١٩٥٨ وذلك فى الاقسام الثلاثة الاولى منها نجد الاعداد قد تضاعفت تقريبا فى كل من المستعمرة والمحميات كما يشير الى ذلك الجدولان (أ) و(ب) أدناه :

الجدول (أ) : مستعمرة عدن

السنة	القسم الاول	القسم الثانى	المجموع	ملحوظة
٥٥-٥٤	١٥٥	٩٨	٢٥٣	فى القسم الثالث
٥٦-٥٥	١٨٢	١٠٧	٢٨٩	زاد عددهم من

٥٧-٥٦	٢٢٥	١١٣	٣٣٨	٨٨٧ موظفا عام
٥٨-٥٧	٢٩٥	١٢١	٤١٦	٥٣ - ٥٤ الى ١٥٦٨ موظفا عام ٥٨-٥٧

الجدول (ب) : معميات عدن

السنة	القسم الاول	القسم الثاني	المجموع	ملحوظة
٥١-٥٠	٤٠	١٩	٥٩	خلال الثمان سنوات
٥٤-٥٣	٤٨	٢٥	٧٣	بين ١٩٥٨-١٩٥٠
٨٥-٧٥	٧٨	٤٥	١٢٣	زاد عدد موظفي القسم الثالث من ١٠٧ موظفا عام ٥١-٥٠ الى ٢٥٨ موظفا عام ٥٨-٥٧

١٥. وعندما تشكلت لجنة «التعيين» عام ١٩٥٧ فان عدد جميع العاملين في الاقسام الاربعة من خدمة المستعمرة كان كما يبينه الجدول التالي :

القسم الاول	القسم الثاني	القسم الثالث	القسم الرابع	المجموع
٢٩٥	١٢١	١٥٦٨	٢٢٩٩	٤٢٨٣
+ البوليس ٢٨	١٩	٢٤٩	٧٤٤	١١٤٠
+ الخدمة -	٢٥	٧٠	٣٣٠	٤٣٦
الكتابية				

١٦. وكان توزيع أولئك العاملين في الخدمة المدنية للمستعمرة عام ١٩٥٧ حسب مختلف جنسياتهم كما هو مبين في الجدول أدناه. والمهم في هذا الجدول ملاحظة أعداد الوظائف القيادية والفنية في القسمين الاول والثاني التي كان يشغلها موظفون «عدنيون» بالمقارنة مع غيرهم من الموظفين المقتربين والاجانب .

القسم	هيئة العاملين الخالية أو المشغولة مؤقتا	الوظائف المشغولة	الوظائف المشغولة بعدنيين	الوظائف المشغولة بغير عدنيين	الوظائف المشغولة
الاول والثاني	٥٧	٣٥٩	٧٩	٢١	٢٥٩

الثالث	١٦٥٦٨	٢٣٠	١٣٣٨	٧٠٨	٥٨٠	٥٠
الرابع	٢٢٢٩٩	١٣٠	٢١٦٩	١١٩٣	٩٧٦	-

١٧٠ والجدول التالي أكثر تحليلاً لهيئة العاملين على مختلف جنسياتهم في القسمين الأول والثاني من الخدمة في المستعمرة عام ١٩٥٧ أيضاً * وكما هو معروف فإن هذين القسمين هما اللذان يكونان الوظائف القيادية والفنية والإدارية في الخدمة المدنية وبالتالي يجب أن يكونا الهدف في أية سياسة لتعدينيهما أو تعريبيهما * وأهم النتائج التي نخرج بها من هذا الجدول هي تلك النسب المثوية الضئيلة من الوظائف في هذين القسمين التي يحتلها «عدنيون» كما هو مبين في العمود الأخير من الجدول * والجدير بالذكر أن لفظة «عدني» حسب التعريف الموقت المتفق عليه آنذاك كان يشمل في غالبية أجناساً أخرى من المهاجرين المولودين في المستعمرة كالهنود والكرستان والبانيان والباكستانيين والصومال * أما العنصر العربي اليمني الذي كان أيضاً يفي بشروط التعريف فكان عدده قليل *

النسبة المثوية من العدنيين	عدد العدنيين	عدد المغتربين	عدد المحليين من غير العدنيين	الشاغرة منها	العدد	فئات الوظائف
٪١٩	١٦	٦١	١	٨	٨٦	الإدارة العليا
٪٨	١٠	٩٢	٢	١٧	١٢١	الفنية
٪١٠	١٣	٨٥	٣	٢٤	١٢٥	مساعدى الفنية
٪٤٤	١٨	٩	١٠	٤	٤١	مساعدى الإداريين
٪٥١	٢٢	١٢	٥	٤	٤٣	الكتابة

إنشاء لجنة الخدمة العامة ١٩٥٨

١٨ . جرت العادة في المستعمرات البريطانية أن يتغير وضع شئون الخدمة المدنية بمجرد ادخال بعض التغييرات الدستورية المؤدية الى نوع من نظام الحكم الذاتى . ففي أيام وضع المستعمرة تكون أمور تعيينات وترقيات وتأديب الموظفين وانهاء خدمتهم بيد

الحاكم العام مباشرة . ولكن عندما يبدأ التفكير في منح نوع من الحكم الذاتي الداخلي ويبدأ اعطاء بعض السياسة المحليين المختارين بعض الاشراف العام على الادارات والمصالح الداخلية، فان السلطات البريطانية تلجأ الى تكوين لجنة للخدمة العامة يكون اعضاؤها عادة من الانجليز وتحدد مهمتها في تقديم المشورة للحاكم في الامور المذكورة اعلاه من تعيين وترقية الخ.. وفي رأى الانجليز فان الباعث الى وجوب قيام لجنة الخدمة العامة يستند الى الرأى القائل انه اذا أسند للسياسة المحليين الجدد مسؤوليات في هذه الامور فهناك خطر كبير من تسرب المناصرة السياسية والمحسوبية التي ستهدد نزاهة الخدمة المدنية وروح معنوية موظفيها . والحقيقة أن الهدف الاساسى من انشاء لجنة الخدمة العامة هو بدرجة أولى من أجل المحافظة بالذات على مصالح موظفيها المغتربين من قرارات السياسة الجدد ضددهم لصالح انصارهم فيما لو أصبحوا مسئولين عن شئون الخدمة المدنية فى الادارات والمصالح الحكومية التى يشرفون عليها .

١٩ . ويتحدد عادة الاساس القانونى لوضع لجنة الخدمة العامة فى المرحلة الاولى بأمر تنفيذى يصدره الحاكم العام وعند منح الحكم الذاتى ينص الدستور أو يتضمن القانون تأسيس اللجنة . وكيفما كان الامر فان صلاحية اللجنة تتحدد فى النظر فى أمور التعيينات والترقيات والتأديب وانهاء الخدمة لمعظم الموظفين فى الخدمة المدنية فيما عدا بعض الوظائف الهامة التى تحدد القوانين وجوب اصدار أوامر بشأنها رأسا من رئيس الدولة أو الحاكم العام أو بعض الوظائف الحساسة التى يستثنىها صراحة قانون الخدمة العامة ثم الوظائف الدنيا غير التقاعدية فى الخدمة التى يوكل لرؤساء الادارات امر التقرير فيها . وبعد تحديد صلاحياتها يحدد القانون كيفية تعيين اعضاء اللجنة ومدة بقائهم والمؤهلات الضرورية للتعيين فى عضويتها على أن يستثنى من عضويتها الوزراء وأعضاء المجالس التشريعية وأصحاب المناصب فى الاحزاب السياسية والموظفين فى الخدمة . وعندما ينص الدستور أو يتضمن القانون تأسيس اللجنة فانها توضح المبادئ العامة التى يجب أن تتبعها اللجنة أثناء البث فى امور التعيينات والترقيات والتأديب . فعند التعيين تعطى الافضلية لمن هو أكثر تأهيلا وخبرة . وعند الترقية يعطى الاعتبار للمؤهلات أولا فالخبرة ثانيا فالجدارة ثالثا فالاقدمية رابعا . وبالنسبة للتأديب فيجب أن توجه تهمة المخالفة للموظف كتابيا ويطلب منه الرد عليها كتابيا لتبرئة ساحته . واما بالنسبة لسير أعمال اللجنة الاخرى فتضمنها اللوائح والنظم الصادرة عند تكوينها وتقوم اللوائح بتحديد وضعية اللجنة والاجراءات المتبعة لادارة الاجتماعات والوصول الى قرارات وممارسة الصلاحيات من قبل اللجنة فيما يتعلق بالتدريب فى الخدمة

