

العنوان:	مقارنة بين قانوني الخدمة المدنية المصري قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقانون ١٨ لسنة ٢٠١٥
المصدر:	مجلة المدير العربي
الناشر:	جماعة الإدارة العليا
المؤلف الرئيسي:	الزغبى، راندا
المجلد/العدد:	ع213
محكمة:	لا
التاريخ الميلادي:	2016
الشهر:	يناير
الصفحات:	27 - 36
رقم MD:	752269
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
اللغة:	Arabic
قواعد المعلومات:	EcoLink
مواضيع:	الخدمة المدنية، القوانين والتشريعات، مصر
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/752269

مقارنة بين قانوني الخدمة المدنية المصري

قانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وقانون ١٨ لسنة ٢٠١٥

د. راندا الزغبى

مقدمة:

أصدر الرئيس عبد الفتاح السيسي بداية شهر مارس المنقضي قانون الخدمة المدنية الجديد رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥، والذي ركز في مواده على الخدمات المقدمة للشعب، إذ أن الهدف من أي جهاز إداري، خدمة للشعب وتنفيذ سياسيات الدولة وإدارة مواردها، وذلك خلافاً لقانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، والذي تم إلغاؤه بموجب إصدار القانون الجديد. اثار اصدار قانون الخدمة المدنية جدلاً واسعاً بالشارع المصري، وتعددت الآراء حول ذلك القانون، فمنهم المؤيد الذي يرى ان اصدار القانون في صالح المواطن المصري وحقوقه، والبعض الاخر يرى انه مجرد زيادة لأعباء الموظف لمصري، والتي تزداد سوءاً في ظل ظروف الحياة الصعبة، وليس هذا فحسب، بل قام المعترضون بالتزول في مظاهرات للمطالبة بإلغاء القانون نهائياً. القانون الجديد شهد تغيير العديد من المصطلحات عن القانون السابق، وكذلك استحدثت بعض الكيانات لم تجد موجودة في السابق، كما حاول حل مشكلة تراكم الإجازات، من خلال النص على ضرورة حصول الموظف على كامل إجازاته، وإن كانت هناك حاجة له في العمل ولم يستطع الحصول عليها يحصل على مكافأة في نهاية كل عام.

• فلسفة القانون:

تم تغيير مسمى القانون ليصبح "قانون الخدمة المدنية" بدلاً من "قانون العاملين المدنيين بالدولة" وذلك لعكس فلسفة القانون الجديد وقوامها أن الخدمات المقدمة للشعب، وللمتعاملين مع الجهاز الحكومي، وتيسيرها لهم هي الهدف من وجود الجهاز الإداري للدولة، وأن تنظيم أوضاع العاملين المدنيين بالدولة هو وسيلة وليست غاية، فالغاية هي خدمة هذا الشعب. فالهدف هو احداث نقلة كيفية وموضوعية في آليات عمل الجهاز الإداري المصري الأمر الذي من شأنه تعزيز العملية التنموية ورفع مستويات معيشة السواد الأعظم من المجتمع، خاصة مع تزايد المشكلات الناجمة عن بقاء الوضع الراهن - الذي لا يمكن الاستمرار فيه بأي حال من الأحوال - مثل سوء الخدمات المقدمة للمواطنين وعدم رضاء المواطن عن نوعية وأسلوب تقديم الخدمات، وتعقد الهيكل التنظيمي الراهن وتغول البيروقراطية خاصة مع الزيادة الكبيرة والمضطردة في حجم الجهاز الإداري للدولة، وتضارب الصلاحيات والمسئوليات مع غياب الشفافية والمساءلة مما أدى إلى انتشار مظاهر الفساد في عدد من الجهات الحكومية وخاصة في التعيينات. هذا فضلاً عن انتشار ظواهر التسبب وعدم الانضباط وغياب نظام موضوعي لتقييم أداء العاملين، ناهيك عن نظام أجور معقد وغير واضح وغير عادل ويرسخ للتفاوت الشديد في الدخول، ذلك كله في ظل كثرة التشريعات وتعديلاتها بل وتضاربها في أحياناً كثيرة، ولهذا أصبح من الضروري القيام بعملية إصلاح جذرية ومتكاملة تتسم بالاستمرارية والديمومة، وإيجاد جهاز إداري كفء وفعال يتسم بالشفافية والعدالة ويخضع للمسائلة، ويعني برضاء المواطن، ويحقق الأهداف التنموية للبلاد، عن طريق تعزيز الثقة بين المواطن والدولة، وإتاحة الخدمات العامة بعدالة وجودة عالية، مستنداً على مبادئ الحوكمة الرشيدة كأساس لنظام العمل.

• وضع قانون ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف القيادية:

لقد ألغي قانون الخدمة المدنية الجديد القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية بالنسبة للجهاز الإداري للدولة، ويكون شغل الوظائف القيادية وفقاً لقانون الخدمة المدنية بالتعيين عن طريق مسابقة يعلن عنها على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة، ويكون التعيين من خلال لجنة للاختيار لمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها لمدة واحدة، بناء على تقارير تقويم الأداء، وذلك دون الإخلال بباقي الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف.

