

أوضاع الموظفين في مصر

١٩٢١-١٩٥٢

دكتورة

زينب عمر محمود

مدرس التاريخ الحديث

كلية الدراسات الإنسانية - قسم التاريخ

جامعة الأزهر





التمهيد

يمتد تاريخ فئة الموظفين في مصر إلى فترات بعيدة ، حيث كانت شريحة الموظفين تشمل أصحاب الوظائف الإدارية العليا وهم الباشوات والبكوات وهم عناصر الأتراك والجراكسة والأرمن وموظفو الدواوين والإدارات الحكومية والمستخدمين والكتبة وأصحاب الوظائف الفنية وهم الأغلبية الذين يتلقوا التعليمات والأوامر ويعملون على تنفيذها ، وقد حدثت عدة مؤثرات اقتصادية وسياسية وثقافية جعلت هذه الفئة تأخذ طابعاً متميزاً في كل مرحلة .

ولم يكن التحاق المصريون بالوظائف أمراً سهلاً ، فقد كان من الضروري أن يكون هؤلاء على درجة كبيرة من المهارة والبراعة لكي ينالوا هذه الوظائف وقد ظل محمد على يعتمد على الأجانب والأقباط في شغل الوظائف الفنية والإدارية العليا ، وحين استشرى الفساد في الإدارات والمصالح الحكومية رأى محمد على إحلال المصريين في وظائف الحكومة فأوفد من عام ١٨١٣ إلى عام ١٨٤٧ عناصر منهم ضمن البعثات الى أوروبا ، كما سمح لهم بالالتحاق بالمدرسة التي أنشئت عام ١٨٢٩ لتدريب الموظفين على الوظائف الفنية والمدنية والعسكرية (١) .

وقد اتجهت سياسة الإحتلال إلى الحد من التعيينات وعدم تعيين أحد في وظيفة خالية يبلغ راتبها ٢٠٠٠ قرش شهرياً إلا بعد الاستئذان من مجلس النظار ، وكان الهدف من ذلك افساح المجال لتعيين الأجانب في الوظائف الإدارية العليا والمتوسطة وليس في وظائف الخدمة السائرة ، وهم القواصة والسعاة والطوافيين والبصاصين وغيرهم لأنها ليست مجالاً لعمل الأجانب .

ومن الملاحظ أن نسبة المصريين في الوظائف المتوسطة والصغرى أكثر من نسبتهم في الوظائف العليا ، فكان المصري يتولى في مصلحة السكة الحديد وظيفه الشحمي والمفتاحي والقندلجي ، في حين يتولى الأجانب المناصب العليا كرئيس المصلحة مثلاً وكانت الحجة في ذلك عدم كفاءة المصريين لتولى المناصب العليا .

وبالرغم من أن سياسة الانجليز كانت تهدف إلى عدم إلحاق المصريين بالوظائف الإدارية العليا إلا أن بعضهم حصل على مناصب تتناسب مع مستوياتهم مثل المهندس " اسماعيل سرى " الذى أصبح ناظراً للأشغال العمومية، كما أن سياسة الإحتلال كانت تمنح الترقيات والعلاوات للموظفين المصريين الذين يتسمون بالطاعة والخضوع والسلبية التامة والاستغناء عن كل من يعارض سياستهم العنصرية (٢) .

وفي عام ١٩٢١ صدر أول كادر للموظفين الذى نظم أحوالهم بعد تردى أوضاعهم المعيشية بعد الحرب العالمية الأولى ومعاناتهم من تأثير الأوضاع السياسية والحزبية على حياتهم الوظيفية إذ تعرضوا فى أحيان كثيرة إلى النقل التعسفي واضطهاد الرؤساء لهم وغلاء المعيشة وتدنى الأجور وخفض الإعانة الاجتماعية وبدل السفر ومجالس التأديب والتقارير السرية وعدم الإنصاف وبقاءهم في درجاتهم الوظيفية لمدة طويلة بنفس الأجر والعلاوة ، وعند خروجهم إلى المعاش لا يحصلون إلا على مكافأة لا تكفيهم وعائلتهم مطالب الحياة .

وقد اتجهت الحكومات المتعاقبة في مصر مثل حكومة سعد زغلول وعلي ماهر وإسماعيل صدقي ومكرم عبيد وغيرهم إلى إيجاد الحلول اللازمة لمعالجة مشاكل الموظفين ، فصدر أول كادر للموظفين عام ١٩٢١ ، الذي تم فيه تعديل الدرجات وبعاد بين فترات الترقيّة

وغيرها من النصوص ، وفي عام ١٩٣١ ، أصدرت الحكومة الكادر الذي أجازت فيه منح علاوة واحدة لكل موظف ، وفي عام ١٩٤٩ أصدر مجلس الشيوخ والنواب مشروع قانون نظام موظفي الدولة ، وفي عام ١٩٥١ صدر الكادر الثالث الذي ألغى نصوص الكوادر السابقة وبدأ العمل به عام ١٩٥٢ ، وقد قنن هذا الكادر أوضاع صغار الموظفين من حيث الترقية والعلاوة والمعاش كما وضع الحد الأدنى للأجور الذي حُدد بـ ٣٥ جنيهاً ، كما ضمنت الحكومة المعاش، الدائم للموظف إلى جانب المعاش التأميني لمن بلغ سن الستين وخرج من الخدمة لأسباب صحية . كذلك أنشأت الدولة ديوان الموظفين وهو هيئة مستقلة للإشراف علي شئون الموظفين ووضع اللوائح الخاصة بهم، إلى جانب إنشاء نظام التفقيش لمراقبة الجهاز الوظيفي والتفقيش علي المصالح الحكومية والتأكد من ارتفاع المستوي الوظيفي والكفاية الإنتاجية .

كما بذلت حكومة الثورة عام ١٩٥٢ جهوداً كثيرة من أجل العناية بالموظف، فقصت علي المحسوبية في اختيار الموظف وترقيته إلى الدرجة الأعلى بعد أن ظل قابلاً في درجته لسنوات، ووفرت له الأجر المناسب والمكافآت علي عمله الإضافي ، كما راعت الحكومة في حركة التنقلات مصلحة العمل بحيث لا يمتاز موظف علي حساب آخر فمن ينقل مثلاً إلى أسوان يجب أن تكون مديرية أسوان في حاجة إلى مؤهلاته وعلمه وخبرته، كما شجعت الحكومة الموظف المعطل الصحة علي الإحالة إلى المعاش عن طريق منحه مكافأة كبيرة، وقامت بإنصاف صغار الموظفين وأتاحت الفرصة للموظف المعاقب بأن يدافع عن نفسه أمام مجالس التأديب ، واحترمت مبدأ تكافؤ الفرص وحق الدولة في اختيار الموظفين الأكفاء للنهوض بالمصالح الحكومية للدولة، ومنحتهم الأوسمة

والنياشين كتقدير أدبي لجهود بعض الموظفين المثمرة في الكثير من المجالات، كذلك شرعت الحكومة في تطبيق الحد الأدنى للمرتبات الذي يتفق وتكاليف المعيشة وتحديد ساعات العمل ، كما راعت الحكومة تطبيق مبدأ الثواب والعقاب والعدالة في الاختيار والتدريب علي الوظائف وتثبيت الموظفين المؤقتين حتى يشعروا بالطمأنينة علي مستقبلهم ومستقبل أولادهم .

كذلك قامت حكومة الثورة بتمصير الشركات الأجنبية مثل شركة شكوريل وصيدناوي وعمر افندي وغيرها من الشركات التي عاني فيها الموظفون المصريون من سيطرة الرؤساء الأجانب وتعنتهم وتفضيل الموظفين الأجانب عليهم .

تعريف الوظيفة والموظف

الموظف المصري هو عصب الدولة واليد العاملة والعقل الواعي والوسيلة الهامة للنهوض بأعباء الدولة ، وهو الشخص الذي يستخدم بصفة نظامية ليقوم بواجبات ومسئوليات وظيفية مقابل أجر محدد ويتمتع بالحقوق والامتيازات المرتبطة بالوظيفة .

وعلاقة الموظف بالحكومة علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح فمركز الموظف هو مركز قانوني عام يجوز تغييره في أي وقت وليس له أن يحتج بأن له حقا مكتسباً في أن يعامل بمقتضي نظام قديم عين في ظل أحكامه^(٣)

أما الوظيفة فهي مجموعة من الواجبات والمسئوليات تحددها سلطة ذات اختصاص وهي تكليف للقائمين بها، وتكتسب الوظيفة الوصف الخاص بها سواء كانت فنية أو ادراية أو كتابية من طبيعة العمل ومن

وصفها الوارد في الميزانية وليس من نوع المؤهل الحاصل عليه شاغل الوظيفة^(٤)

وقد دفعت التطورات المختلفة في النظم الاجتماعية والاقتصادية الحديثة بطوائف كثيرة إلى التوظف في المنشآت والمؤسسات المختلفة سواء كانت مالية أو صناعية أو تجارية أو رياضية أو دينية أو غير ذلك من الهيئات التي يستخدم فيها الموظفين ، ولم يقتصر التوظيف علي العمال وصغار المستخدمين بل شمل أيضاً أصحاب الكفاءات الفنية العالية كالمهندسين والأطباء والقانونيين والاقتصاديين والمحاسبين ورؤساء الأعمال والمديرين وغيرهم ، كما أن نسبة كبيرة من أعضاء الهيئة الاجتماعية تعمل بالأجر في هذه المؤسسات التي أصبح الكثير منها يضم المئات والآلاف من أفراد الطبقة العاملة ، وهذه الظاهرة أخذت في النمو بعد أن كانت دائرة التوظف محدودة في عدد قليل من المصالح الحكومية^(٥) .

ولم تعرف مصر في كل ادوارها التاريخية سوى طريقة واحدة لتولى الوظائف الحكومية وهي طريقة التعيين بمجرد التخرج من المدارس الحكومية وكان الموظف خاضعاً لسلطة الرئيس المطلق ، وكانت الأولوية في التعيين لموظفي المصلحة نفسها عن طريق الترقى أو تعيين المفصولين من المصالح الأخرى وأرباب المعاشات والقادرين علي العمل والذين على بند " الاستيداع " أى الذين يتم الاستغناء عنهم بصفة مؤقتة وفي انتظار وظيفة أخرى^(٦) .

وكانت الوظائف الحكومية قبل عام ١٩٥٢ مجالاً للتنافس بين الأحزاب السياسية إذ كانت الوظائف العامة أحد أبواب المستقبل أمام الشباب المتعلم وكانت كل وزارة مختصة بتعييناتها، وبذلك كانت الخدمة الحكومية تعاني من تلك الأوضاع التي كان التعيين فيها لا يتم علي أساس

الكفاءة وإنما علي أساس النفوذ السياسي والشخصي مما أدى إلى ضعف الكفاية الإنتاجية (٧) .

وكان اختيار الموظف في الماضي خاضعاً للمحسوبية والوساطة وكثيراً ما كانت الرشوة سبيلاً للظفر بالوظيفة الحكومية ، ومنذ أغسطس عام ١٩٥٢ أصبح اختيار الموظف قائماً علي أساس اختبارات فنية وامتحان مسابقة يجريها ديوان الموظفين ليختار من بين المتقدمين للوظائف العامة أصلحهم وأكفأهم فحققت تلك الاختبارات مبدأ تكافؤ الفرص بين الموظفين حيث أصبح الاختبار يشمل جميع معايير الاختيار (٨)

وكان الأخذ بنظام الاختبارات نتيجة اقتراح من أحد أعضاء البرلمان الذي طالب بجعل التعيين لجميع الوظائف علي أساس امتحان مسابقة وتحت إشراف لجنة خاصة، لأن التعيين كان يتم بقرار وزاري من رئيس المصلحة أو الوزير الذي كان يملك حق الترقية والنقل ، كما اقترح أيضاً أن تكون الترقيات والعلاوات لموظفي الحكومة علي أساس الجدارة والطريقة المتبعة في انجلترا التي كانت تختار موظفيها علي أساس الدراسة واللياقة وقوة الإرادة والإخلاص والقدرة علي الحكم علي الأشياء والأهلية للتقدم إلى الدرجة الأعلى (٩)

واجتياز الموظف لهذا الاختبار لا يعني أنه أصبح صالحاً للقيام بوظيفته بل لابد من تدريبه وتمرينه عن طريق المصلحة وديوان الموظفين ، وبذلك يستطيع الموظف أن يستعد للوظيفة التي يعين فيها بشرط أن يكون تحت رقابة مباشرة وتوجيه من رؤساء العمل ، أما تدريب الموظفين الكتابيين والإداريين فكان ذو طابع موحد في جميع الوزارات والمصالح ، كما وضع ديوان الموظفين برنامجاً شاملاً يهدف إلى تدريب الأكثرية من هؤلاء الموظفين (١٠)

وأصبح لكل موظف ملف خاص به يحتوى على أوراق مبين فيها الوظائف التي شغلها والأوراق المتعلقة بسلوكه الإدارى وسوابق خدمته ، وفى عام ١٩٠١ أُلغى نظام الأختبار من لائحة المستخدمين الملكيين وأصبح الحصول على الشهادة الدراسية هو أساس الألتحاق بالوظائف العامة ، وكان الاعلان عن الوظائف الخالية يتم عن طريق الجرائد وعلى من تتوفر فيه شروط التقدم للوظيفة بطلب به نسخة من شهادة الميلاد أو شهادة تقوم مقامها وشهادة حسن السير والسلوك يشهد فيها موظفان بالجهاز الحكومى وكذلك شهادة من القومسيون الطبى ، وشهادة توضح حالته العائلية .

وينبغى أن يكون سن طالب الاستخدام إما سبعة عشر عاماً على الأقل أو خمس وعشرين عاماً على الأكثر بالنسبة للوظائف الصغرى ، أما الوظائف الكبرى فتكون لمن يبلغ من العمر تسعة عشر عاماً ويعين بصفة مؤقتة لمدة عام أو عامين قبل التثبيت وذلك تبعاً لرأى رئيس المصلحة ، أما المرشحين للوظائف الإدارية الكبرى فلا يقل سنهم عن عشرين عاماً .

أما بالنسبة للمؤهل الدراسى فيشترط الحصول على شهادة التخصص فى الوظائف المهنية وإذا كانت الشهادة من الخارج فعلى المتقدم أن يجتاز اختباراً باللغة العربية ، أما الوظائف الصغرى فينبغى لموظفيها الحصول على الإبتدائية والحصول على الشهادة الثانوية بالنسبة للوظائف الكبرى ، وفى حالة تساوى المتقدمين فى الشهادات تكون الأولوية لأعلى الدرجات ، كما تم اعتبار الدبلومات والشهادات الدراسية التى تمنحها الحكومة المصرية شرطاً لإلتحاق المصريين بالوظائف الحكومية ، وكان يتم التغاضى عن شرط الحصول على الإبتدائية لمن لديهم الخبرة الكافية فى مجال عملهم .

وبالنسبة لشرط الجنسية فقد كان هناك ميل إلى تعيين المصريين أكثر من الأجانب وخاصة في مجال الطب لطبيعة المجتمع المصري الذي لم يتقبل فكرة التعامل مع الأجانب في هذا الأمر (١١) .

أما عن تقسيم الوظائف الحكومية فقد أشار الأمر العالي الصادر في إبريل عام ١٨٨٣ إلى وجود وظائف رئيسية ووظائف صغرى ، وفي ١٧ يونيو عام ١٨٨٦ صدر قرار مجلس النظار معرفاً للوظائف الصغرى " بأنها هي التي يتقاضى شاغلها راتباً أقل من ١٨٠ جنيهاً سنوياً ،" غير أن الأمر العالي الصادر في ١٣ مايو ١٨٩٥ خفض هذا النصاب إلى ١٢٠ جنيهاً سنوياً وأعيد هذا النص في الأمر العالي الصادر في ٢٥ إبريل عام ١٨٩٧ ، كم صدرت عدة أوامر عالية في عامي ١٨٨٥ و ١٨٨٦ تحدد عدد عمال كل مصلحة ودرجاتهم وماهياتهم وتنظيم التعيين فيها وتفيد بأن الموظف هو من يشغل وظيفة وكيل رئيس قلم فما فوق، وأن المستخدم هو من يشغل وظيفة من الدرجة الأولى فأقل " (١٢) .

ومع أن الأمر العالي الصادر في ٢٤ يونيو ١٩٠١ لم يعتد بتقسيم الوظائف إلى رئيسية وصغرى، ومع أن درجات الموظفين والمستخدمين عدلت ثلاث مرات إلا أن الأوامر العالية كانت تشير في أحكامها إلى موظفين ومستخدمين ، كما أن بعض المصالح الحكومية تعتبر أن من يشغل وظيفة مهمة هو موظف بغض النظر عن طبيعة العمل الذي يقوم به ومن يشغل وظيفة غير هامة هو مستخدماً ، في حين أن بعض المصالح الأخرى اتخذت الراتب المتميز كوسيلة للتفريق بين الموظف والمستخدم، والرأي الأول يستند إلى أحكام الأوامر العالية التي صدرت عامي ١٨٨٥ و ١٨٨٦ التي كانت تعد من يشغل وظيفة وكيل رئيس قلم فما فوق موظفاً ومن يشغل وظيفة أدنى منها مستخدماً ، أما الرأي الثاني فيستند إلى

أحكام الأوامر العالية التي كانت تميز بين الوظائف الرئيسية والصغرى بالمرتب (١٣)

وقد أصدرت وزارة المالية منشوراً أعلنت فيه أن " الموظف هو من يحق له السفر في الدرجة الأولى، والمستخدم هو كل ما عدا ذلك " فسارت المصالح الحكومية علي هذا الرأي بدون تمييز بين من يؤدي أعمال رئيسية أو أعمال إدارية ، ويعد هذا التمييز غير منطقي لأن المشرع المصري لم يقصده بدليل صدور الأوامر العالين في ١٠ إبريل ١٨٨٣ و ٢٤ يونيه ١٩٠١ بأنهما " لائحة المستخدمين الملكيين في المصالح الحكومية " وهذا التعبير حافظ في جميع مواد علي لفظ المستخدمين ولم يذكر لفظ " موظفين " ، وكذلك استعمل في مواد الأمر العالي الصادر في ٢٤ مايو ١٨٨٥ الخاصة بمجالس التأديب لفظ " مستخدمين " أما مواد الأمر العالي الصادر في ٢٤ ديسمبر ١٨٨٨ الخاصة بتأليف محكمة عليا لتأديب الموظفين الذين يعينون بمرسوم تشير إلى لفظ "موظفين" (١٤) .