المدنية والاجراءات المتبعة في التعينات والترقيات والاشعار عن الوظائف الشاغرة والاعلانات والامتحانات وفحوص الاختبار ولانهاء التعينات في الخدمة والاجراءات التأديبية والعقوبات والاستثناءات واسناد بعض المسؤوليات لموظفين مفوظين والمسائل المتنوعة الاخرى الضرورية لتسيير أعمال اللجنة بصورة فعالة . الا ان اللجنة عادة لاتتحمل مسئوليات سياسة التوظيف ووضع شروط الخدمة الاخرى من علاوات ومعاشات ودرجات ومرتبات وانشاء الوظائف وترتيبها . فهذه كلها تكون من أعمال ادارة أخرى مكملة للجنة الخدمة العامة هي ادارة شئون الموظفين التي تختص أيضا بالاضافة الى هذه الاعمال المذكورة بمراقبة تقديم القضايا من الوزارات والادارات الى لجنة الخدمة العامة كالتعيينات والترقيات والتأديب الخ .. بصورة صحيحة وبموجب الاجراءات والانظمة المعتمدة . وبعد أن تنصح اللجنة في القضايا المقدمة لها تقوم ادارة شئون الموظفين بتنفيذ ذلك وباصدار الاوامر الادارية الضرورية .

٢٠ وفي مستعمرة عدن قررت الحكومة البريطانية انشاء لجنة الخدمة العامة عام ١٩٥٨ وذلك قبل حوالي سنة تقريبا من ادخال نظام الوزراء المشرفين على بعض الادارات العدنية ١٩٥٩ . وقد اختاروا المستر شارلس رئيس لجنة التعدين والذي كان مديرا لشئون الموظفين في السودان أن يكون رئيسا للجنة الخدمة العامة . وعلى الرغم من أن لجنة الخدمة العامة العدنية أتبعته تقريبا في تكوينها وصلاحياتها واجراءاتها طريقة لجان الخدمة العامة في المستعمرات الافريقية ، الا انه من حيث عضويتها فقد كانت هنا مكونة من مفوض واحد فقط وبقي حالها . كذلك حتى ١٩٦٥ عندما سنرى أن أربعة من الاعضاء اليمنيين يضافون الى رئيسها الانجليزي المتفرغ . وعندما تم انشاء اللجنة أعلنت أن من أهدافها :-

(١) المحافظة على الخدمة المدنية من الضغوط الخالجية عليها وتطبيق المساواة في المعاملة على جميع الموظفين معتمدة على مؤهلاتهم وخبراتهم وجدارتهم وليس على جنسيتهم .

(٢) التخطيط والاشراف على تنفيذ سياسة التعدين المعلنة في الخدمة المدنية .

(٣) تنسيق الخطط لتدريب الموظفين قبل التحاقهم بالخدمة أو اثنائها .

(٤) تقديم النصح في أية أمور أخرى تطلبها الحكومة وتخص شئون لخدمة مدنية .

لجنة ان . ال . ميل (١٩٦٠م)

٢١ وفي الوقت الذي كائن تجرى فيه التغييرات في وضعية

الخدمة المدنية في المستعمرة بدأ الانجليز يفكرون في انشاء نواة للخدمة المدنية في اتحاد امارات الجنوب العربي الذي اقاموه عام ١٩٥٩م وهذه الخدمة المدنية للامارات تختلف تماما عن الخدمة المدنية المختصة بمحميات عدن والسنتي كانت تابعة للاستشارة البريطانية وليست جزءا من الخدمة للمستعمرة . وقد استجلب الانجليز عام ١٩٦٠م الخبير البريطاني أن . ال . ميل لينصح كيف يجب أن تكون وضعية هذه الخدمة الجديدة الناشئة لاتحاد الامارات وكانت أهم التوصيات التي قدمها :

- (١) أن تكون الخدمة الاتحادية من حيث أنظمتها وشروط خدمتها ومراتبها واجورها مشابهة قدر الامكان للخدمة المدنية في المستعمرة وذلك حتى يسهل انتداب الموظفين من المستعمرة الى الامارات .
- (٢) وجوب انشاء لجنة للخدمة العامة في الاتحاد شبيهة بتلك الموجودة في المستعمرة وتكون مهمتها تقديم النصح للمجلس الاتحادي بشأن التعيينات والترقيات والتأديب وانهاء الخدمة الخ ..

لجنة جورج سيل (١٩٦٠م)

٢٢٠ رأينا أن آخر مراجعة للمرتبات والاجور والعلاوات وبقية شروط الخدمة المدنية كان عام ١٩٥٦م الا انه نتيجة للتطورات الاقتصادية التي حدثت من جراء انشاء القاعدة وما تبع ذلك من حاجة الى بعض العادات الاجتماعية والاقتصادية المكلفة ، فقد بدأ الموظفون يتذمرون من أن المرتبات والاجور لم تعد تكفي في مواجهة متطلبات الحياة الجديدة . وقد طالبت كل من جمعيتي الموظفين للخدمتين العليا والدنيا باجراء مراجعة للمرتبات والاجور ، بل أن قسما كبيرا من أفراد البوليس امتنعوا في أحد شهور عام ١٩٦٠م من أستلام مرتباتهم احتجاجاً على أنها لم تعد تفي بالحاجة ونتيجة لكل هذه الاسباب فقد استجلب الانجليز الخبير البريطاني (جورج سيل) عام ١٩٦٠م وذلك لمراجعة مرتبات العاملين وأجولهم وبقية شروط الخدمة في كل من المستعمرة والمحميات . وقد أستثنى من المراجعة العاملون في الوظائف غير القاعدية وعمال اليومية وأفراد الحرس الحكومي وجيش البادية الحضرمي .

٢٣٠ وكانت أهم توصيات (جورج سيل) بالاضافة الى زيادة المرتبات والاجور هي التالية :

- (١) أن تساوى درجات المدرسين والمدرسات وكذا المرضين والمرضات وتنطبق على الجميع شروط خدمة واحدة .
- (٢) أن تفكر الحكومة ، بالتعاون مع المستخدمين الاخرين ، في إمكانية اعطاء الموظفين (كروت) لاستخدامها في المواصلات العامة بدلا من اعطائهم علاوة خاصة للمواصلات .

- (٣) بالنسبة للمعاش تعتبر الخدمات السابقة غير المعاشية للموظفين خدمة معاشية اذا ما ثبت في وظيفة تقاعدية .
- (٤) دراسة إمكانية العمل (٥) أيام بدلا من (٦) أيام في الاسبوع .
- (٥) وجوب شمول مشروع الاسكان الحكومي على أكبر عدد ممكن من العاملين وأن لا يقتصر على فئة واحدة منهم كما كان الحال آنذاك .
- (٦) دراسة إمكانية تقديم الحكومة المساعدة للمتقاعدين في الحصول على سكن لهم بعد التقاعد .
- (٧) أن يعاد النظر الشامل في وضعية قسم التوظيف في مكتب السكرتير العام وتنشأ بدلا منه ادارة مركزية لشئون الموظفين على رأسها مدير لشئون الموظفين يتمتع بمركز عال وبسلطات كافية تسمح له بالبحث في جميع الامور الخاصة بشروط الخدمة المدنية (ما عدا أعمال لجنة الخدمة العامة المحددة) شريطة أن يرجع الى السكرتير العام في تلك القضايا التي تتعلق بالسياسة العامة للحكومة . كذلك أوصى الخبير بتعيين موظف « عدني » ليكون نائبا لمدير شئون الموظفين المعترب وذلك كي يتدرب على أعمال التوظيف ليحل محل الموظف المعترب عندما يحين الاوان تنفيذها لسياسة التعدين . وعندما يوصل الى تلك المرحلة فان شئون الموظفين المعتربين لن تكون تحت اشرافه . والجدير بالذكر أن لجنة التعدين التي ذكرناها سابقا كانت قد أثار في تقريرها المنشور عام ١٩٥٩ الى أن قسم التوظيف في مكتب السكرتير العام لم يكن يشتمل عام ١٩٥٩ سوى على موظف (عدني) واحد بدرجة ب ٢-١ ولم يكن ذلك الموظف بالطبع من أصل يمني .
- (٨) وبالنسبة للموظفين المعتربين من الانجليز فقد أتفق أن تتحمل حكومة صاحبة الجلالة علاوة الترغيب التي كانت تعطى لهم اضافة الى مرتباتهم ، وكانت تكون نسبة لا بأس بها من المرتب الاساسي ، وكل ما ينتج من آثار لتلك العلاوة في زيادة المعاش وكذلك علاوة التربية لاولاد المعتربين في الخارج وتذاكر السفر لهم عند زيارتهم لاهاليهم . وكل هذه الامتيازات الخاصة للمعتربين الاجانب أصبحت ينظمها مشروع معونة ما وراء البحار لعام ١٩٦١ المعقود بين عدن والاتحاد من جهة وحكومة صاحبة الجلالة من جهة أخرى .
- ٢٤ . واذا نظرنا الى تطور اعداد هيئة العاملين في مستعمرة عدن عام ١٩٦٠ نجد أن وضعها كان كالتالي :