ويشترط لشغل هذه الوظائف التأكد من توفر صفات النزاهة من الجهات المعنية، واجتياز التدريب اللازم، ويحدد الجهاز مستوى البرامج التدريبية المطلوبة والجهات المعتمدة لتقديم هذه البرامج. وتُحدد اللائحة التنفيذية إجراءات وقواعد اختيار شاغلي هذه الوظائف وتشكيل لجنة الاختيار والإعداد والتأهيل اللازمين لشغلها وإجراءات تقييم نتائج أعمال شاغليها.

• المبادئ والأفكار الجديدة:

1- لأول مرة يجرى دمج المرتب الأساسي مع العلاوات الخاصة التي تقرر منذ عام ١٩٨٧ فيما يسمى "الأجر الوظيفي" تبسيطا لجدول الأجور والمرتبات، ولكنه أبقى على بقية عناصر الأجور المتغيرة وأطلق عليها "الأجر المكمل"، التي أصبحت تشكل حوالى ٦٠% إلى ٧٠% من الدخل الشامل الذى يحصل عليه الموظف الحكومي، ونظرا للتفاوت الكبير بين الأجور المتغيرة بين الأجهزة الحكومية المختلفة (رئاسة الجمهورية - مجلس الوزراء - وزارة المالية - وزارة التخطيط - الجهاز المركزي للمحاسبات وغيرهم) وبين الأجور المتغيرة لدى المحليات التي يعمل فيها حوالى ٦٠% من الموظفين الحكوميين فإن المشكلة ستظل قائمة، فيما أطلقنا عليه من قبل سيرك الأجور والمرتبات بالقطاع الحكومي في مصر، نظرا لاحتساب العلاوات الدورية (بنسبة ٥% من الأجر الوظيفي) أو علاوات الترقية (٢,٥% من الأجر الوظيفي أو علاوة التميز ٢,٥%). عموما فعل القائمون على هذا المشروع خيرا حينما أخذوا بالمبدأ الذى طالما طالبنا به حول النسب وليس المبلغ القطعي المتواضع.

2- ولكن المشروع جاء بتعبير جديد تحت مسمى "الأجر المكمل" ويقصد به بالطبع عناصر الأجور المتغيرة الأخرى التي تكاد تشكل حوالى ٦٠% على الأقل من المرتب الوظيفي الجديد مثل المكافآت الدورية والحوافز والأجور الإضافية، وبهذا فإن المشروع الجديد لم يعالج جوهر الخلل في النظام الأجرى بالوظائف الحكومية، ولا نبالغ إذا قلنا أنه قد أضاف إلى الغموض مزيدا من الغموض.

3- إنشاء ما يسمى "مجلس الخدمة المدنية" بصورته الجديدة يجعل الوزير المختص سواء كان وزير التخطيط أو وزير تنمية إدارية مهيمنا عليه بصورة كاملة مما نخشي ان يفقده استقلالته في إدارة شئون الخدمة المدنية، عكس التجارب الناجحة في دول مثل اليابان التي يستقل فيها جهاز الأفراد القومي National Personnel Authority بشئون الخدمة المدنية تماما بعيدا عن هيمنة وزير في الحكومة.

4- نصت المادة (٤) على إنشاء لجنة مختصة للموارد البشرية في كل وحدة إدارية سواء كانت وزارة أو هيئة أو غيرها، تضم في عضويتها أحد المتخصصين من داخل أو خارج الوحدة، وهى إضافة ومرونة وخطوة نحو التطوير وإدراك أهمية العنصر البشري الذي طال الحديث حول أهميته في العملية الانتاجية.

5- أنهت المادة (٩) بصورة كبيرة دور الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في وضع الهياكل التنظيمية للوحدات الإدارية الحكومية بحيث أصبحت كل وحدة تتولى بنفسها وضع هيكلها التنظيمي والوظيفي، ويصبح للجهاز دورا شكليا في اعتماد تلك الهياكل مما سيزيد المرونة الإدارية القائمة في هيكل وبنية الإدارة الحكومية الراهنة ولكن علينا إدراك وجوب وضع أطر عامة وقواعد تراعيها تلك الجهات عند وضع الهيكل الخاص بها لضمان صحة هذه الهياكل وقدرتها علي الانجاز.

6- المادة (١٣) أسقطت شرط الإعلان بالصحف عن الوظائف الشاغرة بالوحدات الحكومية وقصرتها فقط على البوابة الالكترونية للحكومة، والعودة الي محورية سلطة رئيس الجمهورية في التعيينات والترقيات لشاغلي الوظائف العليا والقيادية في الجهاز الإداري للدولة، مما يمثل عبء على الرئيس من ناحية، ويصبغ شغل هذه الوظائف بالطابع السياسي والأمني. وكذلك ما نصت عليه المادة (٤١) من سلطة الرئيس للاحتفاظ لبعض الأشخاص بوظيفة أخرى بالأجر الوظيفي والمكمل أو بعضه الذى كان يتقاضاه قبل التعيين بهذه الوظيفة. يجب الفصل بين احتياجات العمل واحتياجات العامل، فالأولي هي الاساس، فنحن لا نكافأ الافراد بالالتحاق بوظائف عليا وانما يجب السعي إلي تحقيق اهداف المؤسسات والهيئات التي نعمل بها.

