

# «التشريعية البرلمانية» تصوت على تعديلات قانون محكمة الأسرة غدا

ربيع سكر

تعدّد لجنة الشؤون التشريعية والقانونية البرلمانية برئاسة النائب الحميدي السبيعي اجتماعها غدا الإثنين في مجلس الأمة لمناقشة الاقتراحات بقوانين المقدمة من عدد من النواب ومن المقرر تصويت اللجنة على الاقتراحات بقوانين بشأن

تعديل بعض أحكام قانون محكمة الأسرة الصادر بالقانون رقم (12) لسنة 2015، والاقتراحات بقوانين في شأن مكافحة العنف الأسري وتعديل بعض أحكام القانون رقم (16) لسنة 1960 بإصدار قانون الجزاء والقانون رقم (12) لسنة 2015 بإصدار قانون محكمة الأسرة، وتواصل اللجنة مناقشة المقترحات بقوانين في

شأن قواعد التعيين في الوظائف القيادية بالدولة في الوزارات والهيئات والمؤسسات العامة. وأدرج على جدول أعمال اللجنة التشريعية رسالة من رئيس لجنة الميزانيات والحساب الختامي بشأن طلب استعجال مناقشة الاقتراح بقانون في شأن تنظيم عمليات التدقيق المحاسبي لمراقبي الحساب الخارجيين بالجهات الخاضعة

لرقابة ديوان المحاسبة.

وأدرج الاقتراح بقانون بشأن إنشاء المجلس الأعلى لقياس ومتابعة الأداء الحكومي والاقتراحات بقوانين بتعديل بعض أحكام القانون رقم (35) لسنة 1962 في شأن انتخابات أعضاء مجلس الأمة. وأدرج الاقتراح بقانون بشأن فرض ضريبة على التحويلات المالية الخارجية للوافدين.

## في مذكرة للخبراء القانونيين في مجلس الأمة

# وضع قواعد لتعيين القياديين بالدولة.. اقتراح دستوري ويكمل النقص التشريعي

ربيع سكر

أكد الخبراء القانونيين باللجنة التشريعية البرلمانية أن الاقتراحات بقوانين في شأن قواعد التعيين في الوظائف القيادية بالدولة فكرتها جيدة ولا تخالف أحكام الدستور وتكمل نقصا تشريعيا حيث أن المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 بشأن الخدمة المدنية والرسوم الصادر في 4/4/1979 بنظام الخدمة المدنية لم يتضمن أي ضوابط وشروط تحكم شغل الوظائف القيادية وإنما وردت هذه الضوابط في قرارات متفرقة لمجلس الوزراء.

و نص رأي الخبراء :

أولا: الهدف من الاقتراحات بقوانين :

تهدف الاقتراحات بقوانين المشار إليها – حسبما ورد بالمذكرة الإيضاحية لكل منها – إلى الارتقاء بالأداء الوظيفي من خلال حسن اختيار القياديين القائمين والمشرّفين على هذا الأداء وذلك بوضع قواعد وآليات تضمن تحقيق هذا الهدف.

وحيث أن المادة (100) من اللائحة الداخلية تقضي بأنه إذا تعددت مشروعات أو مقترحات القوانين في الموضوع الواحد اعتبر أسبقها هو الأصل واعتبر ما عداه تعديلا له ومن ثم تتناول موضوع الاقتراحات بقوانين على النحو التالي :

موضوع الاقتراح بقانون الأول :

يتكون الاقتراح بقانون موضوع البحث من إحدى عشر مادة على النحو التالي :-

تناولت المادة الأولى تعريفات للمصطلحات الواردة به.

بينما قضت المادة الثانية أن التعيين في تلك الوظائف يكون بمرسوم لمدة أربع سنوات قابلة للتجديد مرتين لا يعين شاغلها في وظيفة قيادية أخرى.

وأشارت المادة الثالثة إلى أن مجلس الخدمة المدنية عليه أن يشكل لجنة تسمى «لجنة اختيار القياديين» برئاسة رئيس ديوان الخدمة المدنية بعد أخذ رأي الوزير المختص تقوم بوضع إجراءات التعيين في الوظائف القيادية ثم تقدم تقرير إلى مجلس الخدمة عن كل واحد ممن تقدموا لشغل الوظيفة.