القسم	العدد	عدد الموظفين العدنيين منهم
الاول	٤٠٩	٦٦
الثاني	١٩٥	٨٥

الثالث	١٩٤٣	١٢٢٥
الرابع	٢٢٨٠	الغالبية
المجموع	٥٤٢٧	

ولم يزل الموظفون المغتربون يكونون الجزء الاعظم من القسم الاول في الخدمة . فقد بلغ عددهم ٢٨٥ موظفاً ١٤٧ منهم كانوا في الخدمة التقاعدية و ١٣٨ في الخدمة التعاقدية وفي القسم الثاني من الخدمة بلغوا ٢٦٦ موظفاً ، ٧ في الخدمة التقاعدية و ١٩ في الخدمة التعاقدية . أما موظفو محمية عدن فقد بلغوا في نفس هذه السنة ١٨٢١٨٢ موظفاً وكانوا موزعين كالتالي :

القسم الاول	١٠٠
القسم الثاني	٦٦
القسم الثالث	٣١٣
القسم الرابع	٧٠٣

ومن الجدير بالذكر أن الصرف على محميات عدن قد بلغ في نفس العام ٤٠٧ر٢٢٥٤٣٠٣ جنيهاً . ومن بين حوالي هذه الثلاثة ملايين ونصف من الجنيهاً التي كانت تدفعها بريطانيا على المحميات . كان يذهب حوالي نصفها للسلطين والولايات ويصرف حوالي مليون على قوات الامن في الارياف كالحرس الاتحادي وجيش البادية . أما بقية المبلغ فكان يدفع لحكومة المستعمرة مقابل الخدمات التي تقدمها للمحميات .

٢٥ . لقد رأينا ان من بين توصيات (جورج سيل) تلك التي تتعلق بدعم قسم التوظيف في مكتب السكرتير العام . وقد كلفت حكومة المستعمرة المستر شارلس عام ١٩٦١ بدارسة وضعية القسم وتقديم المقترحات الضرورية لدعمه . وبعد دراسته للموضوع قدم مذكرة في ديسمبر ١٩٦١ حلل فيها أسباب قصور القسم عن تأدية واجباته ثم قدم المقترحات لمعالجة ذلك . فقد وجد أن وضعية القسم كان خاطئاً من أساسه ، وكان يفتقد الى وجود هيئة عاملين ثابتة ولا يحتفظ بسجلات مرتبة للسوابق الادارية التي يصدرها وانظمتها غير مرتبة ترتيباً منطقياً وسليماً . ومن حيث صلاحية القسم فقد وجد المستر شارلس ازدواجية واضحة بينه وبين الخزينة فيما يخص شئون الموظفين . وكانت روح المناقشة هي الغالبة بين الادارتين ، وأخيراً فان مساعد السكرتير العام (لشئون التوظيف) - وهي الوظيفة التي كانت تطلق على المسئول على القسم - لم تكن بيده صلاحيات كافية ولم يكن بالتالي بقادر على تفويض بعض من صلاحياته الى رؤساء الادارات . وهكذا توصل المستر شارلس الى نفس التوصيات التي جاء بها جورج سيل تقريبا وهي الايحاء بتعيين مدير لشئون الموظفين يكون ذا مركز عال ويمتلك صلاحيات تجعله يستطيع أن يمارس واجباته بكفاية وفعالية وأن تكون الادارة

مسئولة عن كل ما يتعلق بشئون التوظيف والموظفين . وقد حدد أيضا العلاقة بين ادارة شئون الموظفين ولجنة الخدمة العامة بحيث أصبحت كل منهما مكمل للآخرى قى أعمالها .

لجنة ار . او . راماج (١٩٦٢)

٢٦ . عندما تقرر ضم عدن الى الاتحاد عام ١٩٦٢ استجلبت حكومة المستعمرة من بريطانيا الخبير راماج=الذى رأيناه يأتي من سابق عام ١٩٥٣=وذلك لكي ينصحها في كيفية معالجة الامور الادارية وشئون الخدمة المدنية بعد الدمج . وبعد دراسته للمشكلة قرر بادىء ذى بدء أن معنوية الموظفين الانجليز كانت منخفضة نتيجة لتلك التطورات الجديدة ، أما الموظفون المحليون فلم يكونوا ينظرون لمشروع الاتحاد بأدنى شقة . وأهم النتائج التي توصل اليها هي :
(١) لا بد من انشاء لجنة خدمة عامة للاتحاد شبيهة بقوانينها ولوائحها وعضويتها بلجنة الخدمة العامة فى عدن ويرأسها نفس الشخص الذى يرأس لجنة خدمة عدن .
(٢) يمكن للمندوب السامى فى عدن أن يوفر « ميك افيليبيل » للاتحاد بالاغارة الاعداد التي يحتاجه الاتحاد من موظفى مستعمرة عدن .

(٣) بسبب انشاء النظام الوزارى فى كل من عدن والاتحاد لاول مرة ، فقد خطط كيف يمكن تحويل رؤساء الادارات الي وكلاء وزارات او خلق وظائف لوكلاء الوزارات والضباط الاداريين . وقد قسم وكلاء الوزارات الي نوعين فنى وادارى . فبالنسبة للفنيين منهم يحملون درجة واحدة ثابتة ولا يتعرضون عادة للنقل بين الوزارات ، أما الاداريين منهم - وهم الاغلبية - فقد رأى أن تحمل وظيفة الوكيل ثلاث درجات مختلفة بحيث تعطى لشاغلها الدرجة التي يستحقها حسب كفاءته وخبرته . وجميع الوكلاء ونوابهم والضباط الاداريين يكونون كادرا واحدا تحت رئاسة مدير شئون الموظفين ويمكن اجراء تنقلاتهم على الوزارات . وهكذا فعن طريق إعطاء وظيفة الوكيل ثلاث درجات مختلفة فإن تنقلات الوكلاء بين الوزارات المختلفة لن يكون صعبا لان الوظيفة ستستوعب الوكيل المنتقل أيا كانت درجته .

٢٧ . وقد عمل بالترتيبات التي أوصى بها (راماج) بصفة رسمية كما بينتها الوثائق التي نشرها سكرتير المستعمرات البريطانية فى لندن فى ١٧ يناير ١٩٧٢ . والوثائق عبارة عن برقية بعث بها الى المندوب السامى فى عدن ومجموعة رسائل متبادلة بين المندوب السامى والمجلس الاعلى الاتحادي . فبالنسبة لمحتويات

البرقية الموجهة من سكرتير المستعمرات الى المندوب السامي البريطاني فهي تمنحه سلطات واسعة في أن ينتدب من يريد من موظفي المستعمرة الى الحكومة الاتحادية ثم تضع له المبادئ التي يجب أن يسترشد بها وهي :

(١) أن يستمر كل من سكرتير المستعمرات والمندوب السامي البريطاني مسئولين عن هؤلاء الموظفين أثناء فترة اعارتهم .