- 7- المادة (١١) دجحت بين مجموعتين نوعيتين وظيفيتين في مجموعة واحدة وهي " مجموعة الوظائف الحرفية والخدمات المعاونة، وذلك لسهولة التعامل مع هذه المجموعات علي الرغم من الاختلاف في الواجبات والمسئوليات الوظيفية.
- 8- استحدث هذا القانون في المادة (١٤) اختصاص لرئيس الوزراء بحجز وظائف للمصابين في العمليات الحربية والمحاربين القدماء ومصابي العمليات الأمنية وذوى الإعاقة والأقزام، وهي غير مقبولة فيجب الفصل بين العمل العام وتلبية احتياجات المواطنين من خدمات والشؤون الاجتماعية التي تعول غير القادرين. فالأولى ان تمنح اولوية للتعين اولادهم او اخوات احدهم وذلك من خلال إضافة هذا العنصر في عناصر التقييم لشغل الوظيفة، والخوف كل الخوف ومن واقع التجربة العملية في مصر أن تتحول هذه المادة إلى تقنين لثغرة جديدة قد تستغل للوساطة والمحسوبية، خاصة إذا تركت هكذا دون رقابة من البرلمان أو جهاز رقابي موثوق في ذمته الوظيفية وأمانته.
- 9- كما استحدثت المادة (١٦) مبدأ جديدا وهو ضرورة التزام المعينون الجدد بالقسم القانوني.
- 10- أما المادة (١٨) فقد قننت ما يسمى " بالخبرات النادرة " ويجب توصيف أكثر دقة بالمعني حتي لا يتم التلاعب بهذه الإجازة ولا تستخدم في تعيين رجال ونساء غير أكفاءه من المقربين او الالتفاف من اجل زيادة المرتبات والاجور.
- 11- أما المادة (١٩) فقد نصت على أن التعيين في الوظائف العليا لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة، على عكس التعيين في مجلس الخدمة المدنية التي تركت بلا سقف زمني، وعموما فأن العمل بمبدأ عدم التجديد ألامرة واحدة مفيد، وإن كانت من صلاحيات الرئيس أن يتصرف خارج نطاق هذه المادة، كما أن التجربة السابقة تؤكد أن فرص التلاعب بهذا المبدأ ممكنة في المستقبل وبعد تمرير هذا القانون بكل ما فيه من عدم توازن بين الحكومة والعاملين فيها.
- 12- وقد جاءت المادة (٢٠) لتكتمل ما بدأتها المادة السابقة تفسيرا وتوضيحا، حيث نصت على أنه في حال انتهاء المدة الزمنية لشغل الوظيفة القيادة لمرتين (أي ٦ سنوات) فينقل الموظف إلى وظيفة أخرى قد تكون قيادية في مستوى مماثل (مدير عام أو وكيل وزارة أو وكيل أول)، وهنا لا يتغير الأمر، أما إذا نقل إلى وظيفة غير قيادية مثل مستشار (ب) أو مستشار (أ) فقد فتحت له المادة باب طلب إنهاء خدمته، وبالتالي فتحت باب المعاش المبكر لشاغلي هذه الوظائف. مع استثناء وارد في المادة (٢١) في بعض الوظائف التي يصدر بها قرار من رئيس الجمهورية، وهي ان لم تراقب ويوضع اليات رقابة شديدة ستصبح وسيلة التفاضلية أخرى للمحسوبية والتلاعب بالوظائف وفقا للأهواء السياسية أو الشخصية.
- 13- المادة (٢٤) فقد كانت من حيث الشكل جديدة حيث نصت على عدم جواز أن يعمل موظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في نفس الوحدة، ولكنها من حيث المضمون يمكن التلاعب بها، فالمجموعات المترابطة داخل البنية الإدارية الحكومية تستطيع أن تلتف حول هذه المادة ببساطة ودون عناء من خلال تبادل المصالح والمنافع.
- 14- أما المادة (٢٦) فقد حافظت على مبدأ علانية تقارير الكفاية للعاملين الذي أتى به القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ والذي كان مكسبا كبيرا للعاملين في الدولة.
- 15- ولعل من أسوأ ما جاء به القانون الجديد جدول الوظائف، حيث أعاد القانون تقسيم الوظائف الحكومية إلى ما كان عليه الوضع في عام ١٩٥١ وفقا للقانون رقم (٢١٠) لسنة ١٩٥١، بتقسيم الجدول الوظيفي إلى طابور طويل، والهدف بالطبع إطالة أمد بقاء الموظف في الدرجة الوظيفية أو المالية لأطول فترة ممكنة، فخريج الجامعة الذي يجرى تعيينه على الدرجة الثالثة التخصصية، والذي يفترض وفقا للقانون الملغى رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ أن يبقى في هذه الدرجة ثماني سنوات على الأقل حتى يجرى ترفيقه إلى الدرجة الثانية (ما يسمى المدة البيئية)، والحاصل أنه يبقى في هذه الدرجة على الأقل في المتوسط عشر سنوات وقد تصل إلى ١٤ سنة في كثير من الوحدات الحكومية خصوصا في المحليات، ووفقا للتقسيم الجديد للقانون الآن، فقد قسمت هذه الدرجة إلى ثلاثة مستويات هي (الثالثة ج - والثالثة ب - والثالثة أ)، وتقرر ثلاث سنوات للانتقال بين كل مستوى