وبما أن الذين يعينون بمرسوم يباشرون أعمال سلطة، وغيرهم يباشرون أعمال إدارة فيكون المشرع المصري قد أخذ بنظرية التمييز بين وظائف سلطة ووظائف إدارة ، واستثنى الفئة الأولى من لائحة الاستخدام ومن تأديبهم أمام مجالس التأديب العامة وجعل تأديبهم أمام المحكمة التأديبية العليا الخاصة، وبمقتضى هذه النظرية يكون الفرق بين الموظف والمستخدم هو طبيعة العمل الذي يؤديه كل منهما ، فوكيل النيابة مثلا موظف يؤدي أعمال سلطة في حين أن مدير الإدارة القضائية مستخدم لأنه يؤدي أعمال إدارة ، والسكرتير العام لوزارة المعارف العمومية موظف بينما عميد الكلية مستخدم (١٥)

وفي عام ١٩٢٧ و علي أثر فحص مشروع قانون التوظيف الذي قدمته الحكومة أمام لجنة مجلس النواب ألغي التمييز بين موظفي السلطة والإدارة فذكر أن موظفي الدولة هم الذين يباشرون الأعمال العامة بصفة دائمة لذلك يكون لهم وضعاً خاصاً وضمانات في إحدي المصالح الحكومية سواء أعمال سلطة أو إدارة أو أعمال قانونية أو من يقوم بمجهود عقلي أو بدني ، أما المستخدم فهو كل من يؤدي الأعمال العامة بصفة مؤقتة ويمكن أن يستغني عنه عند زوال السبب الذي استدعي استخدامه (١٦) .

ونصت المادة الأولى من مشروع قانون التوظيف في عام ١٩٣١ علي تعريف الموظف بأنه " كل من يشغل وظيفة في السلك الدائم في المصالح العامة التي تديرها الدولة سواء كان نائباً عن السلطة العامة أو مستخدماً أو عاملاً أو مساعد عامل " ويستثني من ذلك الشغالة (١٧) .

أما الوظيفة فهي أصغر وحدة من وحدات العمل في المصلحة العامة أو بعبارة أخرى هي الاختصاص المسند لموظف لمباشرة تصرفات قانونية أو أفعال مادية في حدود القانون ، والتصرف القانوني هو كل عمل يقصد منه ترتيب أثر قانوني كإنشاء مركز قانوني أو تعديله أو إزالته مثل قرار تعيين موظف ، أما الأفعال المادية فهي إجراء يترتب عليه فعل مادي كإصدار أمر بالقبض علي شخص أو تحرير الخطابات أو حراسة الأبواب أو إصلاح الطرق، ويجب أن يكون الاختصاص مسند إلى عامل له صفة خاصة، فأعضاء هيئات المداولة كالنواب والشيوخ والمجالس المحلية غير موظفين إذ ليس لشخصية العضو منهم صفة خاصة حتي لو انفرد بعمل من الأعمال العامة التي يحق له أدائها بمقتضي القانون، وأما الصفة فهي الهيئات التي ينتمون إليها فلا تكتسب أعمالها الصفة القانونية إلا في حالة اجتماع الهيئة اجتماعاً قانونياً ، لأن العمل مسند للهيئة وليس للعضو ، أما السلك الدائم فيجب

أن تكون الوظيفة في احدي المصالح الحكومية دائمة ، وعلي هذا يكون جميع العاملين بمقتضى قانون المعاشات موظفين، كما أن المستخدمين الخارجين عن هيئة العمال والشغالة موظفون إذا كان إلحاقهم بصفة دائمة ، ولا يشترط أن تكون الوظيفة مدرجة في الميزانية بل يكفي العمل بها للدلالة علي أنها دائمة ولا يشترط أن يكون للموظف مرتب من هذه الوظيفة^(١٨) .

وتشمل الوظائف الفنية المهندسين الميكانيكيين وقبودانات وسوارى السفن ، ونظار المدارس ، والأساتذة ، والأطباء ، والصيادلة ، والكيمائيين ، والبيطرة ، والقوابل ، والممرضات ، والصيارفة والعدائين ، والمثمنين . وينطبق على الوظائف الفنية ما ينطبق على الوظائف الإدارية من حيث أنها تنقسم إلى وظائف فنية صغرى وكبرى ، وهذا التقسيم فى الوظائف ارتبط بالمرتب ولم يرتبط بالدرجة الوظيفية ، وكان يطلق عليهم مستخدمين .

أما المستخدمين تحت التمرين فهم الذين يلتحقون بالعمل الحكومى ويحصلون على مرتب لا يتجاوز ثلاثة جنيهاً ويثبتون بعد عام أو عامين بعد تأديتهم لأمتحان لاثبات قدرتهم على أداء هذه الوظيفة ، اما المستخدمين الظهورات فهم الذين يرتبطون بعمل ما فى موسم معين ويمضوا فى خدمة الحكومة أكثر من عشر سنوات كالكتابة فى المحاكم والنيابات وليس لهم الحق فى الحصول على معاش ويتم تثبيتهم تبعاً لتوصية أحد الموظفين الكبار أو أن تخلوا بعض الوظائف فيعملون فيها^(١٩) .

أما المستخدمين الذين على " الاستيداع " وهم اللاتقون للخدمة ولكن الحكومة استغنت عنهم بسبب إلغاء الأقلام والدواوين التابعين لها أو للتوفير فى الميزانية فيحدد لهم راتب بدون أى إضافات لحين الحاجة لاستخدامهم مرة أخرى ويشترط أن تكون خدمتهم لا تزيد عن عشر سنوات حتى يسمح لهم ،

بالإحالة إلى المعاش . وإذا كانت المدة أقل من عشر سنوات تمنح لهم مكافأة علي أساس المرتب الأخير بواقع شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة .
ومن المجالات التي تم تعيين المصريين بها فهي الوظائف الإدارية الصغرى كالكتابة والمفتشين وأمناء المخازن وغيرهم إلى جانب الوظائف الفنية كالأطباء ، والمهندسين ، والمدرسين ، وغيرهم ، ومن الوظائف الدينية مشيخة الأزهر والافتاء والأئمة والواعظين ، أما وظائف المرأة فقد كانت محصورة في مهن تتطلب وجودها كأمرأة مراعاة لتقاليد المجتمع المصرى مثل الحكمة والقابلة والتمرجية ومرضة السرايا (٢٠) .
والمصلحة العامة هي كل نشاط تتعده الدولة أو تنظمه أو تشرف عليه، كما أن تخصيص ميزانية مستقلة لمصلحة معينة لا يخرجها عن كونها مصلحة عامة لأن الغرض من تخصيص ميزانية هو منح تلك المصلحة استقلالها إدارياً ومالياً تحت رقابة السلطة المركزية، فوزارة الأوقاف والجامعة المصرية ودار الكتب مصالح عامة وإن كان لكل منها ميزانية غير داخلة في الميزانية العامة وعلي هذا يكون كل من يشغل وظيفة في السلك الدائم في إحدى المصالح التي تديرها السلطة المركزية موظفاً له مركز خاص مستمد من مقتضيات الوظيفة ونظامها ، إذ هي وحدها التي تحدد الضمانات التي تحمي الموظف ، كما أن جميع الحكومات تعد الوظيفة حرفة وتعمل علي إستمالة راغبي التوظف الأكفاء وترغبهم في الاستمرار علي مزوالتها ، وتقوم الدولة بالمصلحة العامة بفضل ما لديها من موارد مالية وسلطة فتتعهد الدولة مثلاً بمصلحة التليفونات بعد أن كانت تشرف عليها شركة أجنبية كما تعهدت بالتعليم الإلزامي بعد أن كان في يد أفراد وهكذا (٢١)

أما عن الوزارات والمصالح الحكومية التي عمل بها الموظفون المصريون فهي على سبيل المثال وزارة الأشغال والأوقاف ، والمالية ، والزراعة والتموين ، والصحة ، والرى ، والمساحة ، والشئون الإجتماعية ، والعدل والتجارة ، والمواصلات ، والداخلية ، والخارجية ووزارة المعارف العمومية ، والدفاع ، والحقانية ، والبوليسى والخفر ، ومصالحة الجمارك وإدارة السواحل، والأثار، والطرق والكبارى والتلغراف والتليفونات والبريد ، والسكة الحديد ، وإدارة الكهرباء والغاز ، إلى جانب مصالح الأقاليم مثل نيابة ميناء الأسكندرية ومراقبة تموين الأسكندرية ، وإدارة السواحل الشرقية ، ومجلس المحلة الكبرى البلدى ، وتفتيش قناطر الدلتا ، وهيئة القناة ، وغيرها من المصالح الحكومية (٢٢) .

الموظفون المؤقتون :

هم أصحاب المهن المؤقتة التي تنتهى بنهاية نشاط القائمين بها ، ولا يسرى عليهم الاستقطاع من المرتب ، وبالتالي لا تحسب لهم هذه المدة ولا يحصلون على معاش عنها، على سبيل المثال كان من المعتاد تعيين شخصين في موسم الحج أحدهم حكيم والآخر صيدلي بمرتب شهري ١٨٠٠ قرشاً ، وكان الموظفون الملتحقون بهذه الوظائف المؤقتة من موظفي الحكومة ويعد عملهم بمثابة المأموريات أو يكون هؤلاء الموظفون من مستودعي الحكومة الذين يتم استدعاؤهم للقيام بهذه المهام وعندما تنتهي يحالون إلى الاستيداع مرة اخرى (٢٣).

وبذلك أصبحت صفة التوقيت تشمل طائفة كبيرة تصل إلى ٢٠% أما أعمالهم فلها صفة الاستمرار والدوام ووظائفهم مدرجة بميزانية الوظائف الدائمة .

وكان للرئيس الأعلى كوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة أو الوزير الحق في توقيع العقوبات علي الموظفين المؤقتين وهي خصم خمسة عشرة يوما من راتبهم ولا تصل إلى حد الفصل من الخدمة فأصبح للرئيس الأعلى ما لمجالس التأديب بالنسبة للموظفين الدائمين فهو يملك حق فرض أي عقوبات تأديبية نص عليها الأمر الصادر في ٢٣ مارس ١٩٠١ ، وهي الإنذار وقطع المرتب لمدة لا تتجاوز شهر أو التوقيف مع الحرمان من الراتب لمدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر والتتزيل من الدرجة والماهية أحدهما أو كلاهما ، والفصل في بعض الأحيان ، إلى جانب إلغاء العقد في حالة سوء سلوك الموظف المؤقت علي أن يعلن قبل الفصل بشهر وقد أحدثت هذه العقوبات ضجة كبيرة في أوساط الموظفين فطالبوا بالحد من سلطة الرئيس الأعلى وألا تتعدي العقوبة خصم خمسة أيام من المرتب وذلك ضمناً لاستقرار الموظف (٢٤)

كادر الموظفين

سارعت الحكومة إلى إصلاح نظام التوظيف بعد أن رأت أنه لا يحقق المصلحة العامة ، لذلك قامت بتكوين لجنة لوضع "لائحة التوظيف والموظفين"، فقامت بإصدار أول كادر للموظفين عام ١٩٢١ الذي تم فيه تعديل الدرجات لتقارب بين أول مربوط الدرجات ونهايتها وباعد بين فترات الترقية فجعلها بعد ستة أعوام بعد أن كانت بعد عامين أو أربعة، كما خفض الكادر مقدار العلاوة في كل درجة ووجد موعد منحها، وجعل الترقية إسمية لمدة عام . وفي عام ١٩٣١ أصدرت الحكومة كادراً آخر أجازت فيه منح علاوة واحدة لكل موظف بشرط أن يكون قد قضى خمس أو ست سنوات في الوظيفة، ولم تكن هذه المنحة عامة وإنما حرم منها عدد كبير من الموظفين الذين وصلوا إلى نهاية مربوط الدرجة أو

تجاوزها، واستثني من ذلك رجال السلك السياسي وضباط الجيش والبوليس والسجون وخفر السواحل ورجال القضاء الشرعي والمختلط والمهندسون والأطباء والمدرسون، أما الموظفون الإداريون والكتبة فقد عانوا من كادر ١٩٢١ وكادر ١٩٣١ بسبب إغلاق باب الترقيات أمامهم ووقف العلاوات في حين زادت تكاليف المعيشة زيادة كبيرة مع زيادة عدد أفراد الأسرة وكان من بين هؤلاء الموظفين من ظل راتبه بدون زيادة منذ عام ١٩٢٧ وإذا حصل علي زيادة كانت جنيها واحداً لمن يشغل الدرجة الثامنة وجنيها ونصف لمن يشغل السابعة وجنيهان لمن يشغل السادسة وجنيهان ونصف لمن يشغل الخامسة ، أما شاغلوا الدرجات الرابعة والثالثة والثانية فكانت علاواتهم تتراوح بين ثلاثة جنيهاً إلى أربعة وهؤلاء كانوا قلة بالنسبة لعدد الموظفين لذلك أضر هذا الكادر بالموظفين ضرراً كبيراً^(٢٥)

وفي عام ١٩٤٩ أصدر مجلسا النواب والشيوخ مشروع قانون " نظام موظفي الدولة " وقسم هذا المشروع الوظائف إلى أربعة أنواع: إدارية ، وفنية عالية وفنية عادية وكتابية ، واشترط في التعيين لاحدي هذه الوظائف أن يكون المرشح مصرياً ومحمود السيرة وألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو عقوبة مقيدة للحرية أو جريمة مخلة بالشرف ، وألا يكون قد صدر ضده قرار نهائي بالعزل من مجلس التأديب وألا يقل عمره عن إحدي وعشرين سنة ميلادية إذا كان التعيين في الوظائف الإدارية والفنية العالية ، أو عن ثماني عشر سنة إذا كان التعيين في الوظائف العادية والكتابية، وأن يكون لائقاً صحياً ويجتاز بجناح الإمتحان المقرر لشغل الوظيفة مع تقديم شهادة الميلاد أو صورة منها أو

مستخرج من سجلات المواليد، وفي حالة تعذر الحصول علي الشهادة يحدد عمره بقرار من القوميسيون الطبي العام .

ويشترط للتعيين في وظائف الدرجة السادسة الإدارية حصول المرشح علي دبلوم عالي أو درجة جامعية، وفي وظائف الدرجة الثامنة الكتابية حصول المرشح علي شهادة اتمام الدراسة الثانوية المصرية أو أية شهادة معادلة لها ولمجلس الوزراء أن يقرر الإعفاء من المؤهل الدراسي ، أما حملة دبلوم المعلمين والمعلمات الابتدائية يعينون في وظائف التدريس من الدرجة السابعة وحملة دبلوم المعهد الصحي فيعينون في وظائف معاوني الصحة ، كما يجوز إعفاء المرشح لوظيفة فنية من الدرجة الثامنة من شرط الحصول علي المؤهل العلمي إذا كان قد عمل لمدة خمس سنوات علي الأقل في المصالح الحكومية أعمالا فيه مشابهة لأعمال الوظيفة المرشح لها (٢٦) .

أما عن الترقيات في الكادر الجديد فتجوز الترقية بعد أربع سنوات وتكون الترقية إلى الدرجة التالية مباشرة للدرجة التي يشغلها الموظف بشرط وجود وظيفة خالية في هذه الدرجة وفي المصلحة التابع لها الموظف ولا يجوز ترقية موظف إداري علي وظيفة فنية ولا موظف فني علي وظيفة إدارية ، وكل ترقية تعطي للموظف الحق في علاوة من علاوات الدرجة الجديدة وتستحق العلاوة من أول الشهر التالي للترقية، وتصدر الترقية من الوزير المختص وتعتبر نافذة من تاريخ صدور القرار، أما الموظف الذي يرقى إلى وظيفة ذات مربوط ثابت فوق الدرجة الأولى فيمنح علاوة ٦٠ جنيها في السنة إذا كان مرتبه يقل عن ذلك، أما إذا كان مرتبه يزيد عن ٦٠ جنيه فيمنح ١٢.٥ الجنيها من هذا المربوط فإذا ظل المرتب مع علاوة الترقية أقل من المربوط، الثابت

المقرر للوظيفة يتكرر منح علاوة بالمقدار ذاته مرة كل سنة من تاريخ منح علاوة الترقية (٢٧) .

وتمنح العلاوات من وفر متوسط الدرجات، ويختلف المتوسط تبعاً لاختلاف الدرجة أصلية كانت أو فرعية، وتمنح العلاوات من أول مايو من كل عام ويكون الأصل في العلاوة المنح مالم يصدر من الموظف أو المستخدم ما يدعو إلى حرمانه منها أو تأجيلها وذلك بقرار من الوزير بعد أخذ رأي لجنة الترقيات، ولا يجوز الحرمان منها إلا بقرار من مجلس التأديب ، ويكون لموظفي الدرجتين الثامنة والسابعة الذين تقل مرتباتهم عن ٩٦ جنيهاً في السنة الحق في تقاضي علاواتهم من وفائض وحدتهم، والموظفون الذين تقل رواتبهم عن ١٢٠ جنيهاً سنوياً تصرف لهم العلاوات دورياً حتى تصل مرتباتهم إلى ١٢٠ جنيهاً سنوياً .