(٢) عند وجود الفرصة للترقية في الخدمة الاتحادية يجب أن تعتبر أحقية الموظفين المعارين في الترقية مع زملائهم الاخرين الذين التحقوا مباشرة في الخدمة الاتحادية .

(٣) تكون مدة الاعارة للموظفين غير المغتربين (اي العدنيين) سبع سنوات فقط ، فان مضت السبع سنوات ولم ينتقلوا نهائيا الى الخدمة الاتحادية عندئذ يعودون الى وظائفهم الأساسية في المستعمرة او يتقاعدون بموجب الغاء الوظيفة .

(٤) يمكن للمندوب السامي أن يطلب من الاتحاد اعادة أى موظف معار في الوقت الذي يريد .

وفي الرسالة التي بعثها المندوب السامي للمجلس الاتحادي في ١٧ يناير ١٩٦٣ فقد طلب من المجلس العمل بالأمر التالية :

(١) على المجلس أن ينشئ لجنة خدمة عامة اتحادية مكونة من عضو واحد ، ويجب تعيين ذلك العضو بعد استشارة وموافقة المندوب السامي .

(٢) أن تكون أنظمة ولوائح واجراءات اللجنة الاتحادية مشابهة قدر الامكان لأنظمة ولوائح واجراءات لجنة الخدمة العامة لمستعمرة عدن .

(٣) أن يفوض المجلس الاتحادي لمدير شئون الموظفين أمر تقديم واستلام وتنفيذ نصائح اللجنة في أمور التعيينات والترقيات والتأديب وانهاء الخدمة الخ .

(٤) اذا لم يوافق المجلس على أية نصيحة للجنة بشأن أحد الموظفين المعارين فعلى المجلس أن يستشير المندوب السامي وأن يقبل وينفذ ما يقرره المندوب السامي في الأمر .

(٥) تأديب الموظفين المعارين يبقى بيد المندوب السامي .

(٦) يتحمل المجلس الاتحادي أثناء اعارة الموظفين مرتباتهم وعلاواتهم وفوائد نهاية خدمتهم بما في ذلك المعاش على أساس الخدمة المشتركة بين عدن والاتحاد .

٢٨ . وهكذا أصبحت معظم الوظائف الاتحادية بعد الضم مشغولة بالموظفين الذين كانوا أساسا في خدمة مستعمرة عدن أو محمياتها ولكنهم «وفروا» بواسطة المندوب السامي الى الخدمة الاتحادية بموجب بنود قانون الخدمة المدنية لعدن والمحميات الصادر عام

١٩٦٣م * وقد فوض المجلس الاتحادي مدير شئون الموظفين أن يحول ويستلم وينفذ نصائح اللجنة ماعدا التعيينات أو الترقيات في الوظائف العليا التي أصر على أن تحظى بموافقته قبل تنفيذها *
٢٩ * وإذا نظرنا الى كيفية تقسيم الموظفين في الوظائف العليا وفي القسم الأول من الخدمة في كل من المستعمرة والمحميات عندما جاء راماج في عام ١٩٦٢ فان وضعهم كان كالاتي :-

(أ) الدرجات العليا :

المجموع	الشواغر	العدنيون	المغتربون	عدن	المحميات
٦١	٥	٩	٤٧	٤٧	١٦
١٨	٢	-	-	-	-

(ب) وظائف القسم الأول :

المجموع	الشواغر (أو مشغولة مؤقتا)	العدنيون وغيرهم	المغتربون	عدن	المحميات
٤٦٣	٧٠	١٤٩	٢٤٤	٢٤٤	٨٠
١٢١	٢٢	١٩	-	-	-

٣٠ * وعلى العموم فان عام ١٩٦٢ كان عاما بدا يتوسع فيه أعداد الموظفين وذلك بسبب مشروع الاتحاد الذي كان الانجليز مهتمين بانشائه * والجدول التالي يبين ازدياد الوظائف في الاقسام الثلاثة من الخدمة بين مارس وديسمبر من عام ١٩٦٢، كذلك فالجدول يبين اصناف الموظفين الذين كانوا يشغلون وظائف كل قسم من تلك الاقسام :-

عليا	القسم الاول	القسم الثاني	القسم الثالث	مارس	ديسمبر	مارس	ديسمبر	مارس	ديسمبر
٢٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢
٢٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢	٦٢
٦١	٧١	٤٨٠	٤٨٤	١٧٧	٢١١	٢٠٧٨	٢٤٤٠	٦١	٧١
٦١	٧١	٤٨٠	٤٨٤	١٧٧	٢١١	٢٠٧٨	٢٤٤٠	٦١	٧١
٥	٩	٩٣	١١٠	١١	٣٠	٤٧١	٦١٩	٥	٩
٩	١١	٧٥	٨١	٩١٩	١١٦	١٢٤٨	١٤٢٠	٩	١١

٣٣٦	٣٠٢	٢١	١٨	٨	٦	-	-
الوظائف التي يشغلها مفتربون مؤبدون							
٦٠	١٥	١٠	١٢	٧٥	١٣١	٤٣	٣٧
الوظائف التي يشغلها مفتربون متعاقدون							
٥	٦	٢٤	١٧	٢١٠	١٧٥	٨	١٠

مشروع تعريب الخدمة المدنية (١٩٦٤)

٣١٠ عندما أنشئت لجنة الخدمة العامة الاتحادية كانت تسترشد في تعييناتها وترقياتها على التعريف الذي وضعته لجنة التعدين في عام ١٩٥٩ للجنة الخدمة العامة العدنية بالنسبة للمصطلح «عدني» مع توسيع معناه بالنسبة للاتحاد ليشمل الأشخاص الذين ولدوا في إحدى الولايات* إلا أن كلا من السلطتين في ولاية عدن وحكومة الاتحاد قد اتفقتا على تشكيل لجنة مشتركة منهما وذلك للتوصل الى تعريف من هو «العربي الجنوبي» لتطبيق ذلك التعريف على الخدمة المدنية في كل من عدن والاتحاد* وقد تكونت لجنة لذلك الغرض* وفي يونيو ١٩٦٤ نشرت تعريفا مؤقتا قبلت به السلطتان كأساس لمشروع تعريب الخدمة المدنية* وكانت أهم توصيات اللجنة كالآتي:-

- (١) وجوب تكوين لجنة العربي الجنوبي لتطبيق التعريف على من يفى بشروطه من الموظفين القدامى في الخدمة أو الذين يلد حقون بها
 - (٢) اعطاء الأفضلية للجنوبيين في الترقية مقابل التعويض والاحالة الى المعاش أولئك الموظفين المغتربين الذين كانوا أجدر بالترقية من حيث مؤهلاتهم وخبرتهم لولا سياسة التعريب هذه*
 - (٣) اعلان مشروع تعويض محدد لأولئك المغتربين الذين تخطوا في الترقية نتيجة للتعريب*
 - (٤) ادخال تعديلات على لوائح الخدمة العامة لتقنين سياسة التمييز في الترقية ضد المغتربين مقابل تعويضهم على ذلك وكذلك وضع اللوائح الضرورية لتكوين لجنة العربي الجنوبي وكيفية سير أعمالها*
- ٣٢ وفي نهاية عام ١٩٦٤ كانت الترتيبات التي تحكم الخدمة المدنية هنا تعكس في الواقع المركز الدستوري المعقد للبلاد* فمن ناحية نظرية على الأقل كانت هناك ثلاث خدمات مستقلة لكل منها لجنتها العامة الخاصة بها، ولكن من ناحية عملية فالثلاث العجان

كانت كلجنة واحدة لأن أنظمتها ولوائحها كانت متشابهة ثم انها جميعا كان يترأسها مفوض للخدمة المدنية واحد هو السير آرثر شارلس* والخدمات الثلاث كانت :-

الخدمة العامة لعدن :

جميع الموظفين الذين تمت اعارتهم للاتحاد بقوا في الواقع يعتبرون في الخدمة العامة لعدن سواء بسواء كزملائهم الذين بقوا في الوزارات أو الادارات العدينية* وجميع موظفي الخدمة العدينية - كما رأينا- يمكن اعارتهم الى الخدمة الاتحادية اذا قرر المندوب السامي ذلك .