منها، أي زاد المجموع إلى تسع سنوات وليس ثماني سنوات، وكل من لديه خبرة في العمل الإداري المصري يعلم أن هذا التحايل القصد منه إطالة - شبة مقننه ورسمية هذه المرة - لبقاء الموظف أطول فترة في هذه الدرجات الدنيا، ونفس الشيء بالنسبة للدرجة الثانية والدرجة الأولى اللتين قسمتتا إلى مستويين لكل منها، مع بقاء الفترات البينية للترقي إلى الوظائف القيادية (من مدير عام حتى الممتازة) كما كانت في القانون رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨، وكأن المقصود إيذاء شاغلي الوظائف الدنيا في الكادر الوظيفي، خصوصا وأن نفس المسلك قد تم بالنسبة لجدولي الوظائف الكتابية والفنية من ناحية، ووظائف الخدمات المعاونة والحرفيين من ناحية أخرى

• الوكيل الدائم:

يعمل القانون على تفعيل الاستقرار المؤسسي بالجهاز الإداري للدولة من خلال انشاء وظيفة واحدة بكل وزارة لوكيل دائم لمعاونة الوزير حيث نص المشرع في المادة (١٠) من قانون الخدمة المدنية على أن ينشأ بكل وزارة وظيفة واحدة لوكيل دائم للوزارة بالمستوى الأول لمعاونة الوزير في مباشرة اختصاصاته. يختاره الوزير لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد لمدة واحدة، يُكلف خلالها بضمان الاستقرار التنظيمي والمؤسسي للوزارة والهيئات والأجهزة التابعة لها، ورفع مستوى كفاءة تنفيذ سياساتها، واستمرارية البرامج والمشروعات والخطط، ومتابعتها تحت إشراف الوزير. وتحدد اللائحة التنفيذية قواعد وضوابط اختيار وتقييم أداء الوكيل الدائم.

• الموارد البشرية الحديثة:

البين من استعراض أحكام المادة (٤) من القانون أن المشرع قدر بأن تُشكل في كل وحدة، بقرار من السلطة المختصة، لجنة أو أكثر للموارد البشرية، تتكون من خمسة أعضاء، يكون من بينهم أحد القانونيين، وأحد المتخصصين في الموارد البشرية من داخل أو خارج الوحدة، وأحد أعضاء اللجنة النقابية إن وُجدت، يختاره مجلس إدارة اللجنة النقابية. وتختص اللجنة بالنظر في التعيين في الوظائف من غير وظائف الإدارة العليا والإدارة التنفيذية ومنح العلاوات لشاغليها ونقلهم خارج الوحدة واعتماد تقارير تقييم أدائهم، واقتراح البرامج والدورات التدريبية اللازمة لتنمية الموارد البشرية، وتغيير مفاهيم وثقافة الوظيفة وتطوير أساليب العمل ورفع معدلات الأداء، وغير ذلك مما يُحال إليها من السلطة المختصة. وتُرسل اللجنة اقتراحاتها إلى السلطة المختصة خلال أسبوع لاعتمادها، فإذا لم تعتمد لم تُبد اعتراضا عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصولها اعتبرت نافذة، أما إذا اعترضت على اقتراحات اللجنة كلها أو بعضها، فيتعين أن تُبدي كتابة الأسباب المبررة لذلك وتُعيد ما اعترضت عليه للجنة للنظر فيه على ضوء هذه الأسباب وتُحدد لها أجلاً للبت فيه فإذا انقضى هذا الأجل دون أن تُبدي اللجنة رأيها أُعتبر رأي السلطة المختصة نافذاً، أما إذا تمسكت اللجنة برأيها خلال الأجل المحدد، تُرسل اقتراحاتها إلى السلطة المختصة لاتخاذ ما تراه بشأنها ويُعتبر قرارها في هذه الحالة نهائياً. وتُحدد اللائحة التنفيذية كيفية اختيار أعضاء اللجنة وممارسة أعمالها.

• ذوى الإعاقة والمرأة:

نص القانون على أحقية الموظف من ذوى الإعاقة في إجازة اعتيادية سنوية مدتها ٤٥ يوماً دون التقييد بعدد سنوات الخدمة، وحق المرأة العاملة في إجازة وضع لمدة أربعة أشهر بحد أقصى ثلاث مرات طوال مدة عملها، وذلك بدلاً من ثلاثة أشهر في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨.

• محاربة للفساد الإداري:

لقد نص القانون في المادة ١٣ منه على أن يكون التعيين في الوظائف الحكومية من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين، ويكون شغل تلك الوظائف بامتحان ينفذه الجهاز من خلال لجنة اختبار.

كما نص في المادة ٢١ منه على شغل وظائف الإدارة العليا، والإدارة التنفيذية، بالتعيين عن طريق مسابقة، ولمدة أقصاها ثلاث سنوات، يجوز تجديدها مرة واحدة، وهو هنا يمنع استمرار القيادات العليا في مناصبهم أكثر من ٦ سنوات، عكس القانون السابق الذي كان يتيح لهم الاستمرار حتى بلوغ سن المعاش.

أما المادة (٥٧) فقد نصت على "تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق مع شاغلي وظائف الإدارة العليا"، وهكذا تختص دون غيرها بالتحقيق في المخالفات المالية التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للوحدة أو المساس به، وهنا اختص القانون النيابة الإدارية بالتحقيق ولم يترك القرار فقط للجان الداخلية.

