

مدى فاعلية نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة 2024

د. محمد مقبل العندلي^أ

تاريخ القبول
2024/11/27

تاريخ الاستلام
2024/9/28

الملخص

تناولت هذه الدراسة وهي بعنوان مدى فاعلية نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة (2024) ما يخص نظام الخدمة المدنية؛ إذ تمت المقارنة ما بين نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة (2020) وتعديلاته لعام (2024)، ونظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة (2024)، وتم النظر إلى مدى تناسبها مع واقع الموظف العام حيث وردت هذه التعديلات بعدد من المواضيع ذات الأهمية وليس جميعها حيث إن عدد التعديلات جميعها كبير يحتاج إلى بحث موسع ومتشعب، ومنها إلغاء ديوان الخدمة المدنية؛ ليحل محله هيئة الخدمة المدنية، وتعديل بعض الاختصاصات، وتتمثل مشكلة الدراسة في مدى كفاية النصوص التشريعية النازمة للوظيفة العامة في معالجة القضايا الوظيفية، وتغطية الأوضاع الوظيفية، ومدى تحقيق هذه التشريعات للتوازن بين حق الإدارة في تنظيم الوظيفة العامة وحماية الصالح العام وبين حقوق الموظفين وحماية هذه الحقوق وتنظيم واجباتهم، وقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتم التطرق إلى بعض حقوق الموظف العام، مثل: تعديل الأوضاع والترقية، والإجازة بدون راتب، وكما تم التطرق إلى أحد واجبات الموظف وهو الامتناع عن العمل خارج أوقات الدوام الرسمي، وتم بيان مدى تناسب هذه التعديلات مع الأوضاع الوظيفية المختلفة للموظف العام. وقد خلصت الدراسة إلى بعض النتائج والتوصيات كان من أهمها أنه تم إلغاء ديوان الخدمة المدنية حسب النظام المعدل لتحل محله هيئة الخدمة والإدارة العامة، وإلغاء الإجازة بدون راتب ويجب على فئة الموظفين الحاصلين عليها تصويب أوضاعهم خلال فترة معينة، وإلغاء فكرة الترفيع الجوازي حسب النظام المعدل، وأوصت الدراسة المشرع الأردني بإعادة اختصاص التعيين من قبل ديوان الخدمة المدنية من أجل المحافظة على الحياد والاستقلالية والنزاهة في الوظائف.

وكذلك أوصت المشرع الأردني بتطبيق التعديل الخاص بالإجازات بدون راتب على الموظفين الذين حصلوا على الوظيفة بعد نفاذ أحكام هذا النظام وليس الموظفين الذين حصلوا على الوظيفة قبل نفاذ أحكامه.

الكلمات المفتاحية: الموظف العام، الأوضاع الوظيفية، الترقية، الإجازة بدون راتب.

The Effectiveness of the Human Resources Management System in the Public Sector No. 33 of 2024

Abstract

This study, entitled The Effectiveness of the Public Sector Human Resources Management System No. 33 of 2024, addressed the civil service system, where a comparison was made between the Civil Service System No. (9) of 2020 and the Public Sector Human Resources Management System No. 33 of 2024, and the extent of their suitability with the reality of the public employee was considered, as these amendments included a number of important topics, not all of them, as the number of amendments is large and requires extensive and complex research, including the abolition of the Civil Service Bureau to be replaced by the Civil Service Authority and amending some specializations. The problem of the study is represented in the adequacy of the legislative texts regulating the public service in addressing job issues, covering job conditions, and the extent to which these legislations achieve a balance between the administration's right to organize public service and protect public interest and the rights of employees and protect these rights and organize their duties.