الخدمة العامة للاتحاد :

رأينا أن أغلب موظفي الخدمة الاتحادية جاءوا اليها في الأساس بالاعارة من الخدمة العامة العدينية* وسيعرض على هؤلاء الموظفين المعارين بعد العمل بمقتضى تعريف «العربي الجنوبي» مسألة انتقالهم نهائيا الى الخدمة الاتحادية* وفي هذه الخدمة فان الموظفين الذين يلتحقون فيها وهم غير جنوبيين فهم لا يعينون الا بشروط مؤقتة أو بالتعاقد .

٠٣٣ أما من حيث تكوين هيئة العاملين في الخدمات الثلاث في أواخر عام ١٩٦٤ فقد بلغوا في الاقسام الثلاثة ٤٩٥١ موظفا وكانوا موزعين على الشكل التالي :-

موظفو القسم الثالث	موظفو القسم الثاني	موظفو القسم الاول	
٨١٤	١٠١	١٦٨	الخدمة العامة للاتحاد
٢٢٩٨	٢٩٧	٦٢٣	الخدمة العامة لعدن
٢٠٧	٣٦	١٠٧	الخدمة العامة للمحميات
٣٧١٩	٣٣٤	٨٩٨	المجموع

وكان الموظفون الذين يشغلون هذه الوظائف ينقسمون الى ثلاثة أنواع رئيسية هم الذين تم تعيينهم محليا وعددهم ٤٢٨٢ والمغتربون الانجليز وعددهم ٤٩٦ والمغتربون من غير الانجليز وعددهم ١٧٣ . ومن مجموع ٩٦٦ وظيفة التي يشغلها مغتربون نجد ١٣٣ منهم في الخدمة المؤبدة و ٥٣٦ في الخدمة التعاقدية . وكان توزيع المغتربين الانجليز على الخدمات الثلاث كالتالي :

في خدمة المحميات ٨٦ موظفاً وفي خدمة عدن ١٢٥ مازلفاً وفي خدمة الاتحاد ٢٩٦ موظفاً . بكلام آخر فانه في أواخر عام ١٩٦٤م كان المغتربون الاجانب يحتلون حوالي ٧٥٪ من مجموع الوظائف القيادية والادارية والفنية والتخصصية . أن أن مجموع الوظائف التي كان يحتلها مغتربون في القسم الاول من الخدمة بلغت ٦٦٩ من أصل ٨٩٨ وظيفة .

٢٤٠ وفي عام ١٩٦٥ تم تشكيل لجنة تعريف « العربي الجنوبي » وأصدرت لها اللوائح ضمن لوائح لجنة الخدمة العامة . وكانت الشروط الاساسية التي يجب أن يستوفيها الموظف ليعتبر « عربياً جنوبياً » هي أن يكون أبوه عربياً ولد هو أو أبوه في الجنوب ويعيد اللغة العربية . وقد أعطى اللجنة الحق أن تعتبر بعض الموظفين الذين ليس ابائهم عرباً ولكنهم يفون بالشرطين الاخرين لقد أعطى للجنة الحق في اعتبار أمثال هؤلاء الموظفين عرباً جنوبيين اذا ما اقتنعت اللجنة بأنهم قد أنصهروا ثقافياً واجتماعياً في المجتمع الجنوبي . كما أعطى للجنة الحق في اعتبار بعض الموظفين القدامى الاخرين عرباً جنوبيين اذا لم يفوا بشروط الميلاد .

٢٥٠ وفي نفس العام أيضاً تغير تشكيل عضوية لجنة الخدمة العامة فقد رأينا أنه منذ تكوين لجنة الخدمة العامة العدنية عام ١٩٥٩ وهي مكونة من شخص واحد متفرغ . وعند انشاء لجنة الخدمة العامة الاتحادية عام ١٩٦٤م فقد أصبح مفوض الخدمة العامة العدنية هو أيضاً مفوض الخدمة العامة الاتحادية . وقد بدأت المطالبة من قبل بعض الساسة المحليين وجمعيات الموظفين المحليين بتعريب لجنة الخدمة العامة أو ادخال أعضاء عرب فيها بعد تأسيس الاتحاد . وبعد اعلان سياسة التعريب واعطاء الأفضلية للجنوبيين في الترقية وفي مقابلها قبول مشروع التعويض لمن تخطوا في الترقية من الموظفين المغتربين وغير الجنوبيين ، وافق الانجليز على تعيين أربعة أعضاء - اثنين يمثلان عدن واثنين الاتحاد - من العرب غير المتفرغين بجانب رئيس اللجنة الانجليزى المتفرغ ،

٢٦٠ وفي عام ١٩٦٥م بلغ عدد الموظفين في الاقسام الثلاثة من الخدمة ٨٥٨ ره موظفاً كانوا موزعين كالاتي :

القسم الاول	القسم الثاني	القسم الثالث	
٧٤٦	٢٥٢	٣١٨٥	الاتحاد
٢١٣	١١٠	٨٨٣	عدن
١٣٣	٣٩	٢٩٧	المحميات

المجموع ١٠٩٢ ٤٠١ ٤٣٦٥
ومن حيث جنسياتهم فكانوا موزعين الى ثلاثة أنواع :

محلين وعددهم ٤٦٦٥ ومغتربون انجليز وعددهم ٣٨٩
ومغتربون غير انجليز وعددهم ١٥٤ . وكان عدد الوظائف
الشاغرة ٦٥٠ وظيفة . واذا أخذنا الوظائف القيادية التي كان
يحتلها المغتربون الاجانب فقد كان عددها ٥٤٣ وظيفة .

٢٣٧ وفي هذا العام أيضا احتدت المطالبة من قبل النقابات في
القطاع الحكومي والشركات والميناء والقوات بزيادة المرتبات والاجور
وتميزت هذه السنة بالاضرابات المتكررة والطويلة في هذه القطاعات من
أجل هذه المطالب . وعليه تمت في هذا العام مراجعة مرتبات العاملين وأجورهم
وشروط خدمتهم الاخرى أسوة بما جرى في القطاعات الخاصة . وفي هذه المرة

قامت ادارة شؤون الموظفين ، بدلا من الخبراء الاجانب المستجلبين
لمثل هذا الغرض في الماضي ، واعتمدت نتائجها بعد موافقة نقابات
العمال عليها في المجلس الصناعي المشترك الذي تم تكوينه منذ عام
١٩٦٠م وكان يضم ممثلين عن الجانبين النقابي والحكومي لمناقشة
وتعديل شروط الخدمة . وقد قبلت الزيادة في المرتبات هذه المرة
الى حوالي ٥٠٪ بالنسبة للدرجات الصغرى وهي أعلى نسبة للزيادة
في الدرجات العليا .

٣٨ - والجدول أدناه يعطى صورة واضحة عن تطور مرتبات
بعض الدرجات المختارة في الخدمة المدنية خلال المراجعات الثلاث التي
تمت خلال فترة التسع سنوات بين ٥٦-١٩٦٥ وسنجد أن مراجعة
عام ١٩٦٥ للمرتبات والشروط الاخرى للخدمة ستكون الاخيرة
وستبقى هي المعتمدة حتى مجيء الاستقلال .