كما تم إلغاء جواز ترقية الموظف الذي يكون بإجازة بدون مرتب في أول أربع سنوات من إجازته، وفقا للمادة ٤٧ من القانون، وتم إلغاء جواز ترقية الحاصلة على إجازة مرافقة زوج أثناء فترة الإجازة، وبذلك أغلق الباب أمام الحصول على الترقيات عن طريق الوساطة، أو من خلال عدد السنوات التي يتم عليها الترقية حتى دون عطاء، وبالتالي فإن الموظف الموجود بإجازة بدون مرتب لن يتم ترقيته إلا بعد عودته ولن يتم احتساب فترة الإجازة ضمن المدة المطلوبة للترقية.

والمادة ٦٤ نصت على الآتي : يجوز بعد التحقيق في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حقوق الدولة أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تتجاوز عشرة أضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة. ... هذه المادة من الممكن أن تشجع ضعاف النفوس على ارتكاب المخالفات المالية، لأن الموظف يستطيع ارتكاب مخالفات تساوي الملايين ثم يفرض عليه غرامة لن تتعدى عشرين ألف جنيه فقط، وبالتالي كان يجب أن تكون الغرامة تساوي ضعف ما تم إثباته من مخالفات مالية ضد الموظف

• عدد ساعات العمل الأسبوعية :

- تم إقرار أن ساعات العمل الأسبوعية لا تقل عن خمس وثلاثين ساعة (المادة ٤٣). ولكن لم يتم النص على الحد الأقصى لعدد ساعات العمل، كما لم يتم النص على المقابل المادي لعدد ساعات العمل التي تزيد عن الحد الأدنى وتم إحالة تحديد المقابل المادي للساعات الزائدة لقرار من رئيس مجلس الوزراء (مادة ٤٠)
 - إن المشرع كان يجب أن يحدد عدد ساعات العمل القصوى اليومية والأسبوعية كما كان عليه أن يحدد قيمة المقابل المالي لساعات العمل الإضافية ،،،، فكيف يقوم المشرع بتحديد كل ذلك وإلزام أصحاب العمل الخاص به في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، يتم التنصل من ذلك عندما تصبح الحكومة هي صاحب العمل !!!
- (ملحوظة : مادة ٨٥ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تنص على الآتي : يستحق العامل عن ساعات التشغيل الإضافية أجره + ٣٥% عن الساعات النهارية و ٧٠% عن الساعات الليلية، وفي جميع الأحوال لا يجوز أن تزيد ساعات العمل على عشر ساعات في اليوم الواحد.)

• الإجازات الاعتيادية:

- نص المشرع في المادة (٤٦) من القانون على أن يستحق الموظف إجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل، لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية، وذلك على الوجه الآتي:
- ١٥ يوماً في السنة الأولى وذلك بعد مضي ستة أشهر من تاريخ استلام العمل.
 - ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة في الخدمة.
 - ٣٠ يوماً لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة.
 - ٤٥ يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين.
- ويستحق الموظف من ذوي الإعاقة إجازة اعتيادية سنوية مدتها خمسة وأربعين يوماً دون التقيد بعدد سنوات الخدمة.

وللسلطة المختصة أن تقرر زيادة مدة الإجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوماً لمن يعملون في المناطق النائية، أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية. ولا يجوز تقصير أو تأجيل الإجازة الاعتيادية أو إنهاؤها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل.

• الأسبقية في التعيين:

فالفقرة الأولى من المادة ١٨ من قانون ١٩٧٨ / ٤٧ تنص على " يكون التعيين في الوظائف التي تشغل بامتحان بحسب الأسبقية الواردة بالترتيب النهائي لنتائج الامتحان وعند التساوي في الترتيب يعين الأعلى مؤهلاً فالأقدم تخرجاً، فأن تساوى تقدم الأكبر سناً. "

وعليه فالترتيب كان كما يلي:

- 1- نتيجة الامتحان
- 2- الاعلى مؤهلاً
- 3- الاقدم تخرجاً
- 4- الاكبر سناً.

اما الفقرة الثالثة من المادة ١٣ من القانون ٢٠١٥ / ١٨ فتتنص على "..... على أن يكون التعيين بحسب الأسبقية الواردة في الترتيب النهائي لنتيجة الامتحان، وعند التساوي يُقدم الأعلى في مرتبة الحصول على المؤهل المطلوب لشغل الوظيفة، فالدرجة الأعلى في ذات المرتبة، فالأعلى مؤهلاً، فالأقدم في التخرج، فالأكبر سناً. "

وعليه فالترتيب سيكون كما يلي:

- 1- نتيجة الامتحان
- 2- الاعلى في مرتبة المؤهل
- 3- الاعلى درجة
- 4- الاعلى مؤهلاً
- 5- الاقدم تخرجاً
- 6- الاكبر سناً .

• قرار الترقية:

ق ١٨ لسنة ٢٠١٥ نص في مادته ٢٩ " تكون الترقية بموجب قرار يصدر من السلطة المختصة بالتعيين. ... " هذه الفقرة منقولة حرفياً من المادة ٣٨ من ق ٤٧ / ١٩٧٨ " يصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين. ... " ولكن السلطة المختصة بالتعيين في القانون الجديد تغاير ما نصت عليه في القانون الملغى.