The researcher followed the descriptive analytical approach and addressed some of the rights of the public employee, such as amending the conditions, promotion and leave without pay. It also addressed one of the duties of the employee, which is refraining from working outside official working hours. The extent to which these amendments are compatible with the different job conditions of the public employee was shown. The study concluded with some results and recommendations, the most important of which was that the Civil Service Bureau was abolished according to the amended system to be replaced by the Civil Service and Public Administration Authority, and the unpaid leave was abolished and the category of employees who obtained it must correct their conditions within a certain period, and the idea of optional promotion was abolished according to the amended system. The study recommended that the Jordanian legislator restore the appointment authority by the Civil Service Bureau in order to maintain neutrality, independence and integrity in jobs. The Jordanian legislator also recommended applying the amendment related to unpaid leave to employees who obtained the job after the provisions of this system came into effect, not employees who obtained the job before its provisions came into effect.

Keywords: Public employee, employment status, promotion, unpaid leave.

المقدمة

تتطور مسارات الحياة المختلفة بشكل كبير ومتسارع وأحد مسارات الحياة التي تحتاج إلى تطور من حين إلى آخر هي التشريعات، ويأتي هذا التطور لمواكبة تطور جوانب الحياة فلا بد من تغطية القاعده القانونية لجميع جوانب الحياة وتنظيمها، ويتمثل هذا التطور بتعديل النصوص القانونية فلا بد الملاحظة أن كل برهة زمنية يتم تعديل الأنظمة أو القوانين أو الدستور.

وأحد هذه التعديلات التي سوف يتم طرحها في هذا البحث، وهو التعديل على نظام الخدمة المدنية رقم 9 لسنة (2020) الذي جرى عام (2024)، وكذلك صدور نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم 33 لسنة (2024) الذي يعد أول تشريع ناظم لمختلف جوانب إدارة وتنظيم شؤون الوظيفة والموظفين الحكوميين في المملكة الأردنية الهاشمية، ويتضمن ذلك مجموعة من المفاهيم والمصطلحات، مثل: الراتب، والخدمة المدنية، والديوان والموارد البشرية، كما وتناول مهام ديوان الخدمة المدنية، والرواتب، والعلاوات، والتعيين وشروطه، والترفيه، والنقل والانتداب والوكالة والإعارة، وأحكام الإجازات، وعدد من المواضيع المهمة في الإدارة العامة والوظيفة العامة.

ظهر نظام الخدمة المدنية نتيجة إنشاء ديوان الخدمة المدنية عام (1955) بسبب التطورات التي شهدتها الإدارة العامة وهذا بعد إعلان المملكة الأردنية الهاشمية وتوحيد الضفتين وصدور دستور (1952)، ونتيجة لكل ذلك ظهر نظام الخدمة المدنية عام (1958)، وعد أول تشريع ينظم الإدارة وشؤون الوظيفة والموظفين الحكوميين، ومن بعدها صدر نظام الخدمة المدنية رقم (74) لعام (1965) وتبعها بعام أيضاً نظام الخدمة المدنية رقم (23) لعام (1966) الذي جاء بالعديد من التعديلات على فئات الموظفين، وترسيخ بعض المفاهيم الحديثه في الإدارة. وبعد قيام العديد من جهود الإصلاح صدر نظام خدمة مدنية يتميز بالحدثة عام (1988)، واستمرت مجموعة من التعديلات حتى عام (1998)، ومن ثم صدر نظام الخدمة المدنية رقم (55) لعام (2002)، ومن بعدها نظام الخدمة المدنية عام (2011)، ومن ثم نظام الخدمة المدنية رقم (82) لعام 2013، واستمرت التعديلات عليه حتى عام (2019)، ومن ثم صدر نظام الخدمة المدنية رقم (34) لعام (2024)، وجاء هذا التعديل لتحقيق الحدثة الإدارية والمحافظة على سلم الدرجات الوظيفية والزيادات السنوية والرواتب والعلاوات والترفيه الوجوبي للموظفين المعيّنين حسب نظام الخدمة المدنية والمكافآت والحوافز وغيرها من المواضيع التي تهم الموظف العام، وهذا التعديل هو أبرز ما سيتم الحديث عنه في هذا البحث ومقارنة نظام الخدمة المدنية رقم (34) لعام (2024) بالنظام الذي سبقه، ونظام الخدمة المدنية رقم (9) لعام (2020)، وسيتم المقارنة بين النظامين لايجاد مزايا ومساوئ كل من النظامين للخروج بأبرز النتائج والتوصيات.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في مدى كفاية النصوص التشريعية النازمة للوظيفة العامة في معالجة القضايا الوظيفية، وتغطية الأوضاع الوظيفية، ومدى تحقيق هذه التشريعات للتوازن بين حق الإدارة في تنظيم الوظيفة العامة وحماية الصالح العام وبين حقوق الموظفين، وحماية هذه الحقوق وتنظيم واجباتهم، وحصول بعض التعديلات في نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (34) لعام (2024) من حيث توافق النظام الجديد مع الفكر القانوني الحديث ومدى ملائمته مع