جدول المرتبات السنوية لبعض الوظائف المختارة
في الخدمة خلال الاعوام ١٩٦٥/٥٥ (أول الربوط)

الوظيفة	الدرجة	مراجعة ١٩٥٦	مراجعة ١٩٦٠	مراجعة ١٩٦٥
عامل	أى ٢	١٢٣	١٥٣	٢٣٤
طباخ	أى ٣-٤	١٤٤	١٨٠	٢٥٨
رئيس سעה	أى ٤	١٥٦	١٩٥	٢٧٣
عامل بريد	أى ٥-٦	١٦٩	٢١٠	٢٨٨
سائق	أى ٦-٧	٢٠١	٢٤٠	٣٢٧

٣٧٨	٢٨٥	٢٤٠	٨-٧	زراعي
٣٧٨	٢٨٥	٢٤٠	٥-٢	ج كاتب
٤١٤	٣١٢	٢٦٧	٥-٤	ن ممرض
٤٥٠	٢٦٦	٣٢٧	٥-٣	ت مدرس
٥٢٢	٤٤٧	٣٨١	١٠-٩	اي تعاوئي
٥٥٨	٤٧٧	٤١١	٩-٨	ن مساعدصحي
٦١٢	٥٢٨	٤٥٩	٦	ج كاتب أول
٨٣٤	٧٢٠	٦٢٤		ب مساعدمحاسب
٨٣٤	٧٢٠	٦٢٤	٣-١	ب مؤهل ممرض
١٠٣٢	٨٧٩	٧٦٥	٥-٢	ب جامعي

٢-١١

١٥٣٦	١٣٩٢	١٢٠٩	٦-٥	ب محاسب أول
١٧٢٢	١٥٦٩	١٣٥٩	٢١	ب ضابطزراعي أول
٢٢٣٢	٢٠٣٠	١٦٤٠		ب وكيل وزارة عليا أو أخصائي

٣٩- وبانتهاء عام ٦٥م أصبحت ادارة شئون الموظفين الادارة المركزية الفعلية لكل الاجهزة الادارية في الحكومة وأصبح مديرها المستشار الاول لكل من المندوب السامي والمجلس الاتحادي في كل شئون الخدمة والادارة والرئيس الاداري والفني لمختلف وكلاء الوزارات . ويمكن أن تلخص أعمال الادارة آنذاك كالتالي :

- ١- بذل المعونة الفنية واعداد وابداء الراي في التشريعات والانظمة واللوائح الخاصة بالموظفين وشروط خدمتهم والاشراف على تنفيذها .
- ٢- تنفيذ نصائح لجنة الخدمة العامة فيما يتعلق بقضايا التعيين والتأيد والترقية والنقل والاحالة الى المعاش والتأديب الصادر بحق أي فرد من أفراد الخدمة المدنية .
- ٣- القيام بواجباتها اليومية المتصلة بشروط الاستخدام أو بالمشاكل الفردية الناتجة عن ذلك كقضايا التوظيف والترقية والتأديب والاجازات والمعاشات والعلاوات وتحديد المرتبات وتقارير الكفاية السنوية وغير ذلك مما يستلزم من الامور الاخرى كحفظ السجلات للموظفين .
- ٤- بذل المعونة الفنية في ترتيب الوظائف المدنية المطلوبة في كل وزارة أو مصلحة وتحديد معدلات الاجور والمرتبات

والاجور الاساسية والعلاوات على اساس واجباتها ومسئولياتها ومستوى صعوبتها والمؤهلات اللازمة لها .
 ٥- متابعة تنفيذ القوانين والقرارات واللوائح الخاصة بالموظفين بكافة فئاتهم واعتبار نفسها الادارة الوحيدة التي حولت حق تفسير ما غمض منها وأصدار الفتاوى الضرورية في ذلك .

٦- مسئولية توزيع أفراد الكادرات العامة كالاداريين (بدء بوكيل الوزارة وانتهاء بالضابط الاداري) والمحاسبين (بدء بالمحاسب العام وانتهاء بمساعد المحاسب) والكتبة وضباط التوظيف الخ . . . بين المصالح والوزارات الحكومية حسب الحاجة ومن ثم ممارستها لبقية الصلاحيات المخولة عادة « لرئيس الادارة » بالنسبة لأفراد هذه الفئات من الموظفين من حيث تعييناتهم وترقياتهم وتأديبهم وذلك باعتبار أن مدير شئون الموظفين رئيسا لهذه الكادرات العامة .

٤٠- بالنسبة للقوانين والنظم واللوائح التي كانت تسيّر الخدمة المدنية بموجبها آنذاك فيمكن تحديد أهمها كالآتي :
 ١- **الإنظمة العامة** (جنرال أوردز) ويضمها مجلد واحد وآخر طبعة منقحة تمت له - كما رأينا - في عام ١٩٥٨ : ومنذ ذلك الحين وحتى انشاء ادارة الموظفين (استبليشمنت ديرتمينت) عام ١٩٦٢ كادارة مستقلة عن السكرتارية فقد تم ادخال على بعض بنوده الكثير من التعديلات أو الاضافات وذلك حسب مقتضيات الاحوال وتقلب الظروف .

٢- **مشورات ادارة شئون الموظفين** . وقد زاد عددها عن المئة وقد جات لتضيق أو لتعدل بعضا من الانظمة العامة أو بعضها بعضاً وبعد توزيعها على الوزارات والمصالح الحكومية تصبح لها فعالية القانون بالنسبة لشئون الخدمة المدنية . والمراحل التي كانت تمر بها تلك المنشورات قبل إصدارها تكاد تتم على وتيرة واحدة : توجد الضرورة التي تستوجب تعديل أو الغاء اللائحة السابقة بمنشور جديد . يقوم مدير شئون الموظفين بأخذ المبادرة وأعداد مسودة المنشور . يطرحه للنقاش بين الجهات المختصة والمعنية (كروساء الادارات وجمعيات الموظفين والمجلس الصناعي المشترك) . تعاد صياغته حسب الاقتراحات المقدمة ثم يتم إصداره بعد ذلك ليصبح له فعالية القانون الاداري .

٣- **لوائح الخدمة العامة** . وقد تم نشرها بالجريدة الرسمية . وكان آخر طبعة معدلة لها عام ١٩٦٥ م . وهي تعالج الشروط العامة للتعيين والتأييد والترقية ونظم الاختيار والسلطة المختصة بالتعيين

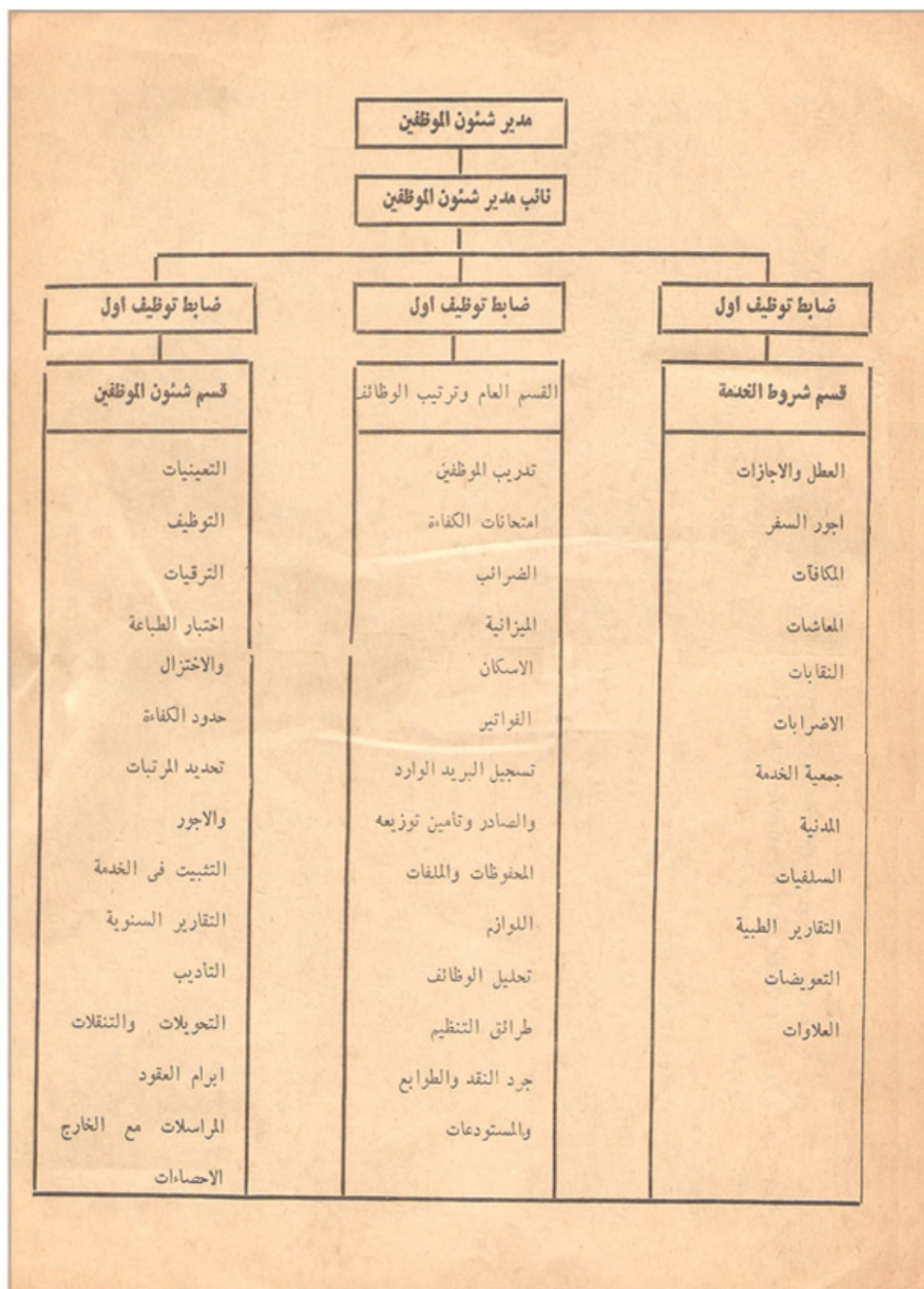
بحكم تأديبي أو الفصل والنقل الخ ..