كما قضت المادة الرابعة بإنشاء مركز يسمى «مركز القيادات الحكومية» يكون تابعا للديوان بقرار من الوزير يختص بوضع القواعد والضوابط والأسس التي تحكم التعيين في تلك الوظائف والمفاضلة فيما بينهم.

كما أشارت المادة الخامسة إلى قيام مجلس الخدمة بوضع نظام للحوافز لمنحها للمتميزين من القياديين دون غيرهم بحسب كفاءة كل منهم. كما ألزمت المادة السادسة الوزير المختص بتقديم تقرير سنوي لمجلس الوزراء يبين فيه تقييم الأداء للجهات التي تقع تحت مسؤوليته رفق خطة موضوعة مسبقة ومعتمدة من مجلس الوزراء يتضمن تقيما لأداء لشاغلي تلك الوظائف. كما استحدثت المادة السابعة من تطبيق أحكام هذا القانون الوظائف العسكرية والشرطة والحرس الوطني والسلكين الدبلوماسي والقنصلي والديوان الأميري وديوان سمو ولي العهد وديوان رئيس مجلس الوزراء والجهات التي تنظم الخدمة فيها قوانين خاصة. كما أشارت المادة الثامنة بعدم جواز تحديد أو إنهاء الخدمة أو الإحالة للتقاعد أو قبول الاستقالة لأي قيادي إلا بناء على تقرير

يقدمه الوزير المختص بأسباب ذلك.

وقضت المادة التاسعة بتحرير محاضر رسمية بالإجراءات التي نص عليها القانون تخضع لرقابة ديوان المحاسبة ويُعد بها تقرير يقدم لكل من مجلس الأمة ومجلس الوزراء. كما نصت المادة العاشرة بإلغاء كل حكم

يتعارض مع هذا القانون.

والمادة الحادية عشر مادة تنفيذية.

يتكون الاقتراح بقانون الثاني من ثلاثة عشرة مادة على النحو التالي :

تناولت المادة الأولى تعريفات للمصطلحات الواردة به.

بينما نصت المادة الثانية على تشكيل المجلس لجنة تسمى (اللجنة العليا لاختيار القياديين) برئاسة رئيس الديوان وعضوية ستة من ذوي الكفاءة والخبرة.

وقضت المادة الثالثة بأن تختص اللجنة بوضع وإدارة وتنفيذ نظام متكامل للتعيين في الوظائف القيادية والتأكد من اتباع الإجراءات التي تتم ومقابلة المرشحين للتعين في الوظائف القيادية واقتراح ما تراه مفيدا لتحقيق أهداف هذا القانون.

ونصت المادة الرابعة على أن تنشأ أمانة سر (اللجنة العليا لاختيار القياديين) وأن يضع الديوان اللائحة الداخلية لتنظيم أعمال أمانة السر وتضع أمانة السر دليل الوصف الوظيفي للقياديين وخطة لبرامج التأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية.

ونصت المادة الخامسة على الإعلان عن الوظائف الشاغرة ويتم الإعلان عن الوظيفة

القيادية الشاغرة على الموقع الإلكتروني للديوان وتستقبل أمانة السر طلبات التقدم للوظيفة الإعلان وتقوم أمانة السر بالنظر في الطلبات الوظيفة القيادية شاغرة لأكثر من ثلاثة شهور دون الإعلان عنها.

كما نصت المادة السادسة عند فرز الطلبات تتولى أمانة السر فرز الطلبات المقدمة وحصر المستوفية منها للشروط والمتطلبات الواردة في الإعلان وتقوم أمانة السر بالنظر في الطلبات المقدمة، وتطلع أمانة السر على سجل التقدم في تقييم أدائه في وظيفته، كما تختار أمانة السر أفضل خمسة مرشحين من بين المتقدمين من واقع ما هو وارد في الأوراق المقدمة وترفع الأسماء إلى اللجنة لإجراء المقابلات الشخصية واتخاذ القرار المناسب بيجوز للجنة تشكيل فريق عمل أكثر يختص بإجراء المقابلات التمهيدية.

ونصت المادة السابعة على المقابلات ومعايير المفاضلة لاختيار تقوم اللجنة بمقابلة المرشحين للمنصب القيادي، ويغرض المفاضلة بينهم بإجراء المقابلات مسترشدة بمعايير التقييم والأوزان النسبية وترصد درجات لكل مرشح من (50%).