أما عن المرتبات الخاصة بالوظائف العليا ذات المربوط الثابت فكان الوزير يتقاضى ٢٥٠٠ جنيهاً والدرجة الممتازة ٢٠٠٠ جنيهاً، ووكيل الوزارة ١٣٠٠ جنيهاً والمدير العام ١٢٠٠ جنيهاً ، أما مرتبات الدرجات من الأولى إلى التاسعة فكانت من ٩٠٠ - ١٠٨٠ جنيهاً بعلاوة ٦٠ جنيهاً كل سنتين إلى متوسط ربط الدرجة ثم كل ثلاث سنوات ، والدرجة الثانية من ٧٢٠ - ٩٠٠ جنيهاً سنوياً بعلاوة ٤٨ جنيهاً كل سنتين، والثالثة من ٥٤٠ - ٧٢٠ جنيهاً بعلاوة ٤٢ جنيهاً كل سنتين ، والرابعة من ٤٢٠ - ٥٤٠ جنيهاً بعلاوة ٣٦ جنيهاً، والخامسة من ٣٠٠ - ٤٢٠ بعلاوة ٢٤ جنيهاً ، والسادسة من ١٤٤ - ٣٠٠ جنيهاً بعلاوة ١٨ جنيهاً كل سنتين إلى متوسط ربط الدرجة في كل ثلاث سنوات ، أما بالنسبة للمرقيين من الدرجة السابعة إلى السادسة فيكون أول المربوط ١٦٨ جنيهاً في العام والسابعة من ١٢٠ - ٢١٦ جنيهاً بعلاوة ١٢ جنيهاً كل سنتين، والثامنة من

٩٠-١٤٤ بعلاوة ٩ جنيهاً، والتاسعة من ٦٠-٩٦ جنية بعلاوة ٦ جنيهاً^(٢٨)

وفي عام ١٩٣٦ أصدر مجلس الوزراء قراراً بعدم الجمع بين وظيفتين وبوقف التراخيص التي أعطيت لموظفي الحكومة لمزاولة أعمال أخرى ، وفي عام ١٩٣٧ أصدرت وزارة المعارف العمومية قراراً بالتراخيص لرؤساء وملعمى المدارس الأولية الذين سبق التراخيص لهم بمزاولة مهنة المأذونية علاوة على وظائفهم الأصلية أى بالجمع بين الوظيفتين على ألا يسرى هذا التراخيص على غيرهم ممن يستجدون فى الخدمة ، وفي عام ١٩٤٦ استصدرت وزارة المعارف قراراً من مجلس الوزراء بجواز الجمع بين المأذونية والتدريس الحر وذلك لفضالة مرتبات رجال التعليم الألمانى، كما أن الجمع بين التدريس والمأذونية سيكون عوناً للمدرسين على تحمل أعباء الحياة فضلاً عن أن المأذون يقوم بهذا العمل الإضافى فى وقت فراغه وعلى فترات متباعدة ، ولكن بعد أن زادت مرتبات التعليم الحر واصبحت تصرف لهم من وزارة المعارف فلم تعد لهم حاجة فى هذا العمل الإضافى وإفساح المجال لغيرهم من ذوى المؤهلات الذين ليس لهم مورد رزق غير التدريس او المأذونية ، وحتى تتحقق العدالة الاجتماعية قرر مجلس الوزراء إلغاء التعيينات الأستثنائية فى عام ١٩٥٠^(٢٩) .

وفي عام ١٩٥١ قامت الحكومة بإصدار لائحة توظيف جديدة راعت فيها اختيار الموظف على أساس خبرته وكفاءته ، وقد أدى هذا إلى دعم المصالح الحكومية والوزارات والهيئات بموظفين قادرين على إنجاز مهام العمل على أكمل وجه وفي أسرع وقت، لأن موظفاً واحداً صالحاً أكثر إنتاجاً من عشرة موظفين وصلوا إلى مراكزهم بالمحسوبية أو بدون

كفاءة أو مؤهلات ، وقد حل كادر عام ١٩٥١ محل كادر عام ١٩٣١ وضمن هذا الكادر المستوي اللائق بكرامة الموظف فجعل العلاوات دورية ونظم العمل الذي حدد عدد الموظفين ومسئولياتهم وأعطاهم بعض الاستقلال في حدود النظام والقوانين، كما ألغي تعدد الرؤساء وحصر المسؤولية في عدد قليل منهم وخفض اعتمادات الموظفين بنسبه لا تقل عن ١٠ % ، كما منع فتح اعتمادات للإنشاءات الجديدة إلا للضرورة ومراقبة صرف تلك الاعتمادات حتي لا تكون وسيلة للتبذير والإسراف وألغي رسم الدمغة مع إبقاء الدرجات الثامنة والسابعة والسادسة كما هي من بداية ونهاية وعلاوة ، وجعل نهاية السادسة ٣٠ جنيها ليبقي التوازن بينها وبين الخامسة ، ووضع قواعد ثابتة للترقية مع منع الاستثناءات وفك قيود العلاوات بصفة عامة ومنحها لموظفي الدرجتين الثامنة والسابعة دورية ، وحرم النقل إلى الجهات النائية كعقوبة وحث علي عدم تقسيم الدرجات الأصلية إلى فرعية ، وإذا اقتضت ظروف العمل هذا التقسيم يمنح الموظف علاوة كلما ترقى إلى درجة فرعية أو أصلية أعلى ، كما تم توزيع الدرجات علي الوزارات والمصالح بنسبة واحدة، وفصل الدرجات الفنية عن الإدارية والكتابية وحرص علي عدم غلق باب الترقى أمام الموظفين غير الحاصلين علي شهادات عليا بعد الدرجة الرابعة وترك الأمر للكفاءات ، وترغيب الموظفين في اعتزال الخدمة بإضافة مدد إلى خدمتهم ومنحهم العلاوات التي تشجعهم علي ترك الخدمة مع إلغاء وظائفهم بعد إخلائها مباشرة ، وعدم مد خدمة الموظفين بعد بلوغهم السن القانونية وإلغاء المركزية في أعمال الوزارات والمصالح (٣٠)

كما عدل القانون الذي ينص علي ألا يلحق بالوظيفة إلا من تثبت لياقته الصحية، بأنه يجوز إعفاء الموظف من شروط اللياقة الصحية كلها

أو بعضها بقرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي القومسيون الطبي العام وموافقة ديوان الموظفين ، وتم تعديل المادة التي كانت تنص علي فصل الموظف من العمل إذا ثبت عدم صلاحيته بإحالاته إلى مجلس التأديب لفحص حالته فإذا تبين أنه قادر علي تحسين حالته وجهت إليه تنبيهها بذلك وإلا قررت نقله إلى وظيفة أخرى^(٣١)

ولجواز ترقيته إلى درجة أعلى اشترط كادر عام ١٩٣١ وجود درجة خاليه ، إلا أن المادة ٤٠ من القانون ١٩٥١ عدلت ذلك بأن الموظف الذي قضي ١٥ عاماً في درجة واحدة أو ٢٥ عاماً في درجتين متتاليتين أو ٣٠ عاماً في ثلاث درجات متتالية يرقى إلى الدرجة التالية بصفة شخصية ، كما أنه يجوز منح الموظف مكافأة علي الأعمال الإضافية ، كما حدد قواعد الاجازة الاعتيادية السنوية في المادة ٦٠ وزادها لمن بلغ سن الخمسين، وهذا فيه تقدير كبير للموظف الذي قضي معظم عمره في خدمة الدولة، كما اهتم القانون بصلة الموظف بخالقه فنصت المادة ٦٤ علي ألا تدخل مدة السفر لأداء فريضة الحج في حساب الاجازات التي تمنح للموظف ، كما راعي أيضا القانون الأمومة فنص في المادة ٦٥ علي منح الموظفات العاملات في المدارس والجامعات وغيرها من المعاهد العلمية اجازة اعتيادية لمدة شهر بمناسبة الوضع، كما نظم القانون أحكام الاجازات المرضية ، وقد نصت المادة ٦٨ علي أن " الموظف يستحق اجازة مرضيه كل ثلاث سنوات بمتوسط ثلاثة أشهر بمرتب كامل والثلاثة الأخرى بنصف المرتب وإذا زادت ثلاثة أخرى بربع المرتب " ويجوز مد الاجازة لمدة لا تتجاوز ستة أشهر متصلة بدون مرتب إذا قرر القومسيون الطبي احتمال شفاؤه، أما إذا كان المرض بسبب الوظيفة فيمنح اجازة استثنائية لا تتجاوز ستة أشهر يتقاضى فيها راتبه

كاملاً، كما اشتمل القانون علي أن الموظف برئ إلى أن يثبت عكس ذلك ولا يجوز توقيع أي عقوبة عليه إلا بعد سماع أقواله ، كما نص القانون علي وجوب نقل الموظف الذي تلغي وظيفته إلى أحدي الوظائف الخالية بنفس المصلحة أو غيرها علي أن يحتفظ بمرتبته حتي لو كانت الوظيفة الجديدة في درجة أدني (٣٢)

وبذلك نظم قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لعام ١٩٥١ ، كافة شئون الموظفين من حيث التعيين والترقية ومنح العلاوات وإلغاء كل حكم يخالف أحكامه ومن ثم ألغي هذا القانون كل القوانين السابقة وأصبح العمل به سارياً اعتباراً من ١٩٥٢/٧/١ (٣٣)

ديوان الموظفين

قرر مجلسي الشيوخ والنواب إنشاء هيئة مستقلة لشئون الموظفين للإشراف علي تنفيذ لوائح الموظفين ووضع نظم الامتحانات وقواعد التمرين والنظر في تحديد عدد الموظفين ودرجاتهم ومراجعة مشروعات ميزانية الوزارات المختلفة والاعتمادات التي تخص الوظائف عدداً ودرجة واقتراح التشريعات الخاصة بالموظفين ، ولرئيس الديوان الحق في وضع تقرير سنوي عن شئون الموظفين وإتاحة فرصة الوظيفة العامة لكل من هو أهل لها والمساواة بين المصريين في تولي الوظائف العامة (٣٤)

ويختص الديوان بالنظر في نظام العمل الحكومي ووضع الاقتراحات لضمان سير العمل ، ويتولي إدارة الديوان " رئيس " علي درجة وزير غير قابل للعزل ويعين بمرسوم بناءً علي موافقة رئيس مجلس الوزراء، وبعد موافقة المجلس يباشر الرئيس سلطته بعد حلف اليمين ويعامل رئيس الديوان معاملة الوزراء في المعاش، ولا يجوز أن يكون الرئيس عضواً في مجلس الشيوخ أو النواب وألا يكون قائماً بأي

عمل اخر له مرتب أو مكافأة من خزينة الدولة أو من أي شركة أو هيئة مالية أخرى (٣٥)

وعلي رئيس الديوان أن يضع مشروع الميزانية ويرسله إلى وزارة المالية قبل بدء السنة المالية بأربعة أشهر علي الأقل لتتولي تقديمه إلى البرلمان تحت قسم خاص في مشروع ميزانية الدولة العامة، فإذا تضمن المشروع زيادة في اعتمادات العام الماضي يجوز لوزير المالية رفع أمر هذه الزيادة إلى البرلمان للبت فيها ، ويكون لرئيس الديوان السلطة المخولة لوزير المالية فيما يتعلق باستخدام الاعتمادات المقررة بميزانية الديوان وفي تنظيمه وإدارة أعماله وتعيين موظفي الديوان ومنحهم العلاوات والترقيات والإجازات والجزاءات التأديبية ، ويعامل موظفي الديوان فيما يتعلق بالتعيينات والترقيات والعلاوات والأجازات بالقواعد الموضوعة لسائر موظفي الدولة، ولا يجوز نقل أحدهم إلى مصلحة أخرى أو ندبه للقيام بعمل وظيفة عامة أخرى إلا بموافقة رئيس الديوان (٣٦)

نظام التفيش

يهدف هذا النظام إلى مساعدة الجهاز الوظيفي علي أداء واجباته علي أكمل وجه عن طريق التنظيم الإداري السليم الخالي من التعقيد والروتين الحكومي لمسايرة تطور البلاد وتقدمها ، وقد أدخل هذا النظام لأول مرة في مصر عام ١٩٥٢/ ١٩٥٣ ، ففي نهاية القرن التاسع عشر ومستهل القرن العشرين كان نشاط الحكومة وجهودها موجهاً إلى حفظ الأمن والنظام وتنفيذ بعض الأعمال العامة في حدود إمكانيات الميزانية التي كانت إيراداتها تقل عن تسعة ملايين من الجنيهات، كان مخصص

منها نحو ٥٠% لسداد الديون التي كانت سبباً في تخلف المجتمع المصري عن مسايرة التطور الحديث .

وكان الجهاز الوظيفي قليلاً في عدده وفي الخدمات التي يقوم بها كالتعمير والإنشاء، وبعد التحرر من تلك القيود تحول الوضع السلبي للجهاز الحكومي إلى وضع إيجابي نتيجة لتوسع الدولة في الخدمات العامة فترتب علي ذلك زيادة عدد الجهاز الوظيفي زيادة كبيرة لمواجهة المهام الجديدة التي أُلقيت علي عاتقه ، لذلك قام ديوان الموظفين بمهمة التفتيش علي المصالح الحكومية لتحقيق نوع من الرقابة علي الجهاز الوظيفي للتأكد من ارتفاع المستوي الوظيفي والكفاية الإنتاجية (٣٧)

وقد اعتمد نجاح نظام التفتيش علي روح التعاون والثقة المتبادلة بين هيئة التفتيش والوحدة الإدارية التي يباشر مهمته فيها وبين المشرفين علي العمل أو القائمين به ، وتتحصر مهمة التفتيش علي كيفية سير العمل في الوزارات والمصالح العامة وفحص العيوب المحلية ومدى الكفاية الإنتاجية وطرق العمل وكفاية الموظفين لحاجات العمل واقتراح التحسينات ودراسة النواحي المعقدة في الروتين الحكومي التي تسبب ضياع الوقت والجهد والمال ، إلى جانب بحث شامل للجهاز الوظيفي في إدارته وأقسامه من حيث اتفاق المؤهل العلمي مع نوع الوظيفة والدرجة مع عمل الموظف واتفاق طبيعة عمل كل وظيفة مع نوع الكادر ، وهذا يتطلب الإطلاع علي كافة القوانين واللوائح والقرارات الوزارية والتعليمات الإدارية (٣٨)

وقد كشف التفتيش عن عيوب كثيرة تعترض سير الأداة التنفيذية، كالمركزية التي استأثرت بالاختصاصات والوظائف والموظفين وكانت سبباً في شل نشاط المصالح والإدارات وأدت إلى الهبوط بالمستوي

الوظيفي ، كما كشف التفتيش عن سوء توزيع الموظفين وتعدد الإدارات التي تقوم بالعمل الواحد مما أدى إلى الارتباك والتعقيد ، وكشف أيضا عن عدم ملائمة النظم القائمة في الكثير من المصالح والإدارات الحكومية لحاجات العمل وإمكانية تعديل الكثير منها تعديلاً يتفق مع أهداف الديوان، كما كشف عن الافتقار إلى البرامج التنفيذية والارتجال والتذبذب وإهدار التخصص وعدم التناسب بين مؤهلات الموظفين وخصائص الوظائف ، وكشف أيضاً عن بعض الإدارات الحكومية التي تضاعفت بها اعتمادات الأجور والمرتبات وتضاعف عدد وظائفها دون زيادة في الإنتاج و انعدام الرقابة في بعض الإدارات مما أدى إلى تعثر العمل وتعطيله .^(٣٩)

وبمعالجة هذه العيوب يمكن مضاعفة الإنتاج وتقليل السلبيات ووضع الموظف المناسب في الوظيفة المناسبة .

مشاكل الموظفين

بعد إنتهاء الحرب العالمية الثانية تصاعدت أسعار بعض السلع الاستهلاكية صعوداً جنونياً حيث ارتفعت الأسعار بنسبه ٩٥ % وكان للأزمة المالية العالمية وانخفاض قوة النقد المصري الشرائية وزيادة الرسوم الجمركية علي السلع الاستهلاكية الأساسية وفرض رسوم الدمغة علي المرتبات ومنع العلاوات الخاصة والمرتبات الإضافية وخفض المكافآت إلى أدني حد وتخفيض الإعانة واستفحال البطالة أثر كبير في إلحاق الضرر بصغار الموظفين، مما أدى إلى تصاعد الحركة الإضرابية لموظفي الحكومة فقاموا بالعديد من الإضرابات مثل إضراب موظفي التلغراف ومدرسي التعليم الحر وإضراب الممرضين بالقصر العيني وإضراب خريجي المدارس الصناعية والعاملين بورش السكة الحديد وسلاح الطيران وموظفي وزارة الأوقاف، للمطالبة برفع الأجور وزيادة

العلاوات لمواجهة غلاء المعيشة وارتفاع الأسعار، حيث كان سعر البطاطس عام ١٩٣٩ حوالي ٧ مليارات فارتفع عام ١٩٤٦ إلى ٥٠ مليماً وارتفعت أسعار اللحوم من ٤٥ مليماً إلى ٣٢٠ مليماً وسعر البيضة من مليمين إلى ٨ مليارات واللبن من ٨ مليارات إلى ٢٥ مليماً والبرتقال من ٢ مليماً إلى ٨ مليارات والسمك من ٥٠ مليماً إلى ٢٥٠ مليماً والمسلى من ٥٥ مليماً إلى ٢٤٠ مليماً والدجاج من ٧٠ مليماً إلى ٣٥٠ مليماً، إلى جانب ارتفاع أسعار بعض الملابس والأقمشة، فارتفع سعر الكستور من ٤٠ مليماً إلى ٢٤٠ مليماً، أما سعر البدلة الصوف فارتفع من ٤ جنيهات إلى ٢٠ جنيهاً، وقد تعددت مشاكل الموظفين وتتنوع ويمكن أن نصلها علي النحو التالي: (٤٠)

إعانة غلاء المعيشة

قررت الحكومة المصرية إعانة غلاء معيشة لموظفي الحكومة المصرية بنسبة ١٠% لصغار المستخدمين والعمال بشرط ألا تتجاوز جملة الماهيات والأجور مع الإعانة ١١ جنيهاً شهرياً وذلك اعتباراً من ١٩٤١/٧/١ وفي ١٩٤١/٩/٢٣ قررت أيضاً منح صغار المستخدمين إعانة غلاء ثابتة قدرها ٢٥٠ مليماً لمن لا يتجاوز أجره الشهري ٢٠٥ جنيه ومن يزيد أجره عن ذلك تمنح له الإعانة بنسبه ١٠% وقد حرمت الحكومة متوسطى الموظفين من هذه الإعانة لأن التوسع فى منح هذه العلاوة قد يؤدي الى زيادة الغلاء، كما تقرر سريان قرار مجلس الوزراء الخاص بالإعانة لجميع الموظفين الذين تصل مرتباتهم إلى ٣٠ جنيهاً شهرياً مع التدرج في الإعانة حسب الأعباء العائلية، وفي عام ١٩٤٢ زيدت فئات إعانة الغلاء فشملت من تصل مرتباتهم إلى ٤٠ جنيهاً شهرياً، كما تقرر مضاعفة فئات إعانة الغلاء مع تعميمها علي سائر الموظفين

ماعدًا الوزراء، ثم زيدت بنسبة ٤٠% علي أن تصرف الزيادة اعتباراً من أكتوبر عام ١٩٤٣ (٤١).