وعلى كل حال فبسبب لوائح الخدمة العامة هذه وبانشاء نهاية خدمتهم * أما قضايا العلاوات الاخرى بجانب المرتبات والاجور الاساسية فان نظرة سريعة الى فهارس الانظمة واللوائح المنظمة ادارتي الخدمة العامة وشمثون الموظفين في وقت واحد تقريبا في أوائل الستينات فقد كانت العلاقة بين هاتين الادارتين قوية * الا انه بينما كان للاولي الطابع الاستشاري فقد كان للثانية الطابع التنفيذي في رسم وتنفيذ والاشراف على كل مايتعلق بالاجهزة الادارية * ونتيجة لوجود مثل تلك العلاقة القوية بينهما فقد اقتضت الضرورة أن يضم الادارتين سقف واحد وأن توفر ادارة شمثون الموظفين لرئيس اللجنة ولاعضائها السكرتارية الغنية من أعضاء كادر التوظيف *

كان منشور التوظيف رقم ٩ لعام ١٩٦٥ هو الذي ينظم مكافاة
٤- قوانين المعاشات ولوائح فوائد نهاية الخدمة :

فقد كان هناك قانون لموظفي المستعمرة وقانون لموظفي الاتحاد والقانونان تتشابهان ويتبعان نموذج قانون المعاشات البريطانية للخدمة في المستعمرات عموما . أما العاملون غير التقاعدين فقد وفترات الاختبار في التعيين والاجراءات التأديبية وتوقيع الجزاء لها عام ١٩٦٦ لاشك وان توحى للناظر بأنه لم تعد هناك مايمكن اضافته * وقد ساعدت اسباب سيامية واقتصادية واجتماعية وعملية الى أن تكون وضعية المرتبات والاجور والعلاوات كما كانت عليه عشية الاستقلال فمن حيث العلاوات مثلا كانت هناك العلاوة الشخصية ، والخاصة ، والنيابة ، والعمل الاضافي والمسئولية ، والمراكز الخارجية ، والممارسة الخاصة للاطباء ، والمعيشة اثناء الاجازة . والعفش ، واجور السفر الخارجية ، والمواصلات ، والنقل الرسمية ، والتعليم ، والمضايقة ، والملابس الخفيفة ، والحضان والحمار ! ، والكتابية الخاصة المؤقتة ، والفندق ، والضيافة ، ووشاح القاضي ، والترجمة ، والسياسة ، واجور السفر للمبعوثين ، والثياب الصوفية ، والكتب ، والتكملة ، والسفر في منتصف الدراسة ، ونفقة أم المتدرب ، والسفر للزوجة ، أما القروض والسلفيات فكانت لشراء الثلجات والسيارات وقروض بناء المساكن للموظفين والعمال *

٤١- وبالنسبة للتركيب الاداري وتوزيع الاعمال داخل جهاز الخدمة المدنية عشية الاستقلال فيمكن ايجازها في الشكل البياني التالي :



فبالإضافة الى المدير ونائبه ورؤساء الاقسام الثلاثة (وكلهم من الانجليز) فقد كان يساعدهم ثمانية ضباط توظيف وستة من مساعديهم (وجلهم أيضا من الهنود العدنيين أو الكرستان) ولاسباب ستذكر فيما بعد عند تقييمنا الموضوعي لوضعية الاجهزة المدنية في ظل الوجود البريطاني، فيكفي أن نشير الآن الى أن ادارة شئون الموظفين بقيت الى آخر لحظة بيد الانجليز وموظفيهم من غير اليمنيين الجنوبيين* وقبل ثلاثة أشهر فقط من الاستقلال نقل اليها أول يمني مؤهل من وزارة أخرى ليكون نائبا ثانيا للمدير بجانب النائب الانجليز الآخر الذي بقي هو أيضا يمارس أعماله حتى مجيء الاستقلال. وعندما جاء الاستقلال لم يكن هناك معه أكثر من ضابطي توظيف من اليمنيين الجنوبيين الاصليين ! ولطالما بحث الاصوات ورفعت الاحتجاجات من قبل جمعية الموظفين المحليين وبعض رؤساء الوزارات العدنية مطالبة بتعريب جهازي الخدمة المدنية (ادارة شئون الموظفين ولجنة الخدمة العامة) * وقد كانت أجوبة الحكومة البريطانية دائما بأن قضية الخدمة المدنية من مسئوليات المندوب السامي البريطاني وحده *

٣٨. في آخر عام ١٩٦٦ اشتملت الخدمات الثلاث لعدن والمحميات والاتحاد على ٤٧٨٨ ر ٤ وظيفة (يستثنى من هذا العدد الوظائف في القسم الرابع والوظائف من القسم الثالث غير التقاعدية وكلها تقع خارج نطاق اللجنة) . وكان تقسيم الوظائف على النحو التالي:

القسم الثالث	القسمان الاول والثاني	
٢٨١ ر ٢	١٠٨ ر ١	الخدمة الاتحادية
٦٥٥	٣٣٥	الخدمة العدنية
١١٨	١٩١	خدمة المحمية
٣١٥٤ ر ٣	١٦٣٤ ر ١	المجموع

ومن حيث جنسيات الموظفين فقد انقسموا الى ثلاثة أنواع رئيسية كالآتي :-

محلين	٣١٣٩ ر ٣	(٣٠٧٤ ر ٣ يعملون بشروط مؤبدة تقاعدية)
انجليز	٣٤٧	(٨٢ بشروط مؤبدة تقاعدية و ٢٦٥ بالتعاقد)
اجانب	٢١١	(١٢ بشروط مؤبدة تقاعدية و ١٩٩ بالتعاقد)

المجموع ٣٦٩٧ (يستثنى من هذا العدد الموظفون المؤقتون)
 الشواغر ٨٨١ (٣٢٥ وظيفة مشغولة مؤقتا ويمكن انهاء
 وظائف عليها خدمات شأغليها حالما يوجد الجنوبيون المؤهلون
 تحفظ مالي ٢١٠
 المجموع ٤٧٨٨

٣٩. وفي هذا العام نفسه بدى - على نطاق محدود - بتنفيذ
 تعريب بعض الوظائف القيادية الفنية بعد ان اُحيل الى المعاش
 المبكر شأغلواها من الموظفين الانجليز المؤبدن في الخدمة التقاعدية
 بعد ان دفعت لهم ، اضافة الى معاشهم السنوى ، تعويضات كبيرة
 بموجب « مشروع التعويض المحدود » . وقد بلغت الوظائف التى
 نصحت لجنة الخدمة العامة بان يشغلها جنوبيون بعد اخلائها من
 قبل الموظفين المغتربين ، ٢٠ وظيفة (١٢ درجة عليا ، ٤-١١ ،
 ٢١٢ ، ٢٢ - ٤) كما وان تلك التى ترقى اليها جنوبيون على
 حساب تخطى اولئك من غير الجنوبيين بلغت ٢٥ وظيفة
 (٥ عليا والبقية من درجة ب٢-٥ وما يعلوها) . ولم يحد هذا
 التعريب المحدود من حركة استجلاب مغتربين جدد الى الوظائف
 الفنية والمهنية القيادية اذ اننا نجد ان لجنة الخدمة العامة فى نفس
 هذا العام نصحت باستجلاب ١٢٢ مغترباً جديداً متعاقداً بحجة عدم
 وجود جنوبيين مؤهلين فى تلك الميادين .