وقضت المادة الثامنة بأن يكون قرار اللجنة في الاختيار نهائيا، وترسل قراراتها إلى السلطة المختصة لإصدار قرار التعيين للمرشح الحاصل على أعلى نتيجة في تقييم اللجنة ويكون التعيين في الوظائف القيادية في الجهات مدة أربع سنوات.

كما نصت المادة التاسعة على تقييم أداء القياديين والتجديد لهم.

ونصت المادة العاشرة على الوظائف غير الخاضعة للديوان. ونصت المادة الحادية عشرة على هدف تعزيز مبدأ المساواة في أعمال اللجنة ويتم تحرير محاضر رسمية لاجتماعات اللجنة وأمانة السر وتخضع هذه المحاضر لرقابة ديوان المحاسبة.

كما نصت المادة الثانية عشرة بإلغاء كل حكم يتعارض مع هذا القانون.

والمادة الثالثة عشرة مادة تنفيذية.

موضوع الاقتراح بقانون الثالث والخامس : الاقتراح بقانون الثالث والخامس متشابهاً من حيث الفكرة والمواد.

يتكون الاقتراح بقانون الثالث من ستة عشرة مادة والاقتراح الخامس من خمسة عشرة مادة حيث دمج المادتين (2، 3) من الاقتراح بقانون الثالث في المادة (2) منه، على النحو التالي:

تناولت المادة الأولى تعريفات للمصطلحات الواردة به.

بينما نصت المادة الثانية على تشكيل المجلس لجنة تسمى (لجنة اختيار وتقييم القياديين) برئاسة رئيس مجلس الخدمة المدنية وعضوية سبعة من ذوي الكفاءة والخبرة.

وقضت المادة الثالثة بأن تختص اللجنة بوضع القواعد والأسس التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية وبرامج الاختبارات والتأهيل للمرشحين للتعين في الوظائف القيادية، ووضع إجراءات التعيين في الوظائف القيادية ووضع نظام لي لتقييم مستويات الأداء.

ونصت المادة الرابعة على بيان الإعلان عن الوظائف الشاغرة بأن تعد إدارة شؤون العاملين في كل جهة بيانا سنويا بالوظائف القيادية الشاغرة.

ونصت المادة الخامسة على الإعلان عن الوظائف الشاغرة بأن تعلن إدارة شؤون العاملين في الجهة العامة عن شغل الوظائف القيادية الشاغرة في نشرة كتابية.

كما نصت المادة السادسة على شروط التقديم ويشترط في من يتقدم للإعلان أن يكون من العاملين بالجهة المعنية، وأن يكون له خدمة سابقة لا يقل عن 10 سنوات، وأن يرفق بطلبه موقفه بالنسبة للمهارات والفدرات، وأن لا يقل معدل التقييم الوظيفي له خلال سنوات خدمته عن تقدير جيد جدا.

ونصت المادة السابعة عن معايير الاختيار بأن تتولى اللجنة المختصة تقييم المتقدمين على أساس مجموعة المعايير والقدرات وتنقسم المعايير والقدرات إلى ثلاث مجموعات، السيرة الوظيفية، القدرات العلمية والعملية، المهارات القيادية والشخصية.

وقضت المادة الثامنة على ترشيح اللجنة المختصة لشغل الوظيفة القيادية الشاغرة من خمسة من المتقدمين لشغلها بعد التحقق من استيفاء كل منها لجميع الشروط المطلوبة.

كما نصت المادة التاسعة على أن يكون التعيين في الوظائف القيادية بمرسوم ولمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لذات المهة والوظيفة القيادية.

ونصت المادة العاشرة على أن يقدم شاغل الوظيفة القيادية تقريرا سنويا عن أعماله وإنجازاته ومدى تحقيقه لمشاريع وبرامج خطة التنمية.

ونصت المادة الحادية عشرة على أن تسوى حقوق من شغل وظيفة قيادية عند انتهاء خدمته على أساس مدة اشتراكه في التامين الأساسي والتكميلي.

كما نصت المادة الثانية عشرة على أن تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء بناء على عرض رئيس مجلس الخدمة المدنية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره.