وجاء في تقرير لجنة المالية عن ميزانية عام ١٩٤٤ / ١٩٤٥ مدى تأثير الحرب على صغار الموظفين لأن دخلهم محدوداً والغلاء يزداد شهر بعد شهر بدرجة جعلتهم لا يجدون ما يسدون به حاجتهم وحاجة أبنائهم وذويهم فلجأت الحكومة لعلاج هذه الحالة بتقرير اعانة غلاء معيشة (٤٢).

وفي عام ١٩٤٤ تقرر تثبيت إعانة الغلاء وتخفيضها في بعض الأحوال وفي عام ١٩٥٠ رفع قيد تثبيت إعانة الغلاء وزيادة فئاتها مع خصم مقدار الزيادة من المرتبات الإضافية التي تقرر منذ عام ١٩٤٥، وفي عام ١٩٥٢ تقرر استقطاع الزيادة المترتبة علي تنفيذ الكادر الجديد الصادر بالقانون رقم ٢١٠ لعام ١٩٥١ من إعانة الغلاء، وأصبح لإعانة الغلاء قيمتان اسميه وفعليه فزادت إعانة الغلاء للموظف بنسبة ١٥٠% من مرتبه إذا كان متزوج وله ثلاثة أولاد فأكثر ومرتبه خمسة جنيهاً أي أن القيمة الاسمية الرسمية للإعانة الخاصة به ٧.٥ جنيه، ولكنه لا يتقاضى فعلياً إلا ١٧٧ قرش و٥ مليمات فقط، أما الذين تتراوح مرتباتهم من ٥-١٠ جنيهاً فيحصلون علي إعانة إسمية لا تقل عن ٣.٧٥ جنيهاً ولكنه يتقاضى فعلياً ما بين ١٢٥ مليماً إلى ٤.٢٥ جنيهاً فقط.

وبالرغم من جهود الحكومة في التدرج في منح هذه الإعانة إلا أن معظم شكاوي صغار الموظفين قد انحصرت في المطالبة بزيادة هذه الإعانة لمواجهة مطالب الحياة، فتقدم الموظفون من كافة الوزارات بالتماس يعرضون فيه تضررهم من انقطاع الواردات وارتفاع أسعار السلع ومبالغة التجار في رفع الأسعار بنسبة ١٥٠% مما أدى إلى شعور

الموظفين بغلاء المعيشة الذي وصل إلى ١٠٠% تقريباً، وعندما ارتفع ثمن الخبز من ١٦ مليماً إلى ٢٦ مليماً قامت بعض الشركات والبنوك بصرف إعانة غلاء لموظفيها تراوحت بين ٢٠ و ٢٥% من مرتباتهم، في حين عاني صغار الموظفين من هذا الغلاء مع عدم تناسب إعانة الغلاء مع هذه الأزمة الطاحنة التي تعصف بصغار الموظفين وأسرههم لذلك طالب هؤلاء الموظفين برفع الإعانة إلى ١٥% لمواجهة ارتفاع الأسعار الذي تضاعف من ١٧٨% في عام ١٩٤٢ إلى ١٩٢% في عام ١٩٤٣ (٤٣).

وقد تظلم موظفو مديرية المنيا من قرار مجلس الوزراء بتخفيض ثلث إعانة الغلاء بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، كما أرسل موظفو ميناء السويس يطالبون بزيادة إعانة الغلاء بسبب وصول القوات البريطانية إلى مصر مما أدى إلى ارتفاع أثمان الحاجيات الضرورية علي موظفي الحكومة وعجزهم عن مواجهة مطالب المعيشة فسألت حالتهم (٤٤).

كما أصدرت الحكومة قانون بمعاينة الموظف أو المستخدم الذي يقدم للمصلحة التابعة لها بيانات كاذبة عن حالته للحصول على الإعانة مثل الفصل من الخدمة وخصم ما قد صرف إليه من غير وجه حق من أصل الماهية المستحقة له أو مما قد يترتب له أو للمستحقين عنه من مكافأة أو معاش (٤٥).

ولتخفيف عبء الغلاء عن الموظفين قامت حكومة على ماهر في أول مارس عام ١٩٥٢ بخفض أسعار الحاجات الأساسية وتوفير المواد التموينية وخفض سعر السكر وإلغاء رسم الدمغة وقدره ثمانية قروش على الطلب الخاص بسكر الطوارئ وزيادة مقررات السكر في البطاقات،

وتعميم البطاقات للأسر والأفراد وتيسير استيراد السكر من الخارج ومضاعفة الانتاج المحلي من المسلى الصناعى وتخفيض سعر الحلاوة الطحنية الى ١٦ قرشاً بدلاً من ١٨ قرشاً وتخفيض سعر صفيحة الكيروسين ٤٥ مليماً^(٤٦) .

البطالة :

واجه الشباب المتعلم من حملة المؤهلات الدراسية شبح البطالة لقلّة فرص العمل سواء فى الحكومة أو فى الشركات الصناعية والتجارية ، وقد أدى وجود هذه الأزمة إلى شعور الشباب المتعلم بمدى الظلم الاجتماعى الواقع على المجتمع فأصبحوا على استعداد لقبول الأفكار الماركسية ، وابتعد البعض الآخر عن تأييد الأحزاب السياسية بعد أن فقدوا الثقة فى قدرة هذه الأحزاب على تقديم الحلول للمشاكل الإجتماعية وفى مقدمتها البطالة ، كما انجذب البعض الآخر إلى التشكيلات السرية التى بدأت تعمل فى الخفاء بالكفاح المسلح لتطهير البلاد من الزعمات السياسية المتعاونة مع الأنجليز ، وقام فريقاً آخر من الشباب بتكوين "الجمعية الأهلية للباحثين عن العمل" فى عام ١٩٣٦ ، وكان شعارها "نريد أن نعمل" وتتلخص أهدافها التى بلغت إثنى عشر هدفاً فى إيجاد فرص عمل للشباب بإقامة منشآت إنتاجية يشغل أعضاؤها ووظائفها ويقومون بأعمالها ، والتشجيع على تكوين الأسرة تكويناً قائماً على أساس مادى بتقديم المساعدات لمن يتعطل من الشباب والتعهد بتربية أبناءهم خلال الأزمة وبث روح الثقة بين الافراد وإشاعة الحب والاحترام بين الغنى والفقير، وإبعاد الشباب عن الإشتغال بالسياسة والأعمال الغير مشروعة والأفكار المذمومة .

وقد استطاعت الجمعية إنشاء مصنع للبلاط والأسمنت في حي "البغالة" بالجهود الذاتية ، كما أنشأت جريدة اسبوعية وقامت بإصلاح بعض الأراضي البور وخصصت أربعة غرف لسكن العاطلين من أعضاء الجمعية .

ويتضح من طبيعة المشروعات أن مؤسسيها لم يكونوا من الفقراء المحتاجين فقد كان جزء كبير منهم على جانب من الثراء الذي أتاح لهم الصرف على هذه المشروعات وإدارتها، أما مطالبتهم بالعمل ما هو إلا هروب من شبح البطالة ، وهذا لا يمنع من وجود شباب عاطلين وفقراء لم يكونوا أعضاء بالجمعية وكانوا في حاجة للعمل ليوفروا احتياجاتهم الضرورية .

وكانت مسألة تعطل المتعلمين أو البطالة من المسائل التي كانت تشغل وزارة الشئون الاجتماعية التي قامت بجمع البيانات المتعلقة بعدد العاطلين عن العمل ، كما قامت بإنشاء مكاتب للتخديم يسجل فيها العاطلون أسماءهم حيث تقوم هذه المكاتب بدور الوساطة بين أصحاب الأعمال وبين العاطلين^(٤٧)

شكوي موظفو الدرجتين السابعة والثامنة

بلغ عدد موظفو الدرجتين السابعة والثامنة حوالي خمسة وعشرون ألف موظف تقع علي عاتقهم معظم مسئوليات العمل ورغم ذلك كانوا من أشقي الموظفين وأقلهم راتباً فكان أكبر راتب يتقاضوه خمسة عشرة جنيهاً والقليل منهم كان يصل راتبه إلى عشرين جنيهاً، كما أن أكثرهم مضي عليه في الخدمة عدة سنوات دون أن يحصل علي علاوة أو ترقية، وكثيراً ما كان يعاقب هؤلاء بالخصم والتأديب مما سبب لهم الارتباك المالي والعجز عن مواجهة نفقات المعيشة ، كما أن معظم هؤلاء

الموظفين كانوا ينفقون ربع مرتباتهم علي أجور المساكن لذلك طالبوا بأن تمنحهم الحكومة قطعة أرض في كل محافظة أو مديرية تشيد عليها مساكنهم علي أن يدفع الموظف ربع الثمن والباقي علي أقساط شهرية ، كما طالبوا بتشكيل لجنة يرفع إليها الموظفون شكاوهم من تأخر ترقية أو علاوة أو تظلم من عقوبة وإعادة النظر في إنشاء مجلس التأديب ضماناً للعدالة ومراعاة لحقوق الموظفين مع وضع كادر عام عادل للوظائف لا يميز بين طبقة وأخري ، وأن تكون المرتبات والدرجات في المستوي اللائق بكرامة الموظف لأن مستوي المرتبات في مصر يقل عن مثيله في معظم دول العالم المتقدم ، وإبقاء مربوط الدرجتين السابعة والثامنة كما هو دون أي تخفيض لأن معظم الموظفين تجاوزت مرتباتهم المتوسط وبعضهم وصل نهاية المربوط وإجراء أي تخفيض يوقف علاواتهم لفترة طويلة، مع فك قيود العلاوات ومنحها دوريا كل عامين وإلغاء نظام الفترات والسنة الإسمية ورعاية الموظف المتزوج ورب الأسرة بعلاوة معيشة تحفظ مستواه الأدبي والاجتماعي، ووضع قاعدة ثابتة لترقية الموظف بعد ثماني سنوات وأقصاها عشر سنوات وأن تكون درجات كل مصلحة خاصة بموظفيها، وعدم نقل موظفي مصلحة لأخري ليحصلوا علي درجات يترتب عليها حرمان موظفي المصلحة الأصليين من حق الترقى وجعل النقل إلى الجهات النائية من باب الترقى كما هو متبع في القضاء والنيابة (٤٨)

كما طالب هؤلاء الموظفون بإلغاء رسم الدمغة علي المرتب لأن فرضه كان لظروف خاصة منها مراعاة الموازنة العامة ومواجهة الأزمة العالمية ، إلى جانب معاملة الموظفين بقانون رد الاعتبار واستبعاد الجزاءات والعقوبات من ملف خدمة الموظف بعد انقضاء خمس سنوات

علي آخر عقوبة وتعديل نظام مجلس التأديب وحق الموظف في الاستعانة بمحامي يدافع عنه أمام المجلس ، وتسهيل خروج الموظفين من الخدمة وضم مدة أقصاها خمس سنوات لخدمته لإفساح المجال أمام الموظفين الشبان للترقية وتوزيع أعمال الموظف المحال إلى المعاش علي زملائه، وفك القيود التي وضعت لتثبيت الموظفين المؤقتين وسن تشريع لهم يؤمنهم علي مستقبلهم ، وإعلان الموظف بمضمون تقاريره السرية كل عام ليكون علي بينة من أمره ، وحق الموظف في التمتع بالراحة الأسبوعية والأعياد والمواسم وإذا تعذر ذلك يعوض عنها بساعات إضافية فتحتسب الساعة ساعة وربع ، إلى جانب تعيين أبناءهم في الخدمة بعد وفاة الأب أو إحالته إلى المعاش ، كما طالب هؤلاء بحصول الموظف علي الدرجة السادسة قبل الإحالة للمعاش علي أن تمنح لهم العلاوات كل عام لمن يتقاضى مرتب أقل من ١٠ جنيهاً وكل عامين لمن زاد مرتبه علي ١٢ جنيهاً لأن هذا سيؤدي إلى إنعاش هذه الطبقة وراحتهم من الناحية المالية (٤٩)

شكوى أعضاء هيئة التدريس

رفعت وزارة المعارف العمومية إلى مجلس الوزراء شكوى أعضاء هيئة التدريس بجامعة فؤاد الأول وفاروق الأول من الكادر الذي يخضعون له والذي يسوى بينهم وبين الكادرات العادية وكان من نتيجة ذلك أن اجتذبت الوظائف الأخرى والأعمال الحرة الكثير من أعضاء هيئة التدريس وكان لذلك أثره في قلة عددهم وإنهيار العملية التعليمية ، لذلك طالب البرلمان ووزير المعارف بالعمل على استقرار هيئة التدريس ومنحهم الكادر اللائق بمكانتهم الاجتماعية حتى ينصرفوا إلى رسالتهم الكبرى في إعداد الأجيال الجديدة والمساهمة في البحوث العلمية والأدبية

والإنتاج العلمي وحتى يتمكنوا من أن يكونوا قادة الفكر في البلاد ، ولأن الناحية المادية لها وزنها ولمهنة التدريس الشرف والكرامة فلا بد لها من سند مالى يدعمها ويؤمن المحتفظ بها على حياته ومستقبله .

وقد طالب مجلسى إدارة الجامعتين تطبيق مزايا كادر القضاء ورجال النيابة على أعضاء هيئة التدريس وتتخلص هذه المزايا فيما يلي :

- ١- كل من يشغل وظيفة من وظائف هيئة التدريس يمنح بصفة عامة أول مربوط الدرجة التى يشغلها ، فإذا كان حاصلًا عند الترقية على أول مربوط الدرجة التى رقى إليها منح علاوة من علاوات هذه الدرجة .
- ٢- لا تتقيد الترقية بقضاء مدة معينة في الدرجة المرقى منها ما دامت تتوافر الشروط العلمية في الشخص المرقى .
- ٣- تطبيق نظام العلاوات المقرر في كادر القضاء
- ٤- يمنح المعيدون عند تعيينهم في الدرجة السادسة مرتب ١٢٥ جنيهاً تزداد إلى ١٥ جنيهاً بعد مضي عام وإلى ٢٠ جنيهاً بعد مضي عامين .

٥- تطبيق هذه القواعد المتقدمة على هيئة التدريس الحالية ومن يعينون في المستقبل .

٦- اما اعضاء هيئة التدريس في كليات الطب فيصرفهم العمل الخارجى عن التفرغ لأعمال التدريس تفرغاً كاملاً لذلك يجب تشجيعهم على التفرغ لأعمال التدريس بزيادة فئات بدل التفرغ طبقاً للفئات الآتية :-

- الاساتذة ٣٦٠ جنيهاً في السنة .
- الاساتذة المساعدون ٢٤٠ جنيهاً فى السنة .
- المدرسون ١٨٠ جنيهاً في السنة .

- المدرسون المساعدون والمعيدون ١٢٠ جنيها في السنة^(٥٠) .
وبتعديل كادر أعضاء هيئة التدريس سيتم إصلاح العملية التعليمية
التي تبدأ بدعم هيئة التدريس الدعم المادى اللائق بمكانتها في المجتمع .