٤٠- ومنذ اعلان بريطانيا فى يناير ١٩٦٦ عن سياستها الدفاعية
 الجديدة الى شرق السويس والقاضية فيما تقضى اغلاق قاعدتها فى
 عدن ، مقر قيادتها فى الشرق الأوسط ، منذ ذلك التاريخ وحتى مجئ
 الاستقلال فاننا نجد ان جزءاً كبيراً من نشاط دار المندوب السامى
 يصرف فى تبادل الرسائل والمقترحات السرية الهامة مع لندن بشأن
 كيفية انهاء خدمات الموظفين المغتربين وتعويضاتهم عندما يحين الاوان
 وكذا الامور التوظيفية الاخرى التى كان الانجليز يودون انجازها
 قبل رحيلهم . فمن حيث التعويضات فقد جرت العادة فى المستعمرات
 البريطانية السابقة ان يدخل الانجليز ، عندما يبدأ الاهالى فى تسلم
 بعض مقاليد امورهم ، نظام التعويض المحدود لكبار موظفيهم من
 المؤبدن فى الخدمة . ويرى الانجليز ان مثل هذه المشاريع هى من
 أجل تعويضهم فقدان مهنتهم نتيجة تقاعدهم المبكر . فعادة يسمح لهم
 بالتقاعد حتى وان لم يكونوا مؤهلين للتقاعد ومن ثم يحصلون على
 معاشات سنوية بقية حياتهم . وبالإضافة الى ذلك تدفع لهم تعويضات
 قد تبلغ الى حوالى اثنى عشر الف جنيه . وتقسم مبالغ التعويض

عادة بين حكومة المستعمرة والحكومة البريطانية . وعندما يحين وقت الاستقلال التام ولا يبقى لوزير المستعمرات أى إشراف على الموظفين الانجليز ، تلجأ الحكومة البريطانية الى ادخال نوع آخر من مشاريع التعويض يسمى «مشروع التعويض العام» وبموجبه يحال الى التقاعد كافة موظفيهم المؤبدن أيضاً . أما اذا أرادت حكومة المستعمرة المسقلة أن تحتفظ بهم أو ببعضهم بعد الاستقلال فعليها عندئذ أن تعقد مع بريطانيا ما تسمى «باتفاقية الموظف العام» وبموجبها تلتزم بأن يستمر الموظفون الباقون يعملون بنفس شروط خدمتهم ومراتبهم السابقة وأن تتحمل الحكومة المستقلة المعاشات السنوية لأولئك الذين تقاعدوا قبل مجيء الاستقلال . أما الحكومة البريطانية فتستمر تتحمل علاوة الاغتراب وعلاوات أخرى لأولئك الموظفين.

٤١- بالنسبة لعدن فقد اقتضت الظروف ان لاتعالج بريطانيا أمور موظفيها فى المستعمرة بنفس الطريقة التى عالجت بها شئونهم فى المستعمرات الأخرى . فبحكم عوامل كثيرة تتعلق بموقع عدن الاستراتيجية وبالترتيبات الدستورية الغربية المعقدة التى كانت تربط عدن بالمحميات والاتحاد بالاضافة الى التركيب المتنوع لموظفى الخدمة المدنية ولنوعية الاستقلال الذى جاء بعد ثورة مسلحة دامت أربع سنوات ، بحكم هذه العوامل وغيرها من الاسباب الأخرى فان الوثائق تشير الى ان الانجليز كانوا ، منذ ضم عدن الى الاتحاد ، يعتبرون وضعية الخدمة المدنية هنا وضعاً خاصاً «وفريداً» وبالتالي تستدعى معالجة خاصة .

ومن حيث نوعية كبار الموظفين من الانجليز فى عدن والاتحاد فقد اصبحت عدن - بحكم استقلالها المتأخر - تجتذب اليها منذ بداية الستينات اكبر الكفاءات والخبرات السياسية والادارية الفنية البريطانية من عشرات المستعمرات المستقلة فى اسيا وافريقيا . لهذا وبحكم وجود القاعدة أيضاً فان مستوى الادارة فى عدن لم تبلغه اية مستعمرة أخرى . ولم تكن لتختلف عن الادارة الأم فى «وايتهول»! ويمكن أن نرى هذا الوضع الخاص يعكس نفسه عند مجيء الاستقلال فقد اضطرت بريطانيا أن تدفع هى فى الأخير التعويضات كاملة لموظفيها هؤلاء دون مناصفة .

كما وان مسألة الخدمة العامة قد ارجىء بحثها فى مفاوضات جنيف ولم تعقد الحكومة الوطنية «اتفاقية الموظف العام» وبالتالي تلزم نفسها بتحمل معاشات الموظفين المغتربين المتقاعدين من سابق . وبالنسبة لبقية الموظفين الآخرين من غير الانجليز فاننا نجد ان

عما تم في المستعمرات الأخرى . فقد كان هناك مئات من الموظفين بريطاناً قد لجأت الى معالجة امورهم معالجة خاصة ايضاً اختلفت المغتربين المؤبدين من غير الانجليز من الهنود والبانيان والكرستان والباكستانيين . وقد اضطرت بريطانيا قبل الاستقلال بشهر أو شهرين ان تعيّلهم جميعاً على التقاعد مع الدفع لهم معاشات اضافية بحكم «الغاء الوظيفة» . كذلك فقد كان هناك مئات من الموظفين المغتربين المتعاقدين بشروط تعاقد قصيرة وخاصة في الوظائف التخصصية والفنية . ومعظم هؤلاء كانوا من الانجليز والهنود والفلسطينيين والأردنيين والسودانيين . وقبل مجيء الاستقلال بأشهر ايضاً قررت بريطانيا انهاء عقودهم واعطائهم التعويضات والمكافآت التي تتضمنها بنود عقود التعاقد . والجدير بالذكر انه منذ عام ١٩٦٦ فقد ارتفعت مكافأة عقود هؤلاء المتعاقدين الى الضعف (من ١٢ ١/٢ الى ٢٥ ٪) اي ان مكافأتهم بلغت ربع ما سحبوا من مرتبات خلال الثلاثة اعوام بالاضافة الى فترة الاشعار .

٤٢- وحتى وضعية الموظفين والعمال المحليين من اليمنيين فقد وجدت السلطات البريطانية انها لا بد ان تعالج امورهم بطريقة تختلف عن اضرابهم من المحليين في المستعمرات الأخرى . وقد فطن العمال والموظفون الى ذلك وطالبت النقابات في سبتمبر ١٩٦٧ في المجلس الصناعي المشترك ان تدفع لهم بريطانيا حقوقهم وفوائد نهاية خدمتهم قبل رحيلها من عدن . وعلى الرغم من أن ذلك لم يتحقق قبل الاستقلال ، بل وقد لجأت السلطات الى اصدار منشور ذكي محكم في اكتوبر ١٩٦٧ يجعل التهديد بالاستقالات الجماعية غير ذي معنى لأنه لايسمح باعطاء الحقوق الا بعد استنفاد فترات الاشعار وكلها ستأتي بعد رحيل بريطانيا !! على الرغم من ذلك فان البرقية الشخصية رقم ١٥٣ بتاريخ اكتوبر ١٩٦٧ من مدير شئون الموظفين الى وزارة الخارجية البريطانية توصي في الواقع بتحقيق مطالب العمال والموظفين المحليين بحجة ضعف المركز المالي لعدن في المستقبل وايضا لوضع الخدمة المدنية الاستثنائي في عدن . بل وقد قدم في تلك البرقية تقدير التكاليف .

أما اعداد الوظائف في عدن والاتحاد عند رحيل الانجليز في ٣٠ نوفمبر ١٩٦٧ ، فقد بلغت ١٠٢٤٢ وظيفة ٣٩١٥ منها في القسم الرابع و ٤٨٩٤ في القسم الثالث و ٤٢٠ في القسم الثاني و ٨٧٥ في القسم الاول و ١٣٥ وظائف في الدرجات العليا . والجدير بالذكر ان حوالي ٧٠٪ من هذه الوظائف القيادية الفنية والادارية اخلت فجأة يوم الاستقلال لان اليمنيين المؤهلين لم يكونوا يشغلون سوى حوالي الربع من هذه الوظائف قبل الاستقلال .