ونصت المادة الثالثة عشرة على أن يحال إلى التقاعد كل من شغل وظيفة قيادية في تاريخ العمل بهذا القانون وجاوزت مدة شغله لها اثنتي عشرة سنة وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به.

كما نصت المادة الرابعة عشر على أن تلغى المادة (15 مكررا) من القانون رقم (15) لسنة 1979.

كما نصت المادة الخامسة عشرة بإلغاء كل حكم يتعارض مع هذا القانون. والمادة السادسة عشرة مادة تنفيذية.

موضوع الاقتراح بقانون الرابع : يتكون الاقتراح بقانون الرابع من سبع عشر مادة وهو متشابه ومتطابق مع الاقتراح بقانون الثالث والخامس من حيث النص والمضمون عدا المادة الثانية عشرة الخاصة بالشفافية وحق الاطلاع غير مذكورة في الاقتراح بقانون الثالث والخامس.

موضوع الاقتراح بقانون السادس : جاء بفكرة استحداث منصب قيادي جديد وهو (وكيل وزارة سياسي) بالإضافة إلى وكيل الوزارة التنفيذي كالتالي :

1 – وكيل الوزارة السياسي : – يكون لكل وزارة وكيل سياسي يتولى متابعة الجوانب السياسية لتعمل الوزارة في مجلس الوزراء ومجلس الأمة.

– يعين من قبل الوزير المختص وتنتهي خدمته بانتهاء فترة عمل الوزير.

2 – وكيل الوزارة التنفيذي : – يتولى تصريف المهام الفنية والإدارية والمالية في الوزارة.

– مدة خدمة الوكيل التنفيذي والوكلاء المساعدين أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط. كما تضمن الاقتراح بقانون على سريان أحكام مدة الخدمة الواردة فيه على شاغلي الوظائف القيادية والإشرافية في الهيئات والمؤسسات العامة، والهدف منه منع التداخل بين الشأن السياسي والشأن التنفيذي وإلناحة الحرية لكل وزير في اختيار وكيل سياسي ينسجم معه ويطق فيه.

الرائ القانوني : نرى أن الفكرة التي تقوم عليها الاقتراحات بقوانين المشار إليها فكرة جيدة ولا تخالف أحكام الدستور لأن الوظائف القيادية هي عصب الجهاز الإداري ويعتمد نجاح ذلك الجهاز على حسن اختيار القيادات وتأهيلها وتدريبها لكي تستطيع تنمية كافة الموارد البشرية التي يتكون منها بما يعكس على رفاحية الدولة وتقدمها خاصة وأن المرسوم بقانون رقم 15 لسنة 1979 بشأن الخدمة المدنية والرسوم الصادر في 4/4/1979 بنظام الخدمة المدنية لم يتضمن أي ضوابط وشروط تحكم شغل الوظائف القيادية، وإنما وردت هذه الضوابط في قرارات متفرقة لمجلس الوزراء ومن ثم فإن الاقتراحات تكمل نقصا تشريعيا مستحق لتحقيق الهدف المنشود من الاقتراحات بقوانين الماثلة ولكن تبقى بعض الملاحظات إذا أرادت اللجنة الاقتراح بقانونه الأول باعتباره هو بالنسبة للاقتراح بقانون الأول باعتباره هو الأصل بحسب ما ذكرنا سابقا ثم نحيل إلى الجدول الماقرن لاختيار النص الذي تراه اللجنة مناسباً للأخذ به بعد استطلاع رأي الجهات المختصة. كما نرى إجراء بعض التعديلات في

الصياغة وذلك على النحو التالي :

1 – تعديل صياغة المادة الرابعة لتكون كالآتي :-

« ينشأ مركز يسمى مركز القيادات الحكومية بقرار من الوزير المختص يكون تابعا للديوان يختص بالآتي :-

– وضع القواعد والضوابط والأسس ومعايير المفاضلة التي تحكم التعيين في الوظائف القيادية.

– وضع برنامج التأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية والتي بعد اجتيازها شرطا للتعيين فيها.

2 – تعديل صياغة المادة الخامسة على النحو الآتي :

« يضع المجلس نظاما للحوافز تمنح للمتميزين من القياديين دون غيرهم وذلك بحسب درجة كفاءة كل منهم بناء على اقتراح

القيادية.