نقل الموظف

النقل من جهة إلى أخرى بين الموظفين إجراء مألوف تقتضيه
المصلحة العامة لأسباب تتعلق بالوظيفة وأحيانا تتعلق بالموظف وكان
النقل في حالات كثيرة يرجع إلى رغبة كبار الموظفين في تحقيق رجاء
صديق أو قريب أو محسوب أو إلى إيذاء موظف لثقل ظله علي قلب
الرئيس مثلاً، أما النقل لأسباب سياسية فقد شاع وانتشر في تلك الفترة
بسبب انتشار الحزبية ، وكان النقل يوقع ضرراً كبيراً بالموظف واسرته
لأنه يعرضهم للانتقال من مكان إلى آخر كأن يكون النقل إلى قرية نائية
ليس بها مدارس فتعاني الأسرة من الوحدة والفراغ مما يؤثر علي نفسياتهم
فيقل إنتاج الموظف بسبب انصرافه إلى همومه الخاصة، أما ضرره علي
المصلحة العامة فكان يكلف الدولة مبالغ طائلة كل عام .^(٥١)

وقد نصت المادة ٢٨ من القانون رقم ٢١٠ لعام ١٩٥١ ، علي
جواز نقل الموظف لغاية الدرجة الأولى بموافقة لجنة شئون الموظفين،
وأن يكون النقل مثل الترقيّة في حالة نقل الموظفين العاملين بالهيئة أما
الموظفون من خارج الهيئة فلوكيل الوزارة أو رئيس المصلحة الموافقة
علي نقلهم طبقاً للمادة ١١٨ من القانون السابق، كما يجوز نقل الموظف
من إدارة إلى أخرى إذا كان النقل لا يفوت عليه دوره في الترقيّة
بالأقدمية وبناءً علي طلبه ولا يكون النقل من وظيفة إلى أخرى درجتها
أقل من درجته ، كما أنه لا يجوز النظر في ترقيّة الموظف المنقول إلا
بعد مضي سنة علي الأقل من تاريخ نقله وذلك منعاً لعدم التحايل بنقل

الموظفين من مصالحتهم لترقيتهم في مصالح أخرى مما يوقع الضرر بموظفي هذه المصالح ، أما الموظفون الذين ينقلون إلى مصالح جديدة ووظائف خالية تجوز ترقيتهم بعد مضي سنة علي نقلهم ويجوز نقلهم بدرجتهم كما يجوز نقل الموظف من الكادر المتوسط إلى الكادر العالي في نفس درجته وفي حالة مخالفة الإدارة للأحكام الواردة في قانون موظفي الدولة عن النقل أو استخدام الإدارة لسلطتها في النقل لتحقيق منفعة ذاتية للموظف فترفع دعوي أمام القضاء الإداري لإلغاء هذا القرار الذي وقع مخالفاً للأحكام السابقة فضلاً عن دعوي التعويض (٥٢)

لذلك يجب مراعاة حالة الموظف النفسية ، فتقوم بتعيينه في دائرة بلده وما جاورها ولا يجوز نقله إلى جهة أخرى إلا بعد موافقته، وإذا اقتضت المصلحة العامة نقله وجب تعويضه بترقية أو علاوة ، وأن يكون النقل ندباً يعطي الموظف خلاله بدل سفر (٥٣)

بدل السفر

عندما أصدرت الحكومة لائحة بدل السفر كان الموظف الصغير يتقاضى حوالي نصف جنيه عن اليوم الواحد وبذلك أصبح الموظف يتمني أن يحصل علي مأمورية لأطول وقت ممكن لأنه سيجني من ورائها نفعاً مادياً كبيراً وفي عام ١٩٢٥ صدرت لائحة جديدة خفضت البدل إلى ٢٥ قرشاً نظراً لفداحة اعتمادات بدل السفر ومصاريف الانتقال ، ثم توالى التعديلات إلى أن تولى وزارة المالية مكرم عبيد عام ١٩٣٦ ، فأصدر قراراً بإلغاء المرتبات الإضافية وتخفيض بدل السفر ووضع قيود صارمة علي المأموريات فأصبح البدل لا يتجاوز بضعة قروش في الخمسة عشر يوماً الأولي تخفض إلى النصف إذا حلت الخمسة عشر يوماً الثانية وإذا تجاوزت المأمورية الشهر يلغي بدل السفر إلا إذا أجاز الوزير المختص

نصف بدل السفر ، وفي الوقت نفسه لم تعوض الوزارة الموظفين الذين تستدعي وظائفهم كثرة الانتقال كالمفتشين والمهندسين وغيرهم مصاريف إضافية مثل صرف بدل تفتيش، مما أدى إلى تأثر حالة الموظف المادية وأصبحت المأموريات عقوبة وليست منفعة وبذلك تهاون بعض الموظفين في أداء واجباتهم في سبيل الحصول علي المأوي والمأكل ممن يرتبط معهم الموظف المنتدب برابطة العمل ، لذلك كان علي الحكومة وضع القواعد الكفيلة بعدم تجاوز الموظف المدة اللازمة لقضاء مأموريته بشرط أن يكون بدل السفر كافياً ومستمرأ مدة مأموريته (٥٤)

تأديب الموظف

يعد التأديب أداة هامة من أدوات إصلاح العمل الحكومي فالموظف المهمل أو المرتكب لجريمة ما يجب أن يوقع عليه الجزاء المناسب وإلا انهارت الإدارة الحكومية ، وإذا كان عقاب الموظف واجباً فلا بد من مراعاة العدالة التامة في توقيع الجزاء حيث كان الموظف يجازي بسبب وبدون سبب وتوقع عليه الجزاءات التي تؤثر علي علاقته وترقياته ، إلى أن صدر القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ فنظم الجزاءات التي يمكن توقيعها علي الموظف سواء كان دائماً أو مؤقتاً أو خارج الهيئة، وشكل لجنة تأديب مكونة من ثلاثة أعضاء لسماع أقوال الموظف قبل توقيع الجزاء عليه مع استحقاق الموظف الذي يحال إلى المحكمة التأديبية لأكثر من سنة وتثبت عدم أدانته لعلاوة ترقية وتقااضي الفروق (٥٥)

ومن الجزاءات التأديبية الإنذار والاستقطاع من الماهية مدة لا تتجاوز خمسة عشرة يوماً ، والتوقيف عن العمل لمدة محددة والتنزيل من وظيفة أو درجة لوظيفة أو درجة أدنى منها ، وأخيراً الرقت . (٥٦)

العلاوة الاجتماعية

نص قرار مجلس الوزراء الصادر في ١٩٤٤/١/٣٠ علي تقرير منح علاوات اجتماعية مقدارها جنيه واحد شهرياً عند زواج الموظف لأول مرة، كما نص القرار علي أن العلاوة الاجتماعية تعتبر مرتباً إضافياً لا يدخل ضمن الماهية ولا يستقطع من المعاش، ويقطع عند وفاة الزوجة أو طلاقها وكذلك عندما يحصل الموظف علي راتب قدره ٢٠٥ جنيهاً شهرياً^(٥٧) وقد أوقفت الحكومة منح العلاوات للموظفين مما أثر علي حالتهم المالية حيث غير من معيشتهم وأضر بمستقبلهم عند منحهم مكافأة نهاية الخدمة، فمثلاً موظف راتبه ١٠ اجنبيات منح علاوة في مايو ١٩٣٠ فأصبح مرتبه ١١ اجنيهاً ثم منح علاوة في عام ١٩٣٥ فوصل مرتبة ١٢ اجنيهاً، وإذا أحيل إلى المعاش عام ١٩٣٩ تحاسبه الحكومة علي مرتبه الأخير أما إذا منحتة علاواته الدورية حتى وإن كانت اسميه فقط، فيكون مرتبه عند التقاعد ٤ اجنيهاً، وبذلك يتحسن معاشه ومكافأته، وقد تظلم الموظفون وطالبوا وزارة المالية أن تنظم علاوات الموظفين وتمنحها لهم في مواعيدها ولو اسميه فقط حتي يستفيد منها عند التقاعد أو ترك الخدمة^(٥٨)

تعنت الرؤساء الأجانب

كثر توافد الأجانب إلى البلاد للاستعانة بهم في مشروعات التنمية والاستفاد من خبراتهم في تلك المجالات منذ عهد محمد علي، وبعد عهد محمد علي اقتصرت مهمة الاجانب على تدريب وتعليم المصريين وتمكينهم من التعامل مع المستحدثات الجديدة داخل مؤسسات الدولة.^(٥٩) وكانت أوامر محمد علي الصارمة بضرورة تعاون المصريين مع الأجانب وعدم التعرض لهم ذريعة لاعتدائهم على المصريين، وبعد عهد محمد علي أصبح للأجانب وضعاً مميزاً بسبب الضغط الاستعماري

والامتيازات الأجنبية ونظم المحاكم المختلطة التي كانت نادراً ما تحاكم أجنبياً مما أدى إلى زيادة نفوذ الاجانب فأصبحوا مسيطرين على البلاد اقتصادياً وسياساً .

وقد كان عدد الأجانب العاملين بمؤسسات الدولة في عهد إسماعيل لا يتجاوز ٢٠٠ موظفاً واستمر هذا العدد في التزايد حتى بلغ عام ١٨٨٢ حوالي ١٣٥٥ اجنبياً في مختلف القطاعات يتقاضون مرتبات ضخمة تقدر بنحو ٣٧٩.٠٥٦ جنيهاً سنوياً ويعملون في الوظائف الادارية والفنية الهامة بينما تترك للمصريين الوظائف الادارية الثانوية والخدمات المعاونة ، وقد حاول الأجانب طرد المصريين المستخدمين في تلك المصالح وإحلال العنصر الأجنبي محلهم .^(٦٠)

وقضت اللوائح والتعليمات أن يكون لكل مصلحة رئيس ولكل قسم مدير لإدارة حركة العمل بين الموظفين ومراقبتهم داخل مكاتبهم للمحافظة علي النظام ومراعاة الصالح العام ، وقد عمد بعض الرؤساء وخاصة الاجانب إلى التتكيل ببعض مرؤسيهم من المصريين فيشهدون في حقهم الشهادات التي يتسبب عنها حرمانهم من العلاوة والترقية، في حين كان هؤلاء الرؤساء يقربون إليهم بعض مرؤسيهم ويغدقون عليهم العلاوات والترقيات^(٦١)

كما عاني بعض الموظفين المصريين من سوء معاملة الرؤساء الأجانب وتحيز الرئيس الأجنبي للمرؤوس الأجنبي حتي أن مدير شركة المصبغة الفرنسية المصرية التابعة للحراسة الإيطالية بالإسكندرية قد استغنى عن جميع الموظفين المصريين الفنيين وبعض الإداريين الذين خدموا الشركة طوال مدة الحراسة في حين أنه أبقى علي جميع الإيطاليين الذي لا يزيدون أي كفاءة عن الموظفين المصريين المفصولين ، كما

سعت الشركة إلى تجديد إقامة هؤلاء الإيطاليين دون مراعاة لقوانين الدولة (٦٢)

كذلك قامت شركة شل لآبار البترول الإنجليزية المصرية بالاستغناء عن الموظفين والعمال المصريين في آبار البترول برأس المطامير الذين وقع علي عاتقهم عبء استخراج وتكرير وتوزيع الزيوت واستبدالهم بعدد من الموظفين الأجانب (٦٣)

لذلك قامت حكومة الثورة بالحد من سطوة الرؤساء والموظفين الأجانب عن طريق تمصير الكثير من الشركات مثل شركة شيكوريل و صيدناوي وعمر أفندي وغيرها ثم قامت عام ١٩٥٦ بتأميم هذه الشركات، ومن الملاحظ أن شكاوي الموظفين دارت حول عدم تطبيق قواعد التعيين والترقية والعلاوات والمطالبة بوضع ضوابط لها وألا تسند الوظيفة إلا لذوي الكفاءات مع مراعاة العدل في معاملة جميع الموظفين ووضع قوانين ثابتة لتقسيم الوظائف حسب اختصاصها إلى علمية وفنية وإدارية وحسابية وكتابية ، وتكون الوظائف حسب حاجة العمل الحقيقية مع خضوع الترقيات والعلاوات والنقل والعقوبة لقوانين ثابتة وهيئات تنفيذية تتوافر فيها العدالة وتطبق فيها المساواة التامة بين جميع الموظفين والمستخدمين في الترقية والمكافأة والعلاوة، وتشكيل لجنة استئنافية للفصل في الشكاوي المرفوعة من الموظفين . (٦٤)

وقد تقدم موظفو مصلحة التأخرافات والتليفونات بشكوي من المحسوبة في الترقيات واستندوا في ذلك إلى ترقيه كاتب إلى الدرجة السادسة متخطياً رؤساء أقلام خدموا في المصلحة أكثر من ٤٠ عاماً ولم تتم ترقيةهم ، كما طالبوا بزيادة الدرجات الكتابية (٦٥)

وأرسل المدرسون المنقولون من المصالح الحكومية إلى وزارة المعارف يطالبون بحقوقهم التي يتمتع بها زملاؤهم في الوزارة ، كما تظلم بعض حاملي دبلوم الخدمة الاجتماعية الذين رشحوا للتعيين في وزارة الشؤون الاجتماعية وعينوا في مصلحة الجمارك علي الدرجة السادسة وخصمت منهم المصلحة ٤.٥ جنيه علي اعتبار أنه الفرق بين الكادرين ، وهذا يخالف ما فعلته وزارة الشؤون الاجتماعية مع موظفين حاصلين علي نفس مؤهلهم وعينوا بالدرجة السادسة وخصمت منهم الوزارة ٣ جنيهات فقط (٦٦)

كما تقدم حملة الشهادة الابتدائية من موظفي الحكومة المصرية بالتماس إلى وزير المالية عام ١٩٤٦ مطالبين بمنحهم علاوة وترقيتهم إلى الدرجة الثامنة لكل من أمضي في الخدمة أربع سنوات والسابعة لمن أمضي ١٥ سنة في الدرجة التاسعة لأنهم من الفئات التي لم يشملهم قرار العدل والتنسيق (٦٧)

كما وردت شكوي إلى الديوان الملكي من الكتبة الخارجين عن هيئة العمال من غير الحاصلين علي مؤهلات دراسية وقائمين بأعمال كتابية في مصالح الري والمساحة والصحة والزراعة والتليفون يطالبون بمنح كل من قضى في درجته الحالية عشر سنوات فأقل الدرجة التاسعة الكتابية طبقاً لكادر ١٩٣١ الذي لم يشترط فيه الحصول علي مؤهلات دراسية (٦٨)

وتقدم أيضا حوالي عشرة آلاف موظف من حملة البكالوريا باعتبارهم العمود الفقري للإدارة الحكومية يطالبون بإنصافهم لأنهم عينوا علي الدرجة الثامنة وظلوا فيها بدون تعديل في حين أن موظفي حملة شهادة المعلمين الثانوية والمعلمات السنية عينوا بالدرجة السابعة وبعد أربع سنوات أصبحوا علي الدرجة السادسة مع أن هاتين الشهادتين أقل من البكالوريا (٦٩)

جهود الدولة للنهوض بالموظفين

يمثل الموظفون في المصالح الحكومية ركناً هاماً من أركان المجتمع المصري لذلك عمدت الحكومة إلى رعاية موظفيها والاهتمام بهم عن طريق زيادة المرتبات والمعاشات ورفع مستوى المعيشة وتوزيع العمل والتأمين الصحي والاجتماعي وتقنين المكافآت والعلاوات مما أدى إلى زيادة التعاون بين الموظف والحكومة ونمو الشعور بالمسئولية^(٧٠)

ومسألة الموظفين والوظائف متشعبة النواحي لذلك نشأ خلاف حاد بين أعضاء البرلمان حول هذه المسألة فطالب البعض بوضع حد أدنى للمرتبات وطالب البعض الآخر إلى وقف التعيينات والعلاوات والترقيات وتوزيع أعمال الحكومة حسب المؤهلات ومقتضيات الأداة الحكومية ، وأجمع نواب البرلمان علي إنصاف صغار الموظفين ومكافأة الأكثر إنتاجاً مالياً وأدبياً لأن الموظفين هم جنود الدولة المدينون فيجب علي الدولة أن تحفظ لهم مركزهم الأدبي بتوفير ما يتفق وتكاليف المعيشة حتي تحفظ للموظف عفة يده وتشعره بأدميته وتأمينه علي مستقبله^(٧١)

لذلك بذلت الدولة جهوداً كبيرة للنهوض بالموظفين بدءاً من تحسين الأجور والمرتبات إلى وضع نظام دائم للمعاشات يخفف العبء عن ميزانية الدولة.

تحسين الأجور والمرتبات

كانت مشكلة الأجور في مصر في تلك الفترة مشكلة معقدة لأن المرتبات في مصر ليست كبيرة سواء في الوظائف الكبيرة أو الصغيرة ، ودائماً يشكو الموظف من قلة المرتبات والعلاوات ، وقد حاولت الوزارات المتعاقبة علاجها منذ الحرب العالمية الأولى عام ١٩١٤ ، وإيجاد الحلول اللازمة لها ولكن ذهب الوزارات وطول الإجراءات وعدم اتساع

الوقت لظهور نتائجها أدى إلى تعثر حل هذه المشكلة التي شغلت الموظفين عموماً وأنظار مجلس النواب والشيوخ^(٧٢)

وكانت المرتبات التي تمنح لخريجي المدارس العليا عند التحاقهم بالوظائف الحكومية تصل إلى ١٢ جنيهاً شهرياً، وفي مصالح أخرى كان الموظف يحصل على ثمانية جنيهاً، وبعض المصالح لا تمنح الموظف أكثر من ستة جنيهاً ، وكانت الزيادة في أعداد الموظفين في بعض الإدارات المركزية بالقاهرة زيادة كبيرة وقلة عددهم في مصالح الأقاليم معطلة للعمل لأن رغبة بعض الوزراء وكبار الموظفين في تعيين الأقارب وأبناء الأصدقاء اضطرهم إلى إيجاد أعمال جديدة لهؤلاء أو تقسيم عمل الموظف الواحد على اثنين أو أكثر، وذلك استناداً إلى نظرية هؤلاء " بأن قيمة وزارة أو إدارة معينة يقاس بعدد موظفيها كما أن الموظف الكبير أو الوزير يعتقد أن هيئته ترتفع أو تنخفض بعدد الموظفين الذين يعملون تحت سلطته " مما أدى إلى تضخم اعتمادات المرتبات^(٧٣)

وقد تعدت الزيادة في المرتبات إلى النصف مليون جنيهاً وهذه الزيادة نشأت عن ارتباطات سابقة وإنشاء خدمات جديدة ، ففي وزارة المعارف بلغت الزيادة في الاعتمادات نحو ٢١٣.٠٠٠ جنيهاً بسبب ضم المدارس غير الأولية التي تسلمتها الوزارة من مجالس المديرية ونتج عنها زيادة نحو ٧٩.٣٠٠ جنيهاً للوظائف الخاصة بالمدارس التي كانت تأخذ تكاليفها من الاعتمادات المخصصة لنشر التعليم^(٧٤) .

أما الزيادات الأخرى فشملت ١١.٤٠٠ جنيهاً، لإنشاء وظائف جديدة في وزارة الحقانية وأهم هذه الوظائف ثلاثة مستشارين لمحكمة الإستئناف و٤ وظائف في النيابة العمومية لمواجهة زيادة الأعمال ، وفي ميزانية هذه الوزارة زيادة أخرى قدرها ٨.٦٤٠ جنيهاً لإنشاء وظائف لخبراء وموظفين ومحاسبين^(٧٥) .