السلطة المختصة بالتعيين:

في القانون ٤٧ / ١٩٧٨

مادة (١٦) " يكون التعيين في الوظائف العليا بقرار من رئيس الجمهورية. ويكون التعيين في الوظائف الأخرى بقرار من السلطة المختصة. "

في القانون ١٨ / ٢٠١٥

المادة (١٣) " يكون التعيين بموجب قرار يصدر من رئيس الجمهورية أو من يفوضه،.... " وهذا يعني ان معاون خدمة (درجة سادسة ب) حتى يترقى لوظيفة معاون خدمة (درجة سادسة أ) عليه ان ينتظر قرار من السيد رئيس الجمهورية (أو من يفوضه) بترقيته.

• الترقية والنقل والندب والإعارة والحلول:

- 1- نصت المادة (٢٩) علي تطبيق مبدأين متضاربين في الترقية، فأما العمل بمبدأ الكفاءة في المستويات العليا او الاقدمية في المستويات الدنيا، فقد اثبتت التجارب السابقة لفشل نظام الاقدمية وتعمل الدول علي تغييره، فقد أن الاون لاستعمال وتطبيق مبدأ الكفاءة بشكل مستقيم من اول السلم الوظيفي لنهايته حتي نرسخ هذا المفهوم للعاملين في الجهات الحكومية ونضمن اتساق المفهوم فالعامل غير الكفاء يتم احلاله مبكرا.
- 2- أما المادة (٣١) فقد منحت السلطة المختصة - التي تبدأ عادة من رئيس الهيئة أو المصلحة أو الوزير وما فوقه - سلطة نقل الموظف من وحدته إلى وحدة أخرى دون أن تضع أي ضوابط لهذه السلطة التي قد تستخدم في العسف ببعض العاملين أو النقابيين أو غيرهم، وحصرت سلطة نقل شاغلي الوظائف العليا في يد رئيس الوزراء وهي أيضاً نصوص جديدة لم تكن واردة في قانون العاملين السابق.
- 3- في حال غياب شاغل وظيفة عليا منحت المادة (٣٣) للسلطة المختصة صلاحية عدم التقيد بالأقدمية في ندب من يشغلها وسمحت لهذه السلطة بأن تأتي بمن يحل محله.
- 4- وقد نصت المادة (٣٠) علي مبدأ جديد إذ جاء فيها أن الموظف المرقي سوف يحصل على الأجر الوظيفي المقرر للوظيفة الجديدة، أو أجره السابق مضافاً إليه علاوة الترقية على أساس "نسبة ٢,٥% من هذا الأجر الوظيفي"، وعلي القانون او اللائحة التنفيذية توضيح ما إذا كان هذا الأجر الوظيفي يمثل المرتب الأساسي مضافاً إليه كل العلاوات الخاصة المضمومة فقط أو تلك المضمومة وغير المضمومة حيث يكون الفارق نحو ١٠٠% من قيمة المرتب الأساسي في ٢٠١٥/٦/٣٠
- 5- أدخل القانون الجديد لأول مرة مبدأ المعاش المبكر (٥٠ سنة فأكثر) للموظف في الجهاز الإداري للدولة (م ٦٧)، وهو اتاح فرصة للعاملين بالاختيار والمرونة، وفي الوقت نفسه جاءت بالمادة (٦٦) التي نصت على إمكانية مد الخدمة لمن بلغوا سن ٦٠ لمدة أقصاها ٣ سنوات بموافقة رئيس الجمهورية.
- 6- أحسن القانون فعلاً في نص المادة (٣٦) حينما حدد العلاوة الدورية السنوية للموظف بنسبة ٥% من الأجر الوظيفي بدلاً من الوضع القديم الذي كانت تحدد فيه العلاوة الدورية بمبلغ مالي متددٍ للغاية يبدأ من ٢,٥ جنيه شهرياً ويصل في أقصاها إلى ٧ جنيهات.
- 7- كما أحسن بتحديد نسبة العلاوة التشجيعية للموظف بنسبة ٢,٥% من أجره الوظيفي (م ٣٧)، وإن كنا نفضل أن تزيد هذه النسبة إلى ٥% على الأقل.
- 8- كما لم يأت ذكر في القانون لعلاوة غلاء المعيشة أو علاوة التضخم وارتفاع الأسعار أسوة بما هو قائم في النظم الأجرية الحديثة في كثير من الدول المتحضرة.
- 9- كما جاء نص المادة (٣٨) على منح علاوة للموظف الذي يحصل على مؤهل أعلى أثناء الخدمة بنسبة (٢,٥% من الأجر الوظيفي)، وحصرتها في المؤهلات فوق الجامعية. وإن كنا نفضل ألا تقتصر على المؤهلات فوق الجامعية فقط، وكذلك أن تزيد النسبة إلى ٥% على الأقل تشجيعاً للعاملين على تحسين مستواهم العلمي والمعرفي.
- 10- نصت المادة (٤٠) على إمكانية أن يقوم الوزير المختص بعرض نظام للحوافز والأجور الإضافية والمكافآت التشجيعية على رئيس الوزراء - بعد موافقة وزير المالية - وهنا تأتي ثغرة شأها إعادة الكرة مرة أخرى واستمرار سيرك الأجور والمرتبات في أجهزة الحكومة ووحداتها قائماً.
- 11- منحت المادة (٤١) لرئيس الجمهورية سلطة إضافية تدرج في باب المحسوبية والعلاقات الشخصية.