– وضع برنامج التأهيل للمرشحين للتعيين في الوظائف القيادية والتي بعد اجتيازها شرطا للتعيين فيها.

2 – تعديل صياغة المادة الخامسة على النحو الآتي :

« يضع المجلس نظاما للحوافز تمنح للمتميزين من القياديين دون غيرهم وذلك بحسب درجة كفاءة كل منهم بناء على اقتراح

الوزير المختص.

وسبب تعديل الصياغة في المادتين السابقتين هو اختصار الالفاظ لسلامة وقوة البنيان القانوني للنص طالما تحقق الهدف.

3 – وبالنسبة لصياغة المادة السابعة من الاقتراح بقانون نلاحظ لنا أنها استلخت من تطبيق المواد الواردة به بعض الوظائف مثل الوظائف العسكرية بالجيش والشرطة والحرس الوطني ووظائف السلكين الدبلوماسي والقنصلي والديوان الأميري وديوان سمو ولي العهد وديوان سمو رئيس مجلس الوزراء ولم تتناول بعض الوظائف الأخرى مثل القضاء والإدارة العامة للتحقيقات على الرغم من اتحاد العلة إذا كان السبب أن تلك الوظائف التي وردت بتلك المادة تحكمها قوانين خاصة كما جاء بعجز المادة في العبارة الأخيرة منها.

ومن ثم فإننا نرى إما أن نذكر كل الوظائف المتحدة في عله عدم تطبيق مواد الاقتراح بقانون عليها وقد يصعب تدارك ذلك أو نكتفي في هذا النص بعبارة «ويستثنى من تطبيق أحكام هذا القانون وظائف الجهات التي تنظم الخدمة فيها قوانين خاصة. وقد أخذت بذلك المادة العاشرة من الاقتراح بقانون الثاني.

4 – نرى دمج المادة التاسعة والمادة السادسة في مادة واحدة لتكون الصياغة كآآتي :-

« وفي مجال المفاضلة بين الاقتراحات بقوانين الست فإننا نرى الأخذ بما جاء بالاقتراح الثاني لأنه يشمل إلى حد كبير ما جاء بكل من الاقتراحات الأول والثالث والرابع والخامس. كما أنه الأكثر دقة والأحكم في الصياغة والأقرب إلى التنفيذ بآليات وضعها لذلك لتلخص في

الأنشاء لجنة عليا لاختيار القيادات وأمانة سر تقوم على إعداد وتنفيذ قرارات تلك اللجنة كما وضع معايير محددة وينسب ثنوية لاختيار وضع معايير محددة وينسب ثنوية لاختيار أن يتولى الوظائف القيادية بعد الإعلان عن الوظائف الشاغرة منها ثم تسمية وترشيح القيادي الذي تتوافر فيه الشروط اللازمة لذلك ووضع معيار لكل مادة من مواد قاطع الدلالة على مضمونها.

– كما أنه تتناول المناسب من الأحكام التي تضمنها تقرير لجنة الموارد البشرية رقم (1) المؤرخ 2016/5/19 عن المشروع المقدم من الحكومة بتعديل بعض أحكام المرسوم بقانون رقم (15) لسنة 1979 في شأن الخدمة المدنية وما يتعلق في ذلك بالوظائف القيادية.

5 – كما تلاحظ أنه بالنسبة للاقتراح بقانون السادس أنه أتى باستحداث منصب سياسي ولم يضع القواعد المنظمة لذلك المنصب واختيار شاغليه وحدد نقل وكيل الوزارة العادي ومساعديه مدة أربع سنوات قابلة للتجديد دون أن يسحب على المنصب السياسي الذي جعله بمرطة بقاء الوزير ولم يتناول غير ذلك من أحكام ما يجعله لا يفي بالغرض والهدف من باقي الاقتراحات الأخرى.

6 – نرى أخذ رأي الجهات ذات الصلة بموضوع الاقتراحات بقوانين وعلى الأخص مجلس ديوان الخدمة المدنية ووزير المالية المفوض بموجب قرار رئيس الوزراء رقم (2) لسنة 2015 في رئاسة مجلس الخدمة المدنية فيما يتعلق بالوازنة اللازمة بنظام الحوافز المشار إليها. والأمر مفوض للجنة المؤرفة.