وقد بلغت مرتبات الموظفين ١٣.٥١٠.٣٧٩ جنيهاً في ميزانية عام ١٩٣٨/٣٧ أي بنسبة ٣٦% من مجموع مصروفات الدولة إلى جانب

المعاشات والمكافآت التي بلغت ١.٧٤٩.٠٠٠ جنيهاً ، وهذه الزيادة كانت تزيد عاماً بعد عام بنسبة أكبر من زيادة الإيرادات العامة^(٧٦) وقامت الحكومة بتشكيل عدة لجان لدراسة أسباب تضخم اعتمادات الموظفين التي أرجعتها إلى " تعقيد العمل وبطء الإجراءات " لذلك قررت تطبيق طرق عمل جديدة تؤدي إلى تحقيق التخفيضات المطلوبة في هذه الاعتمادات وتطبيقها في سائر الوزارات والمصالح ، فقامت بالاستغناء التدريجي عن الوظائف الزائدة عن حاجة العمل وخفض مقدار العلاوات مع وضع القيود على الترقية ، ومنذ أن عدلت درجات الموظفين عام ١٩٢١ وقررت فيها علاوات دورية وغير دورية أخذت المرتبات والأجور في الازدياد ، لذلك قررت اللجنة توزيع موظفي ومستخدمي الدولة الدائمين والمؤقتين ووضع لوائح جديدة للاستخدام ، ومنع شغل الوظائف بالتعيين أو بالترقية ووقف العلاوات ومنح الموظفين التسهيلات لترك الخدمة^(٧٧)

وفي تقرير لجنة المالية لمجلس النواب عن مشروع ميزانية الدولة لعام ١٩٣٧/٣٦ ، بنت الوزارة سياستها نحو الموظفين على عدم المساس بمرتباتهم وتخفيض " تكاليف الوظيفة " أي تخفيض بدل السفر والمرتبات الإضافية ، وقد رأت اللجنة أن الفارق الكبير بين الحدين الأدنى والأعلى لدرجات الموظفين وقاعدة منحهم العلاوات الدورية بطريقة أوتوماتيكية ، يؤدي إلى زيادة المرتبات التي لا تقوى الميزانية على تحملها ، لذلك قررت التقريب بين الحدين الأدنى والأعلى^(٧٨) .

وقد اقترح مجلس النواب عدة حلول في هذا الشأن ، منها إعداد كادر جديد للموظفين ، واستصدار قانون بشأن التوظيف يكفل للموظفين كل الضمانات الممكنة ، وتسهيل خروج الموظفين من الخدمة بمنحهم مدداً إضافية ، مع دراسة نوع العمل في المؤسسات الحكومية المختلفة حتى تحدد العدد اللازم من الموظفين لهذه المؤسسات والاستغناء عن الزائد ،

ومراعاة الموازنة بين المرتب والناتج عن العمل وزيادة عدد ساعات العمل (٧٩).

كما عملت الحكومة على عدم التعجل في إنشاء وظائف في المستقبل إلا بقدر الحاجة ورفض الاستثناءات ، وإعادة النظر في أمر الوظائف غير الثابتة التي عُين فيها من لا تتوافر فيهم شروط التعيين أو عُينوا في وظائف لا عمل لها، ولا يبقى منهم إلا من يستحق البقاء لمؤهلاته وتتوافر فيه شروط التعيين والعمل على رفع مستوى معيشة الموظفين، لأن المرتبات التي يحصلون عليها تتفق لسد حاجات المعيشة التي تستفيد منها الدولة والمجتمع على حد سواء، مع إعطاء بعض المزايا للموظف المتزوج ورب الأسرة وعائل الوالدين بتوفير الأجر المعقول الذي يتفق وتكاليف المعيشة التي تشمل أجرة السكن والغذاء والكساء ونفقات التعليم وثمان الدواء، وبذلك تستطيع الدولة أن تمنح المرتبات والمعاشات للموظفين دون تعطيل مشروعات الإصلاح (٨٠).

أما بشأن صغار الموظفين الذين تبدأ ماهياتهم من ستة جنيهاً إلى ثمانية عشرة جنيهاً ولا يصل إلى نهايتها إلا بعد ثلاثة وثلاثون عاماً فلا يجوز تسوية مرتب الموظف الصغير في تخفيض العالوة بالموظف الكبير ويكون التخفيض تصاعدياً أى بنسبة ٢٠% فقط ولا ينطبق ذلك على الذين يتقاضون من عشرة إلى عشرون جنيهاً لأن الموظف الذي يتقاضى ١٥٠ جنيهاً لا يشعر بهذه النسبة لأنه لا يحرم إلا من بعض كمالياته ، أما الموظف الصغير فيحرم من بعض احتياجاته الضرورية ، أما الموظف الذي يتقاضى ٧٠٠ جنيهاً فيجب إيقافه عند هذه الحد ، ولا يزيد الحد الأقصى لمرتب الموظف عن ١٥٠٠ جنيهاً (٨١).

ولتخفيض اعتمادات المرتبات وافق مجلس النواب على اقتراح لجنة المالية وهو تشكيل لجنة عليا تسند رئاستها إلى احد كبار أصحاب الرأي والتجربة واثنان من موظفي الوزارة مهمتها دراسة المسألة الخاصة

- بعدد وتوزيع موظفي ومستخدمى الحكومة الدائمين والمؤقتين للوصول الى تخفيض الاعتمادات المخصصة للمرتبات على الوجه التالي :-
- ١- إصلاح الطرق المتبعة في إنجاز الاعمال فى الأقسام الادارية والكتابية .
 - ٢- النظر فى المصالح وأقسامها التى انشئت مع بيان الأسباب التى تبرر ابقاؤها أو إلغاؤها أو ادماجها في مصالح أخرى .
 - ٣- توزيع الاعمال بين الوزارات المختلفة وبين أقسام الوزارة الواحدة لمعرفة ما قد يترتب على ضم الاقسام المتشابهة من اقتصاد فى الوقت والموظفين .
 - ٤- توزيع الاعمال بين الموظفين والمستخدمين في المصالح من جميع الطبقات مع بيان العدد الضرورى لكل نوع من الاعمال وتقدير الدرجات اللائقة بها .
 - ٥- تحديد الوظائف التى يمكن الاستغناء عنها دون الاخلال بسير العمل .
 - ٦- النظر فيما يصرف للموظفين من بدل الانتقال وبدل سفر والغرض من ذلك ليس الاستغناء عن الموظفين الحاليين بل بيان الوظائف الزائدة على الحاجة مما يؤدى إلى تحسين المرتبات ومنع زيادة عدد المستخدمين بدون حاجة لهم^(٨٢).

وفى عام ١٩٤٦ وضعت وزارة المالية قواعد لتخفيف العبء عن ميزانية الدولة منها عدم إنشاء وظائف جديدة عند إنشاء قسم جديد ، وكل وظيفة خالية أو تخلو فى السلك الكتابى أو الادارى أو الفنى يجب إلغاؤها وتوزيع أعمالها على بقية الموظفين ، كما يجب على كل وزارة أن ترسل إلى وزارة المالية كشفاً بالوظائف الخالية التى يجوز إلغاؤها أو التى خلت ويمكن النظر فيها إما بتقرير بقائها مع تعديل المرتب المربوط لها أو إبقائها وتوزيع أعمالها على سائر الموظفين^(٨٣).

وهذه مقارنة بين اعتمادات الميزانية والاعتمادات المخصصة للموظفين عام ١٩١٤ وعام- ١٩٣٥ حيث بلغ مجموع الاعتمادات عام

١٩١٤ حوالي ٩.١٧٦.٠٠٠ واعتمادات الوظائف ٦.٣٧٠.٠٠٠ بنسبة ٣٣% وفي عام ١٩٣٥ بلغ مجموع الاعتمادات ٣٨.٩٢٧.٠٠٠ جنيهاً واعتمادات الوظائف ١٥.٨٠٧.٠٠٠ بنسبة ٤٠% فالزيادة في اعتمادات الوظائف بلغت ٩.٤٣٧.٠٠٠ جنيهاً وهي موزعة على مختلف المصالح كالتالي^(٨٤)

المصالح السريعة للنمو	اعتمادات عام ١٩١٤	الزيادة عام ١٩٣٥
التعليم	٢٢٣.٠٠٠	٢.٣٧٧.٠٠٠
الصحة	١٩٤.٠٠٠	٦٣٤.٠٠٠
البوليس والخفر	١.٣٠.٠٠٠	١.٣٣٧.٠٠٠
التلغراف والتليفون	٢٠١.٠٠٠	٢٧٤.٠٠٠
البريد	٢٠٦.٠٠٠	٢٧٤.٠٠٠
الجمارك	١٣٢.٠٠٠	١٤٦.٠٠٠
الحقانية	٦٨.٠٠٠	٨٠٤.٠٠٠
الري والميكانيكا	٢٧٦.٠٠٠	٤٠٨.٠٠٠
المساحة	١٤١.٠٠٠	٢٣٥.٠٠٠
وزارة الزراعة	١٢.٠٠٠	١٦٣.٠٠٠
وزارة الزراعة	٥٩.٠٠٠	٧٠.٠٠٠
وزارة المواصلات	-	١٣٣.٠٠٠
مصلحة الحدود	-	٩٦.٠٠٠
وزارة التجارة	-	١٦٣.٠٠٠
مصالح أخرى	٣.٢٥٤.٠٠٠	٧.٢٦٤.٠٠٠
الجملة	٣.١١٦.٠٠٠	٢.١٧٣.٠٠٠
	٦.٣٧٠.٠٠٠	٩.٤٣٧.٠٠٠

ويتضح من الجدول السابق أن مجموع الاعتمادات عام ١٩١٤ بلغ حوالي ٩.١٧٦.٠٠٠ واعتمادات الوظائف بلغ ٦.٣٧٠.٠٠٠ بنسبة ٣٣% وفي عام ١٩٣٥ بلغ مجموع الاعتمادات ٣٨.٩٢٧.٠٠٠ جنيهاً

وأعتمادات الوظائف بلغ ١٥.٨٠٧.٠٠٠ جنيهاً أي بنسبة ٤٠% فالزيادة في اعتمادات الوظائف بلغت ٩.٤٣٧.٠٠٠ جنيهاً .

أما توزيع الاعتمادات بين مختلف فئات الموظفين فكانت الوظائف الفنية تستنفذ من جملة الاعتمادات ٥.٠٠٠.٠٠٠ جنيهاً ، والوظائف النظامية تستنفذ ٣.٠٠٠.٠٠٠ جنيهاً والخارجة عن الهيئة تستنفذ ٣.٢٥٥.٠٠٠ جنيهاً والوظائف الإدارية والكتابية تستنفذ ٣.٢٥٥.٠٠٠ جنيهاً من جملة الاعتمادات .

وقد قامت وزارة المالية بمقارنة الزيادة في إنتاج بعض المصالح السريعة النمو وبين الزيادة الصافية في اعتماداتها فكانت كالتالي: التعليم العام كانت نسبة الزيادة في طلبة المدارس ٣٠٠% والزيادة الصافية في اعتمادات الموظفين كانت ٣٠٠% ، أما التعليم الأولى فكانت نسبة الزيادة في طلبة المدارس ٥٦٥% والزيادة الصافية ١٧٠%، والصحة كانت نسبة الزيادة في أسرة المستشفيات ٤٤% والزيادة الصافية ٢٢٨%، أما البريد فكانت نسبة الإيراد ١٣٥% والزيادة الصافية في اعتمادات الموظفين ٨٠% ونسبة إيراد التلغراف والتليفون ١٥٠% والزيادة الصافية ٨٢% ، والزيادة في إيراد الجمارك ٢٦٧% والزيادة الصافية ٦١% ، وهذه الأرقام تعنى أن زيادة عدد السكان وانتشار العمران واتساع نطاق الأعمال ترتب عليه زيادة موظفي الدولة ومستخدميها، كما أن سياسة تعميم المدارس والمستشفيات ترتب عليها إنشاء مدارس وإيجاد وظائف للمدرسين، وإنشاء مستشفيات ووظائف جديدة للأطباء والمرضى ، ويحدث ذلك أيضا عند إنشاء كل محكمة أو مكتب بريد أو تلغراف وغير ذلك من المصالح التي يقضيها انتشار العمران وتقدم البلاد وهذه زيادة طبيعية^(٨٥)

وقد بحثت الحكومة مستوى المرتبات وقارنت بين ما كانت عليه في عام ١٩١٤ وما صارت عليه المرتبات عام ١٩٣٧، فكان متوسط الزيادة في الدرجة الأولى ١٧% والثانية ١٤% والثالثة ١٠% والرابعة ٢٢% والسادسة ٤١% والسابعة ٢٤% والثامنة ٥٦%، ويتضح من ذلك زيادة الرقم القياسي لتكاليف المعيشة ٣٠% في عام ١٩٣٧ مما كان عليه في عام ١٩٤١، كما لم ترتفع درجات بعض الموظفين أصلاً أو ارتفعت ارتفاعاً ضئيلاً في حين زادت مرتبات البعض الآخر زيادة كبيرة، إلى جانب كثرة العلاوات والترقيات الاستثنائية مما أدى إلى إرهاق الميزانية وإيجاد روح التذمر والشكوى بين الموظفين^(٨٦)

نظام التأمين :

التأمين هو صرف تعويض مناسب في حالة العجز عن العمل أو الوفاة وخاصة للموظفين الذين ليست لهم مدة خدمة طويلة، إلى جانب ما يستحقه الموظف من معاش مع إعفاء مبالغ التعويض من الضرائب والرسوم، وتصرف هذه المبالغ للمستفيدين من صناديق التأمين والمعاشات .

وقد نصت المادة عشرون من قانون لائحة التوظيف " على منح الموظف المنتفع بنظام المعاشات أو المستحقون عنه معاشاً يحسب على أساس مدة خدمة قدرها خمسة عشرة عاماً، وهذا المعاش حوالي ثلاثة أرباع متوسط المرتب على ألا يتجاوز الحد الأقصى لمعاش الموظف تسعون جنيهاً شهرياً ويستثنى من ذلك الوزراء ونوابهم فالحد الأقصى لمعاشاتهم ١٢٥ جنيهاً، أما من يتقاضون سنوياً ١٨٠٠ جنيهاً فالحد الأقصى لمعاشهم ٩٥ جنيهاً، ولا يقل المعاش عن خمسة جنيهاً، وجنيه واحد لكل من المستحقين عنه بشرط ألا يجاوز مجموع معاشاتهم قيمة

معاش مورثهم ، أما الموظف الذي يفصل من الخدمة من غير حالات العجز والوفاة فيحسب مبلغ التأمين على أساس ١٥% من المرتب السنوي ، أما إذا كان انتهاء الخدمة بسبب الاستقالة فيمنح مكافأة بحد أقصى قدرها ١٢ % من المرتب^(٨٧) وبهذا المعاش التأميني يصبح الموظف مطمئناً على مستقبله ومستقبل أسرته إذا دهمه مرض أو موت قبل أن تكون له مدة خدمة تعطيه الحق في المعاش حسب القواعد العامة .

التأمين الصحي للموظفين

وجهت الحكومة عنايتها بصحة الموظف عن طريق عمل بطاقة صحية له، وجعلت لكل وزارة طبيباً خاصاً له عيادة بالديوان مزودة بكافة الإسعافات الطبية ، وبذلك أصبح الطبيب على علم تام بأمراض الموظفين وتقديم العلاج اللازم لهم في مقر عملهم، وهذا الطبيب كان حلقة الاتصال بين الموظف والقومسيون الطبي ، إلى جانب إجراء الكشف الطبي على الموظف عند التحاقه بالخدمة وعند منحه الأجازات المرضية والإصابة أثناء العمل وعند الإحالة إلى المعاش بسبب عدم اللياقة الطبية ، وبالرغم من ذلك تغافلت الحكومة عن إجراء فحص طبي شامل لجميع الموظفين بصفة دورية مجاناً وتوفير المكان الصحي للموظف حيث أن الكثير من الموظفين كانوا يزاولون أعمالهم في بدرومات تملؤها الرطوبة ولا تدخلها الشمس وآخرون كان يقومون بأعمالهم في مكاتب مظلمة وآخرون مكدسون في غرف صغيرة ، كما أن الموظف كان يعاني من أزمة المساكن فيسكن بعضهم في منازل لا تتوافر فيها الشروط الصحية وذلك في نطاق مرتبه المحدود، أما الموظفون في الأرياف والقرى فكانوا يسكنون في منازل أقرب إلى العشش^(٨٨) .

وقد اهتمت حكومة الثورة عام ١٩٥٢ ببناء العمارات السكنية للموظفين في بعض عواصم المديرية فأصبح الموظف يقيم في مسكن مريح تتوافر فيه كافة الاشتراطات الصحية، كما اهتمت بإنشاء نوادي رياضية للموظفين نظير رسم اشتراك زهيد ، بذلك تمكن الموظف وعائلته من ممارسة أنواع الرياضة المختلفة في أوقات فراغهم مما عاد عليهم بالخير الكثير ، كما بحثت الحكومة مشروع التأمين الصحي الذي يكفل للموظف الدائم الذي يصاب بمرض مزمن يفقد بسببه نصف مرتبه أو ثلاثة أرباعه أو كله دخلاً يعوضه عما فقده، كما يكفل لعائلته معالجة طبية مجانية لأن الموظف الصغير في حاجة إلى تأمين نفسه في حالة العجز أو المرض الذي يتقل كاهله ويربك ميزانيته^(٨٩).

أما عن منافع التأمين الصحي فتتضمن المعالجة الطبية له ولزوجته وأولاده كما تعفيه من دفع أجر الطبيب، وهذا التأمين يصرف للموظف ثلاثة جنيهاً في الشهر ابتداءً من نهاية الثلاثة أشهر الأولى من مرضه ويستمر في صرفه ما دام في إجازة مرضية، وإذا إحيل إلى المعاش يستمر في صرف الثلاثة جنيهاً إلى أن يشفى من مرضه الذي أحيل بسببه إلى المعاش ، ولا يسمح بدخول المشروع إلا للموظفين الذين يبلغ مرتبتهم الشهري ستة جنيهاً ويجوز للموظفين الذين يبلغ مرتبتهم الشهري ١٢ جنيهاً أن يؤمنوا بأربعة جنيهاً ونصف في الشهر أو بثلاثة جنيهاً^(٩٠) .