12- أما المادة (٤٢) فهي تعمل علي تشجيع البحث العلمي والوعي التكنولوجي للعاملين بالحكومة ووحداتها كما تم جواز إنشاء صناديق خاصة وحسابات خاصة في تلك الوحدات تتكون مواردها من حصيلة استغلال حق هذه الاختراعات والمصنفات، ويكون الصرف منها طبقاً للائحة المالية التي تضعها السلطة المختصة في تلك الوحدة، يجب الإشارة لخضوع هذه الصناديق للمراجعة.

13- اتاحت مادة (٥٠) فرصة العمل بعض الوقت ويعتبر عنصر اضافة ومرونة ووسيلة جيدة لاستغلال القدرات والمهارات ولكن علينا تحديد تلك الوظائف الممكن تطبيق هذا المبدأ بها.

• نظام الأجور والحوافز:

- ستكون العلاوة الدورية السنوية بنسبة ٥% من الأجر الوظيفي والعلاوات الأخرى ٢,٥% من الأجر الوظيفي وهذا شيء جيد لأننا نسعى لأن تكون جميع الزيادات عبارة عن نسب مئوية مرتبطة بالأجر.

العلاوات:

يجوز للسلطة المختصة منح الموظف علاوة تشجيعية بنسبة ٢,٥% من أجره الوظيفي، وذلك طبقاً للشروط الآتية: "أن تكون كفاءة الموظف قد حددت بمرتبة كفاء على الأقل عن العاميين الآخرين، ألا يُمنح الموظف هذه العلاوة أكثر من مرة كل ثلاثة أعوام، وألا يزيد عدد الموظفين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠% من عدد الموظفين في وظائف كل درجة من كل مجموعة نوعية على حده، فإذا كان عدد الموظفين في تلك الوظائف أقل من عشرة تُمنح العلاوة لواحد منهم.

• قياس الكفاءة:

المادة ٢٥ تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل تقييم أداء الموظف بالوحدة بما يتفق وطبيعة نشاطها وأهدافها ونوعية وظائفها، وتعمل تلك المادة على زيادة التنافس بين العاملين وبعضهم وتشجعهم على العطاء وتحسين الأداء، فلن يحصل أي موظف على مكافآت أو زيادة إلا مع تحسين نفسه.

وفي القانون سيكون الأداء العادي هو الأساس المعول عليه في تقييم أداء العاملين بما يحقق أهداف الوحدة ونشاطها ونوعية الوظائف بها، ويكون تقييم الأداء بمرتبة ممتاز، أو كفاء، أو فوق المتوسط، أو متوسط، أو ضعيف.

وتحدد اللائحة التنفيذية ضوابط وإجراءات التقييم بما يكفل الحيادية والدقة في القياس وصولاً للمنحنى الطبيعي للأداء، وكذلك ميعاد وضع تقارير التقييم وكيفية اعتمادها والتظلم منها ومعادلة هذه المراتب بالمراتب المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون.

• الجزاءات التأديبية :

لا يمنع انتهاء خدمة الموظف لأي سبب من الأسباب ماعدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدأ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته.

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة للدولة إقامة الدعوى التأديبية، ولو لم يكن قد بدء في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة ٥ سنوات من تاريخ انتهائها.

ويجوز أن يُوقَع على من انتهت خدمته غرامة لا تتجاوز عشرة أضعاف أجره الوظيفي الذي كان يتقاضاه في الشهر عند انتهاء الخدمة، واستثناء من أحكام قانون التأمين الاجتماعي المشار إليه، تستوفي الغرامة المشار إليها بالفقرة السابقة من المعاش بما لا يتجاوز ربعه، أو بطريق الحجز الإداري.

تم إلغاء مادة محو الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بعد انقضاء فترات معينة كانت محددة بالمادة ٩٢ من القانون رقم

٤٧ لسنة ١٩٧٨

• المعاش المبكر.. وتحميل هيئة التأمينات عبء الفارق:

م (٦٧) "للموظف الذي جاوز سن الخمسين أن يطلب إحالته إلى المعاش المبكر ما لم يكن قد اتخذت ضده إجراءات تأديبية، ويتعين على الوحدة الاستجابة لهذا الطلب، وفي هذه الحالة تُسوى حقوقه التأمينية على النحو الآتي:

1. إذا لم يكن قد جاوز سن الخامسة والخمسين، وتجاوزت مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي عشرين عامًا ومضى على شغله الوظيفة أكثر من سنة، فيعتبر مُرقى إلى الوظيفة التالية لوظيفته من اليوم السابق على تاريخ إحالته إلى المعاش، وتُسوى حقوقه التأمينية بعد ترقيته على أساس مدة اشتراكه في نظام التأمين الاجتماعي مضافاً إليها خمس سنوات.
2. إذا كان قد جاوز سن الخامسة والخمسين، وجاوزت مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية عشرين عامًا فتُسوى حقوقه التأمينية على أساس مدة اشتراكه في التأمينات الاجتماعية مضافاً إليها المدة الباقية لبلوغه السن المقررة لانتهاء الخدمة أو خمس سنوات أيهما أقل".

• مأخذ على القانون:

- منح الرؤساء المباشرين وفقاً للمادة ٥٩ من القانون مزيد من السلطات في إجراء التحقيق، وتوقيع الجزاء والخصم من الأجر والذي يصل وفقاً للقانون إلى عشرة أيام في المرة الواحدة، وهو جزاء يحرم الموظف من الترقية لمدة ستة أشهر.

• عدم المساواة بين الموظفين:

أن القانون لم يتطرق للحد الأدنى والأقصى للأجور، خاصة أن التأثيرات الاقتصادية للعدالة في الأجور بين الموظفين بالمؤسسة الواحدة والموظفين بالمؤسسات المختلفة أمر هام، وتعمل على زيادة الإنتاجية للمؤسسة بشكل عام.

• الخلاصة:

لاشك ان التغيير يلاقي الكثير من النقد والمقاومة وهو امر طبيعي لما يتبعه من الخروج إلي المجهول والتعرض إلي مخاطر قد يصعب التنبؤ بها، ولكنه صار امر حيوي لا يمكن تجنبه، فعدم التغيير او التطوير سيؤدي للسقوط في هاوية وهذا بدوره امر مرفوضا. من هنا نحن نتفق علي أن وضع اي قانون او مشروع قانون من الصعب الاتفاق عليه من كل الاطراف حيث ستتعارض بعض البنود مع مصالح البعض كما ستضيف فائدة للبعض آخر، الا انه لاشك ان هذا المشروع تعرض لموضوعات كثيرة مطلوبة وعليه تطوير وتعديل نقاط اخري، فهو يعتبر الخطوة الاولي في طريق الاصلاح وليست الاخيرة.

فقد زادت بعض المزايا مثل: سيكون هناك حد أقصى لعدد سنوات شغل نفس الوظيفة القيادية وهي ست سنوات. ستكون العلاوة الدورية السنوية بنسبة ٥% من الأجر الوظيفي - ستكون علاوة الترقية والعلاوة التشجيعية وعلاوة الدراسات العليا بنسبة ٢,٥ % من الأجر الوظيفي - سيكون أجر الموظف المنتدب بكامله على الجهة المنتدب إليها. تم زيادة مدة إجازة الوضع لتصبح أربعة شهور (بدلاً من ثلاثة - امتيازات أكثر لمن يرغب في المعاش المبكر.

كما تم ضبط كثير من الاجراءات المترهلة مثل: إلغاء جواز ترقية الموظف الذي يكون بإجازة بدون مرتب في أول أربع سنوات من إجازته، وتم إلغاء جواز ترقية الحاصلة على إجازة مرافقة زوج أثناء فترة الإجازة. ... كما لن تحتسب مدة الإجازة ضمن المدة اللازمة للترقية، كذلك لن يستمر نظام الترقية بالأقدمية ولكن ستكون هناك نسبة بالاختيار (يمكن أن يكون الاختيار طبقاً للكفاءة ويمكن أن تتدخل فيه المحسوبيات إذا لم يتم وضع معايير دقيقة لذلك .

وفي نفس الحين هناك من تضرر من هذا المشروع فقد سلبت بعض المزايا التي كان يتمتع بها مثل م إلغاء ترحيل الإجازات وإلغاء التعويض المالي عن رصيد الإجازات التي لم يحصل عليها الموظف (إلا في حالة رفض الإجازة من جهة العمل فقط.

من هنا نتفق علي ان هذا القانون سيكون له وجهان هناك مؤيد واخر رافض ولكن ما يجب التركيز عليه هو الشأن العام وما يفيد الوطن وترسيخ مبادئ معينة منها الكفاءة، العمل الجاد، التقييم العادل، النزاهة، التطوير والمرونة وتشجيع الكفاءات علي الابتكار والتجديد والاخذ بالعلم في التطوير.

قائمة المراجع:

الوطن، ٣١ مايو ٢٠١٥، ٢١ نقابة: يسقط قانون "الخدمة المدنية"،

<http://www.elwatannews.com/news/details/740763>

رصد، ٣٠-٥-٢٠١٥، مؤتمر صحفي للنقابات يطالب بتعديل قانون الخدمة المدنية،

<http://rassd.com/144167.htm>

فيتو، ١٣ يوليو، جهات إدارية تحاطب "المالية" لرفض قانون الخدمة المدنية،

<http://www.vetogate.com/1723085>

الفجر، ٢٠-٧-٢٠١٥، مطر: اجتماع لاحتواء أزمة موظفي الضرائب مع قانون الخدمة المدنية يوم الأربعاء المقبل،

<http://www.elfagr.org/1808749> الضرائب مع قانون الخدمة المدنية

مصر اليوم، ١٨-٧-٢٠١٥، ائتلاف الموظفين المتضررين من مادة التسوية يستغيثون بالسياسي بعد أن أضاعت أحلامهم بالقانون الجديد،

<http://www.misrday.com/alsbbora/1969664.html>

فيتو، ١١ يوليو ٢٠١٥، ملايين الموظفين لا يفيدون الدولة: مهندس الإصلاح الإداري للدولة: قانون الخدمة المدنية يتعرض لحرب لأنه يقلص صلاحيات بعض الجهات

<http://www.vetogate.com/1718857> ،

<http://albedaiah.com/news/2015/03/25/85747#sthash.ohcTRIus.dpuf>

<http://www.youm7.com/story/0000/0/0/-/2043029#.VgHOLtKqqko>