وتختلف الدفعات الشهرية التي يدفعها الموظفون بحسب السن والحالة الزوجية ، ففي حالة غير المتزوجين فستكون ثمانية قروش ونصف في الشهر لمن يبلغ عشرون عاماً ، و ١٤ قرشاً لمن يبلغ أربعون عاماً و ١٦ قرشاً لمن يبلغ ٥٠ عاماً ، وفي حالة المتزوجين ستزداد هذه

المبالغ بنسبة صغيرة ، أما شروط الدخول في هذا المشروع فيجب أن يكون الموظف في صحة جيدة وألا يزيد سنه على ٥٠ عاماً ، ويشترك في هذا المشروع الموظفون المعينون في وظائف ثابتة أما الموظف الذي يعاني من مرض مزمن فلا يحق له دخول المشروع ، كما يمنح كل عضو مبلغ جنيهان إذا أنجب طفلاً ، كما يدفع لعائلة كل متوفى مبلغ عشرة جنيهاً للمساعدة في مصاريف الدفن والجنائز (٩١).

وكان مقدار الاشتراكات كالتالي : (٩٢)

الاشتراك	السن	الاشتراك	السن	مقدار الاشتراك الشهري	السن عند الدخول في المشروع
١٥	٤٨	١٠.٥	٣٤	٨.٥	٢٠
١٥	٤٩	١٠.٥	٣٥	٩	٢١
١٦	٥٠	١١	٣٦	٩	٢٢
		١١	٣٧	٩	٢٣
		١١.٥	٣٨	٩	٢٤
		١٢	٣٩	٩	٢٥
		١٢	٤٠	٩.٥	٢٦
		١٢	٤١	٩.٥	٢٧
		١٢.٥	٤٢	٩.٥	٢٨
		١٣	٤٣	٩.٥	٢٩
		١٣	٤٤	١٠	٣٠
		١٣	٤٥	١٠	٣١
		١٤	٤٦	١٠	٣٢
		١٤	٤٧	١٠	٣٣

ويتضح من الجدول السابق ان مقدار الاشتراك بلغ ثمانية قروش ونصف شهرياً لمن كان عمره عشرون عاماً وعند بلوغ المشترك خمسون عاماً يدفع اشتراكاً شهرياً يصل الى ستة عشرة قرشاً .

ضمانات الموظفين

نظام الضمانات نظام قديم وضعته الحكومة لتحافظ على أموالها ومرافقها وكان تطبيقه مقصوراً على طائفة من الموظفين وهم حديثي العهد بالخدمة، ولكن طرأت على هذا النظام عدة تعديلات بسبب كثرة الاختلاسات التي ارتكبها بعض الموظفين، فبعد أن كان الموظف يعفى من تقديم الضمان بعد تثبيته مباشرة أي بعد مضي عام أو عامين في الخدمة أصبح الموظف يقضى خمسة عشر عاماً خدمة دائمة لجواز إعفائه من تقديم الضمان .

وقد أصدر مجلس الوزراء قراراً في أوائل عام ١٩٣٥ يمنع التثبيت في الوظائف بسبب تضخم ميزانية المعاشات، فأصبح التعيين يتم بعقود قابلة للتجديد فزادت نسبة الموظفين المؤقتين زيادة كبيرة مع عدم إعفاءهم من تقديم الضمانات ، وكانت شركة التامين تقوم بتقديم الضمانات مقابل رسم سنوي لا يقل عن ٢ % بالنسبة لقيمة الضمانة وبذلك جمعت أرباحاً طائلة سنويا من مجموع هذا الرسم الضئيل (٩٣) .

وفي إحصاء لإحدى المصالح الحكومية عن المبالغ التي دخلت خزائن شركات التامين الأجنبية كرسوم من جيوب الموظفين فبالرغم من ضالتها إلا أنها كانت في مجموعها تتضاعف كثيراً فتجنى من ورائها مكاسب وفيرة، لذلك قررت مصلحة الأموال العامة وضع نظام مشابه مع صيرافة

البلاد التابعين لها فأنشأت صندوق ضمان تعاوني وكان رسم الاشتراك فيه ١٢ جنيهاً تدفع على أربع سنوات بمعدل ٢٥٠ قرشاً في الشهر ، وهذا الصندوق كان يدفع للحكومة أي مبلغ يختلس أو يفقد من أحد الصيارفة، وقد بلغ رأس ماله عام ١٩٣٨ حوالي ٣٨٠٠٠ ألف جنيهاً وبلغت فوائده ٣٠٠ جنيهاً وكان للصراف الحق في استرداد ما دفعه من أقساط عند تركه الخدمة، وبذلك سهلت للصيارفة سبيل الضمان وفي نفس الوقت حافظت على أموالهم التي دفعوها حين مساهمتهم في عضوية الصندوق (٩٤)

نظام المعاشات

المعاش هو الذي يكفل للموظف حياة آمنة يوم يصبح عاجزاً عن العمل فيوفر له هذا المعاش أسباب الاطمئنان إلى المستقبل، وكان لقلّة المبالغ التي يتقاضاها الموظفون عند التعاقد وعدم كفايتها لمواجهة مطالب الحياة أن فكرت الحكومة في أمر هؤلاء الموظفين فوضعت لهم نظاماً يكفل لهم ولأسرهم من بعدهم الاستقرار في معيشتهم^(٩٥)

وفي عام ١٩٣٩ وضعت الدولة " النظام الدائم للمعاشات " رقم ٣٧ فزادت نسبة المستقطع من المرتبات مقابل امتيازات طفيفة كما خفف عن ميزانية الدولة التي بلغت مليون وثلاثة أرباع المليون من الجنيهات للصراف على المعاشات فقسمت الوظائف الدائمة إلى قسمين قسم له الحق في المعاش والآخر ليس له الحق في المعاش فيحق له نظام تأميني، وينضم إليهم الموظفون المؤقتون ويقوم هذا النظام مقام نظام المعاشات والمكافآت^(٩٦).

وقد قامت الحكومة بإنشاء صناديق مستقلة تتكون مواردها من الاشتراكات التي يدفعها الموظفون ومن المبالغ التي تؤديها الحكومة أو

الجهات ذات الميزانية المستقلة ، وهذا على عكس النظام السابق للمعاشات حيث كانت الحكومة تعتبر أن الأموال المقتطعة لحساب المعاشات ضمن الإيرادات العامة للدولة وهذا النظام قطع الصلة بين التزامات الحكومة بالنسبة للمعاشات والمبالغ المقتطعة لهذا الغرض^(٩٧)

أما عن الأسباب التي أدت إلى زيادة تضخم المعاشات فهو خروج عدد كبير من الموظفين سواء كانوا مصريين أو اجانب على أساس قانون التعويضات رقم ٢٨ لسنة ١٩٢٣ واستمروا في تقاضى المعاشات وتنفيذ اللائحة المؤقتة لتقاعد الموظفين الزائدين على الحاجة ، وتعديل قانون الدرجات الذى صدر عام ١٩٢١ ، وضم علاوة الـ ٢٠% غلاء المعيشة إلى المرتبات مما أدى إلى زيادة عبء المعاشات .

وقد حاولت الحكومات المتعاقبة وضع العديد من الحلول لعلاج زيادة تضخم المعاشات ومنها تقسيم الرواتب الى نوعين نوع جامد غير قابل للزيادة بالعلاوات أو الترقيات وهو الذى يدخل فى احتساب المعاشات والثاني مرن تسرى عليه قواعد الترقيات والعلاوات ويتغير بتغير مستوى المعيشة ولا يدخل فى احتساب المعاشات إلى جانب وضع نظام تأمين لدى الشركات بشرط أن تقبل هذه الشركات الكشف الطبى الذى تجرية الحكومة على موظفيها وقت التحاقهم بالخدمة على أن يخصم جزء من ماهيتهم بنسبة مئوية وأن تدفع الحكومة مبلغاً موازياً له^(٩٨).

كما رأت لجنة المالية أن تستبدل حقوق الموظفين والمستخدمين فى المعاش بأراضى للبناء أو أطيان لتخفيف عبء المعاشات ولكن هذا المشروع لم يلقى أى ترحيب لأن أراضى الحكومة لاتكفى لتنفيذ هذا القانون في حين ان هذا سيؤدى إلى استصلاح الكثير من الأراضى البور وفرض الضرائب

على الأراضى المستصلحة مما يؤدي إلى زيادة إيرادات الحكومة وزيادة المحصولات ويخلص الحكومة من الأراضى البور^(٩٩).

وقد كانت المعاشات الاستثنائية من الأسباب الرئيسية التي أدت إلى تضخم المعاشات إلى الحد الذي جعل الحكومة تستبدله بنظام " الرأس مال النقدي " أو " الاستبدال العقاري " أو بالطريقتين معاً ، وقد اقترحت لجنة المالية قصر المعاش على فئات معينة في الوظائف الدائمة، ومعاملة أصحاب الوظائف الأخرى بموجب نظام التأمين على الحياة لدى شركات التأمين، على أن تساهم الحكومة في تكاليفه مع إنشاء صندوق خاص للمعاشات بما يستقطع من المرتبات واستثمار مال هذا الصندوق بطريقة تكفل الغرض من إنشائه ، وكذلك إنشاء نظام الإيداع ومزايا التأمين على الحياة الذي يترتب عليه تحسين حالتهم وحالة وراثتهم دون أن تتكبد الدولة زيادة في تكاليف هذه المكافآت على أن تستقطع من مرتباتهم بواقع ٥ %^(١٠٠).

وتحقيقاً لما تستهدفه الحكومة من إصلاح أحوال الموظفين وبالأخص ما يتصل منها بتدبير معيشتهم بعد تركهم الخدمة، فقد صدر في ٨ ديسمبر عام ١٩٥٢ المرسوم رقم ٣١٦ بإنشاء صندوق للتأمين وصندوق للإيداع والمعاشات لموظفي الحكومة، وقد طبق هذا المرسوم على جميع موظفي الدولة الذين وقف تثبيتهم منذ عام ١٩٣٥، فخطت بذلك الحكومة خطوة طيبة من أجل استقرار هؤلاء الموظفين بعد تركهم الخدمة ومعالجة حالة القلق التي ساورت نفوسهم طوال المدة التي انقضت منذ تعيينهم في وظائفهم^(١٠١).

ولم يقتصر الانتفاع بنظام المعاشات على الموظفين المعيّنين على وظائف دائمة كما كان في السابق ، وإنما قضى المشروع بانتفاع جميع موظفي الدولة المربوطة بمرتباتهم على وظائف دائمة أو مؤقتة أو على درجات شخصية ويجوز لرئيس الجمهورية أن يقرر ضم فئات أخرى

من الموظفين ، أما موارد الصندوقين التامين والمعاشات فتتكون من الاشتراكات التي تقطع شهرياً بواقع ١٠ % من مرتبات الموظفين غير المثبتين و ١% من مرتبات الموظفين المثبتين مع تبسيط إجراءات تحصيل الاشتراكات بأن تحسب على أساس المرتب الأصلي دون المبالغ التي تعطى بصفة علاوة وأن يخفض الاشتراك المقتطع إذا خفض المرتب ، ولا تؤدي أية اشتراكات أو مبالغ من الحكومة في حالة عدم الحصول على المرتب، على ألا تدخل مدة الإعارة أو التجنيد أو الأجازات الدراسية بغير مرتب ضمن المدة المحسوبة في المعاش ، على أن تؤدي الاشتراكات المستحقة عنها دفعة واحدة عند عودة الموظف إلى الخدمة كما أجاز للموظف أداء اشتراكاته على أقساط شهرية مع دفع فائدة بسيطة قدرها ٤.٥% سنوياً من تاريخ عودة الموظف للوظيفة (١٠٢).

وقد حدد المشروع سن الستين لانتهاء خدمة الموظفين كما أن المدة التي يقضيها الموظف في الخدمة بعد السن المذكورة لا تؤدي عنها أي اشتراكات سواء من جانب الموظف أو من جانب الخزنة العامة أو الجهات ذات الميزانيات المستقلة كما لا تدخل ضمن المدة المحسوبة من المعاش ، وقد أورد المشرع استثنائين من القاعدة المتقدمة، الأول خاص بالوزراء والثاني بالمدرسين والعلماء والموظفين بالأزهر والمعاهد الدينية والعلمية الإسلامية حيث رخص في حساب مدة الخدمة التي يقضونها بعد سن الستين وحتى بلوغهم سن الخامسة والستين في المعاش، كما روعى تطبيق ذلك على العلماء الموظفين بمراقبة الشؤون الدينية بوزارة الأوقاف، وقد حددت نسبة الاستقطاعات بواقع ٩% سواء بالنسبة للموظف الحكومي والأزهري والموظف في المعاهد الدينية ووزارة الأوقاف .

وقد وجهت شركات التأمين الأجنبية بعض الانتقادات لنظام المعاشات ووصفته بأنه نظام جامد وعقيم لا يتماشى مع مقتضيات العصر لبعده عن النظم الحديثة وأن هذا النظام تعوزه، إلى المرونة التي يستطيع معها الموظف أن يكفل لنفسه وأسرته ما ينعموا به في شيخوخته، كما اعتبرته مجحف لحقوقهم لاستيلاء الحكومة على ربع المعاش المستحق لهم أو أكثر واستقطاع جزء كبير من مرتبهم^(١٠٣)

كما عرضت شركات التأمين عن طريق وكلائها وسماسرتها على الموظفين استبدال هذا النظام " ببوالص تأمين " تمنحها شركاتهم مقابل حصولهم على أرباح من البوالص ذات اليانصيب بواقع ١٠% تقريباً، كما قامت هذه الشركات بإقناع الوزراء ورؤساء المصالح الحكومية بأن نظام المعاشات يرهق ميزانية الدولة بدليل التفاوت الكبير بين المبلغ المستقطع من المرتبات الذي لا يتجاوز ستمائة ألف جنيه ، كذلك قامت هذه الشركات بإغراء عدد من الموظفين الذين يؤثرون منفعتهم الشخصية على المنفعة العامة مساعدتهم في العمل على إلغاء نظام المعاشات، وفي المقابل قامت بتعيينهم في وظائف شرفية ومنحهم مبلغاً من المال نظير جلبهم عملاء للشركة من رؤسيتهم أو زملائهم^(١٠٤) .

وقامت إحدى شركات التأمين بإبرام اتفاق مع مجلس إدارة إحدى نقابات الموظفين ينص على " التأمين على حياة أعضائها ومعاملتهم بتعريفه الأقساط العادية" ، كما أبرمت بعض الشركات اتفاقاً مماثلاً مع رابطة (الموظفين الداخليين في هيئة العمال) فقدمت كل منها عطاء يتضمن امتيازات خاصة وتخفيضاً في تسعيرة الأقساط العادية من ١٠ إلى ٥%، واقترحت على لجنة المعاشات بوزارة المالية في مايو ١٩٣٨ عقد بوالص تأمين مع شركاتها الرأسمالية.

وكان مديرو ووكلاء شركات التأمين يأملون بعد صدور قرار مجلس الوزراء بوقف العمل بنظام المعاشات أن تزدهر أعمالهم في مجال بوالص التأمين ولكن خاب أملهم لأن الموظفين لم يقطعوا الأمل في أن تعيد الحكومة تنظيم المعاشات أو تنشأ جمعية تعاونية للتأمين على حياتهم ، كما أن الأكثرية الساحقة من الموظفين لا يكثرثون بالتأمين ما لم يكونوا ملزمين بقوة القانون^(١٠٥)

وقد اقترح إسماعيل صدقي وزير المالية عام ١٩٣٨ ، إنشاء صندوق مستقل للمعاشات لرعاية مصالح الموظفين وأسرهم ، حيث أن قانون المعاشات يشمل جميع أفراد الأسرة من زوجة وأولاد ووالدين وإخوة يعولهم الموظف في حياته، فإذا ترك للموظف حرية تحديد المنتفعين فقد يخص احدهم بالمعاش ويحرم آخرين ، فضلا على أن جميع الدول المتحضرة أخذت بنظام المعاشات لأنها وجدته من أفضل الأنظمة التي يمكن تطبيقها على الموظفين وهذا لا يمنع من التوفيق بين نظام المعاشات ونظام التأمين بشكل يكفل صالح الموظفين عن طريق إنشاء صندوق مستقل لهم يضطلع بالمعاشات بصفة إلزامية وتأمين رؤوس الأموال بصفة اختيارية لكل من يرغب من الموظفين ، مع وضع تعريفه بالأقساط لئلا يتسنى لكل موظف أن يختار منها ما يلائم حالته على أن تمتاز هذه التعريفه برخصها عن تعريفه الأقساط التي تفرضها شركات التأمين ، كما أن نظام المعاشات يمنح أسرة الموظف ثلاثة أرباع المعاش إذا كانت الأسرة تشتمل على ثلاثة أولاد فأكثر ، وفي هذا رد على الانتقادات التي وجهتها شركات التأمين إلى نظام المعاشات^(١٠٦) .

الخاتمة

ومن خلال العرض السابق يتضح لنا أن الوظائف الحكومية لم تعد تشترط فيها الخبرة أو الانحدار من أصول اجتماعية معينة بل أصبح الاختيار يتم على أساس الاختبار والمؤهلات الدراسية واللياقة الصحية والعمر، وأصبح هناك تنوع في الاختصاصات ، وشهدت فترة الدراسة الاهتمام بتنشئة الموظف وتعليمه تعليماً متخصصاً عن طريق إنشاء المدارس الفنية والجامعات كما أصبحت الوظائف غير قاصرة على ديانة معينة فبعد أن كانت الحسابات والاموال مقصورة على الأقباط واليهود أصبح المصريون من مختلف الديانات يشغلون كافة التخصصات وأصبحت الوظيفة مصدر رزق ومكانه اجتماعية مرموقة فسعى المصريون إلى التعليم بمختلف مستوياته . كما أتاح التوظيف في الحكومة للموظفين من الطبقات المتوسطة الوصول إلى المناصب العليا . وقد شددت القوانين واللوائح الصادرة من جانب الحكومة على عدم انضمام الموظف الى أى نشاط اجتماعى أو سياسى ولكن هذا لم يمنع بعض الموظفين من الاشتراك فى الثورات مثل الثورة العربية . وفى أعقاب الحرب العالمية الأولى والثانية تأثر الموظف بالظروف السياسية والاقتصادية فعانى من غلاء المعيشة وندرة المواد الغذائية وقلة الأجور فشارك فى العديد من الاضرابات وشاهد صراع الأحزاب السياسية ، وفى ثورة ٢٣ يوليو ١٩٥٢ شارك الضباط الاحرار وهم موظفون فى الدول فى العمل السياسى وتمكنوا من تطهير البلاد من الحكم الملكى بخلع الملك فاروق وإعلان الجمهورية لتبدأ حياة جديدة للموظف المصرى الذى سعى للمطالبة بحقه فى توزيع الوظائف توزيعاً عادلاً حسب المؤهل والكفاءة ومراعاة حركة التنقلات والترقيات والعلاوات، ولكى يقوم الموظف بأداء مهامه على الوجه الأكمل لابد من المحافظة على مركزه الأدبى والاجتماعى ، وأن تراعى الحكومة مبدأ تكافؤ الفرص وتوفر له الأجر المناسب والعمل الذى يتناسب مع مؤهلاته ، وتخرج لسوق العمل ما يتناسب مع احتياجاته وتعالج مشكلة البطالة المتفاقمة وتضع الحد المناسب للأجور الذى يتناسب مع ارتفاع تكاليف المعيشة .

الهوامش

- (١) حلمى أحمد شلبى ، الموظفون فى مصر فى عصر محمد على ، القاهرة ١٩٨٩ ، ص ٧ ، ٦٣ ، ٩٦ ، ٩٧ .
- (٢) منى عطا الله عبدالوهاب ، العاملون المصريون فى الادارة الحكومية ١٨٣٧-١٩٠٧ ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة ٢٠٠٣ ، من ص ٣٤ - ص ٥٢ .
- (٣) محمد سالم ، اتساع نطاق التوظيف ، مجلة الموظفين ، المجلد الثانى ١٩٥٦ ص ٣٥ .
- (٤) محمود مصطفى حسن ، نظرة إلى الخدمة العامة فى مصر ، مجلة الموظف ، العدد الأول ، المجلد الثانى ، نوفمبر ١٩٣٦ ، ص ١٢ .
- (٥) سليمان الطحاوى ، ديوان الموظفين وأهميته ، مجلة الموظفين ، المصدر السابق ، ص ١٠ .
- (٦) منى عطا الله عبدالوهاب ، المرجع السابق ، ص ٣٤ .
- (٧) محمود مصطفى حسن ، المرجع السابق ، ص ١٤ .
- (٨) سليمان الطحاوى ، المصدر السابق ، ص ١١ .
- (٩) مضابط مجلس النواب ، دور الانعقاد الأول العادى ، الجلسة ٣٢ ، تقرير لجنة المالية والجمارك ، الثلاثاء ، ٢٨ يونيه ١٩٤٨ ، ص ٣٦٣ .
- (١٠) عبدالمجيد طه ، رسالة التوظيف ، مجلة الموظفين ، المصدر السابق ، من ص ١٦ - ص ٢٣ .
- (١١) منى عطا الله عبدالوهاب ، المرجع السابق ، ص ٣٥ - ٥٢ .
- (١٢) إسماعيل ذكى ، التمييز بين الموظف والمستخدم ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ص ١٣٢ .
- (١٣) محمد حبيب ، لائحة التوظيف ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ، ص ١٤٠-١٤١ .
- (١٤) إسماعيل ذكى ، المصدر السابق ، ص ١٣٠-١٣٥ .
- (١٥) إلياس عبدالحليم نصير ، قانون التوظيف ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ، ص ٥٣ - ص ٣٦ .
- (١٦) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٢٤ ، الثلاثاء ٩ ذى القعدة ١٣٤٥ / ٨ أبريل ١٩٢٧ ، ص ٤٨٦ .
- (١٧) إلياس عبدالحليم نصير ، المصدر السابق ، ص ٣٧ .
- (١٨) إسماعيل زكى ، المصدر السابق ، من ص ١٢٣ - ١٤١ .
- (١٩) منى عطا الله عبدالوهاب ، المرجع السابق ، ص ٥٤ - ٥٥ .

- (٢٠) إلياس عبدالحليم نصير ، المصدر السابق ، من ص ١٢٣ - ١٤١ .
- (٢١) المصدر نفسه ، من ص ١٢٣ - ١٤١ .
- (٢٢) منى عطا الله عبدالوهاب ، المرجع السابق ، ص ٥٣ .
- (٢٣) ابراهيم محمد لبيب ، الموظفون المؤقتون ، مجلة الموظف ، المصدر السابق من ص ٥٣ - ٥٥ .
- (٢٤) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٢٤ ، الاربعاء ٢٧ شوال ١٤٣٦ / ٨ أبريل ١٩٢٨ ، ص ٧٣٤ .
- (٢٥) المصدر نفسه ، الجلسة ٣٩ ، بشأن قانون نظام موظفي الدولة ، الاثنين ١٧ ربيع ثانى ١٣٦٨ / ١٨ أغسطس ١٩٤٩ ، ص ١١٦٥ .
- (٢٦) المصدر نفسه ، ص ١١٦٧ .
- (٢٧) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ١٦ ، الثلاثاء ١٠ محرم ١٣٤٥ / ١٩٢٦ ، من ص ٢٥٨ - ٢٦٢ .
- (٢٨) درا الوثائق القومية ، محافظ عابدين ، محفظة رقم ١٠ ، الغاء التعيينات الاستثنائية ، أول فبراير ١٩٥٠ .
- (٢٩) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٣٨ ، قانون موظفي الدولة ، ص ٧٢٩ .
- (٣٠) عبدالمجيد طه ، كادر الموظفين ، المصدر السابق ، من ص ٢٣٩ - ٢٤١ .
- (٣١) مضابط مجلس النواب ، المصدر السابق ، الجلسة ٤١ ، ٢٥ ذى القعدة ١٣٧٠ هـ / ٢٨ أغسطس ١٩٥١ ، ص ١٠٢٠ .
- (٣٢) المصدر نفسه ، ص ١٠٢٠ .
- (٣٣) المصدر نفس ، الجلسة ٣٨ ، ٩١٨ .
- (٣٤) السيد كامل الشرقاوى ، المصدر السابق ، ص ١٠٢٠ .
- (٣٥) مضابط مجلس النواب ، المصدر السابق ، ص ١٠٢٠ .
- (٣٦) عبدالمجيد طه ، رسالة النفثيش ، مجلة الموظفين ، المصدر السابق ، من ص ٤٧-٤٩ .
- (٣٧) المصدر نفسه ، من ص ٤٩-٥٢ .
- (٣٨) المصدر نفسه

- (٣٩) محمد حسنى ، الحركة العالمية المصرية ، حتى عام ١٩٥٢ ، مركز الدراسات الاشتراكية مصر ٢٠٠٩ ، ص ١٢٠ .
- (٤٠) محمود متولى ، تاريخ مصر الاقتصادى والاجتماعى خلال الحرب العالمية الثانية ١٩٣٩ - ١٩٤٥ ، ط١ ، القاهرة ١٩٧٧ ، ص ١٧١ .
- (٤١) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٢٢ ، الاثنين ١٧ ربيع ثانى ١٣٦٣ / ١٠ ابريل ١٩٤٤ ، ص ١١٦٥ .
- (٤٢) محمود متولى ، المرجع السابق ، ص ١٧١ - ١٧٢ .
- (٤٣) دار الوثائق القومية ، محافظ عابدين ، محفظة ٤١٢ ، التماسات موظفين ، من ١٩٢١ - ١٩٤٤ .
- (٤٤) مجموعة القوانين والمراسيم والاورام الملكية ، عام ١٩٤٤ ، المطبعة الأميرية ، القاهرة ١٩٤٤ .
- (٤٥) عبد الرحمن الرافعي ، مقدمات ثورة ٢٣ يولييه ١٩٥٢ ، ط٢ ، القاهرة ١٩٦٤ ، ص ١٣٦ .
- (٤٦) عاصم الدسوقي ، مصر فى الحرب العالمية الثانية ١٩٣٩ - ١٩٤٥ ، ط١ ، القاهرة ١٩٨٢ ، من ص ٢٢٩ - ٢٣١ .
- (٤٧) السيد كامل الشرقاوى ، موظفى الدرجتين السابعة والثامنة ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ، ص ٢٦٧ - ٢٦٨ .
- (٤٨) دار الوثائق القومية ، محافظ عابدين، التماسات موظفين ، محفظة رقم ٩ .
- (٤٩) المصدر نفسه ، محفظة رقم ٧ ، اكتوبر ١٩٤٦ .
- (٥٠) المصدر نفسه ، محافظة رقم ٤٤ ، التماسات الموظفين .
- (٥١) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٤٨ ، ١٠ ذى الحجة ١٣٧ / ٢٠ سبتمبر ١٩٥١ ، ص ١٢٣٠ .
- (٥٢) سمير أبيب مشرقى ، نقل الموظف ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ، ص ٥٦ ، ٥٧ .
- (٥٣) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٢٥ ، ٦ شوال ١٣٤٢ / ١٠ مايو ١٩٢٤ ، ص ٤٦٤ .
- (٥٤) السيد كامل الشرقاوى ، تأديب الموظف ، مجلة الموظفين ، المصدر السابق ، ص ٥٧ .
- (٥٥) المجموعة الدائمة للقوانين والقرارات المصرية ، القاهرة ١٩٢٤ ، ٢١١ .

- (٥٦) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٢٤ ، الثلاثاء ٩ ذى القعدة ١٣٤٨ / ٨ ابريل ١٩٣٠ ، ص ٤٨٨ .
- (٥٧) ابراهيم محمد لبيب ، العلاوة الاجتماعية ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ، ص ٥٦٨ .
- (٥٨) محمود متولى ، المرجع السابق ، ص ١٢٢ .
- (٥٩) اسماعيل محمد زين الدين ، الموظفون الأجانب ودورهم فى الادارة المصرية ١٨٢٠ - ١٨٨٢ ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة ١٩٨٣ ، من ص ١٨٠ - ص ١٨٦ .
- (٦٠) دار الوثائق القومية ، محافظ عابدين ، التماسات موظفين من عام ١٩٤٤ - ١٩٥٢ ، محفظة رقم ٨ .
- (٦١) المصدر نفسه .
- (٦٢) المصدر نفسه .
- (٦٣) سمير لبيب مشرقى ، شكاوى ومقترحات الموظفين مجلة الموظف، المصدر السابق ، ص ١٢٦ .
- (٦٤) المصدر نفسه ، ص ١٢٦ .
- (٦٥) دار الوثائق القومية ، محافظ عابدين ، محفظة رقم ٨ ، المصدر السابق .
- (٦٦) المصدر نفسه .
- (٦٧) المصدر نفسه .
- (٦٨) المصدر نفسه .
- (٦٩) فتحى الاتربى ، النواحي الإنسانية في قانون التوظيف ، الموظف ، المصدر السابق ، ص ٤٢ - ٤٣ .
- (٧٠) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٤٨ ، الاربعاء ٢٧ شوال ١٤٣٦ / ١٨ ابريل ١٩٢٨ ، ص ٧٣٤ .
- (٧١) المصدر نفسه ، ص ٧٣٦ .
- (٧٢) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ١٧ ، تقرير لجنة المالية والجمارك ، عن مشروع الميزانية العامة لسنة ١٩٣٧ / ١٩٣٨ .

- (٧٣) محمد على سالم ، المرتبات والاجور ، الموظف ، المصدر السابق ، ص ٦٦١ .
- (٧٤) المصدر نفسه ، ص ٦٦٨ .
- (٧٥) مضابط مجلس النواب ، المصدر السابق ، ص ٧٥٧ .
- (٧٦) المصدر نفسه ، ص ١٥٩٥ .
- (٧٧) المصدر نفسه ، ص ٥٦٠ .
- (٧٨) المصدر نفسه ، الجلسة ١٦ ، الثلاثاء ١٠ محرم ١٣٤٥ / ٢٠ يوليه ١٩٢٦ ، من ص ٢٦٠ - ٢٦٢ .
- (٧٩) المصدر نفسه ، الجلسة ٣٨ الخميس أول محرم ١٣٤٥ / ٣٠ يونيه ١٩٤٥ من ص ١٦٩٤ - ١٦٩٥ .
- (٨٠) المصدر نفسه ، الجلسة ٧٢ ، بشأن الاعتمادات المخصصة للموظفين ، أغسطس ١٩٤٦ ، ص ٥٢٠ .
- (٨١) المصدر نفسه ، الجلسة ٣٩ ، ٥ يناير ١٩٤٦ ، ص ٥٦٠ .
- (٨٢) حافظ عفيفي ، مرتبات الموظفين ، مجلة الموظفين ، المصدر السابق ، ص ١٠٨ .
- (٨٣) دار الوثائق القومية ، محافظ عابدين ، محفظة رقم ٨ ، ٥ يناير ١٩٤٦ .
- (٨٤) حافظ عفيفي ، المصدر السابق ، ص ١٠٧ .
- (٨٥) محمد مصطفى حسن ، نظام التأمين ، مجلة الموظفين ، من ص ٩٠ - ١١٣ .
- (٨٦) يوسف ضياء الدين ، التأمين الصحى للموظفين الدائمين ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ، من ص ٢٣٠ - ٢٣٢ .
- (٨٧) سمير لبيب مشرقى ، صحة الموظف ، المصدر السابق ، من ص ٣٢ - ٣٤ .
- (٨٨) المصدر نفسه ، من ص ٣٢ - ٣٤ .
- (٨٩) محافظ وزارة الخارجية ، أرشيف سرى قديم ، محفظة رقم ٤٣٣ ، مشروع الضمانات الخاصة بموظفى الحكومة غير الداخلة في هيئة العمال ، ملف رقم ٧ / ٩ - ٦٤ .

- (٩٠) يوسف ضياء الدين ، التأمين الصحى ، المصدر السابق ، من ص ٢٣٠ - ٢٣٢ .
- (٩١) محافظ وزارة الخارجية ، المصدر السابق ، ملف رقم ٧ / ٩ - ٦٤ .
- (٩٢) المصدر نفسه ، ملف رقم ٢ / ٩ - ٤٤ .
- (٩٣) حافظ عفيفى ، معاشات الموظفين ، المصدر السابق ، ص ١١٦ - ١١٧ .
- (٩٤) مضبطة مجلس النواب ، الجلسة ٢٥ ، ٦ شوال ١٣٤٢ / ١٠ مايو ١٩٢٤ ، ص ٤٦٤ .
- (٩٥) نبيل زكى ، نظام المعاشات ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ، ص ٤٦٤ .
- (٩٦) مضابط مجلس النواب ، الجلسة ٣٨ ، الثلاثاء ١٣٥٣ / ١٧ ابريل ١٩٣٤ ، ص ٦٢٦ - ٦٢٧ .
- (٩٧) المصدر نفسه ، الجلسة ٤١ ، ص ٨٨٩ .
- (٩٨) المصدر نفسه .
- (٩٩) المصدر نفسه ، الجلسة ٤١ فبراير ١٩٥٢ ، ص ٨٨٩ .
- (١٠٠) رفعت طه ، قانون المعاشات ، مجلة الموظف ، المصدر السابق ، من ص ٦٦١ - ٦٦٣ .
- (١٠١) المصدر نفسه ، من ص ٦٦١ - ٦٦٣ .
- (١٠٢) نبيل زكى ، نظام التأمين المعاشات ، المصدر السابق ، ص ٨٦ .
- (١٠٣) المصدر نفسه ، من ص ٨٦ .
- (١٠٤) حافظ عفيفى ، محاربة شركات التأمين لنظام المعاشات ، المصدر السابق من ص ٨١-٨٤ .
- (١٠٥) محمود مصطفى حسن ، نظام التأمين ، المصدر السابق من ص ٩٠ - ص ١١٣ .
- (١٠٦) حافظ عفيفى ، المصدر السابق ، من ص ٨١-٨٤ .

ثبت المصادر والمراجع**أولاً : وثائق غير منشورة**

- ١- محافظ عابدين ، محفظة رقم ٧ ، ٩ ، ٤١٢ ، ٤١٣ .
- ٢- محافظ وزارة الخارجية ، محفظة رقم ٤٣٣ .

ثانياً : وثائق منشورة

- ١- مضابط مجلس النواب ، أرقام ١٦ ، ١٧ ، ٢٢ ، ٢٤ ، ٢٥ ، ٣٢ ، ٣٨ ، ٣٩ ، ٤١ ، ٤٨ ، ٧٢ .
- ٢- المجموعة الدائمة للقوانين والقرارات المصرية لعام ١٩٢٤ .
- ٣- مجموعة المراسيم والقوانين والأوامر الملكية لعام ١٩٤٤ .

ثالثاً : الرسائل العلمية

- ١- اسماعيل محمد زين الدين ، الموظفون الأجانب ودورهم في الإدارة المصرية ١٨٢٠ - ١٨٨٢ ، رسالة ماجستير غير منشورة ، جامعة القاهرة ١٩٨٣ .
- ٢- منى عطا الله عبدالوهاب ، العاملون المصريون في الإدارة الحكومية ١٨٣٧ - ١٩٠٧ ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة القاهرة ٢٠٠٣ .

رابعاً : المراجع

- ١- حلمى أحمد شلبي ، الموظفون في مصر في عصر محمد على ، القاهرة ١٩٨٩ .
- ٢- عاصم الدسوقي ، مصر في الحرب العالمية الثانية ١٩٣٩ - ١٩٤٥ ، ط١ ، القاهرة ١٩٨٢ .
- ٣- عبدالرحمن الرافعى ، مقدمات ثورة يولييه ١٩٥٢ ، ط١ ، القاهرة ١٩٦٤ .
- ٤- محمد حسنى ، الحركة العالمية المصرية ، حتى عام ١٩٥٢ ، مركز الدراسات الاشتراكية ، القاهرة ٢٠٠٩ .
- ٥- محمود متولى ، تاريخ مصر الاقتصادى والاجتماعى خلال الحرب العالمية الثانية ١٩٣٩ - ١٩٤٥ ، ط١ ، القاهرة ١٩٧٧ .

خامساً : الدوريات :-

- ١- مجلة الموظف ، تصدرها رابطة موظفى الحكومة المصرية ١٩٣٦ - ١٩٣٩ .

٢- مجلة الموظفين ، تصدر عن ديوان الموظفين كل ثلاثة أشهر ١٩٥٦.