بعض فئات الموظفين، وهل ستؤدي نصوص هذا النظام إلى تراجع في الخدمة المدنية وتدني كفاءة القطاع العام وبالنتيجة يضعف انتماء الموظف العام لوظيفته؟، وهل ستنتشر مشكلة الوساطة والمحسوبية والمزاجية مما يؤدي إلى عدم ثبات واستقرار المراكز القانونية؟ ولا بد من الإشارة إلى الضرر المادي والمعنوي الذي سيلحق ببعض الموظفين ولا سيما من فئة الموظفين الحاصلين على إجازة بدون راتب.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة أهميتها من التعديلات التي أجريت على نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (34) لعام (2024)، وما أثاره من صدى واسع لدى الشارع الأردني بشكل عام، والموظفين العموميين بشكل خاص، ومن أهمية الوظيفة العامة للدولة وأهمية الإدارة العامة كجزء من أجزاء الدولة القانونية ونظراً لتعارض فكرة التعديلات مع بعض مصالح وحقوق الموظف، والأثر المترتب على ذلك في شخصية ونفس الموظف العام ومدى كفاءته في القيام بوظيفته بانتماء والأثر المترتب على مركزه القانوني وأهمية التعديلات في تطوير الإدارة العامة، وهل سيؤثر ذلك سلباً أم إيجاباً عليها؟ وهل ستبلي متطلبات الأفراد أم سيظهر قصور؟

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- 1- قياس مدى تحقيق هذا النظام للأهداف التي وضع من أجلها.
 - 2- التعرف إلى سلبيات وإيجابيات هذا النظام بالنسبة للموظف العام.
 - 3- معرفة مدى تأثير هذا النظام على كفاءة الموظف.
 - 4- معرفة مدى تأثير هذا النظام على الإدارة العامة وكفاءتها في تقديم خدماتها للمواطنين.
 - 5- معرفة مدى ثبات المركز القانوني للموظف نتيجة تعديل بعض المواد.
 - 6- معرفة مصير أعمال بعض الموظفين ولا سيما فئة الموظفين الحاصلين على إجازة بدون راتب.

منهجية الدراسة:

اتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي من خلال وصف بعض المواد القانونية لنظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة (2020) والتعديلات التي طرأت عليها، بالإضافة إلى نظام إدارة الموارد البشرية رقم 33 لسنة (2024)، والمنهج التحليلي من خلال العمل على تحليلها والمقارنة ما بين النظامين للوصول إلى أبرز المميزات والسلبيات؛ مما سينعكس إيجاباً على الدراسة والعمل على توصية المشرع بتعديل بعض الثغرات القانونية إن وجدت ولإثراء الدراسة سيتم اللجوء إلى بعض الآراء الفقهية.

الدراسات السابقة:

- 1-العنزي، خالد حماد محمد (2012)، النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الأردن والكويت"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان-الأردن.

تتناول هذه الدراسة نظام الترقية فيما يخص الموظف العام بشكل مقارنة ما بين الأردن والكويت حيث تعد الترقية من أهم الحوافز المعنوية التي يحصل عليها الموظف ودخلت هذه الدراسة في عمق الترقية من حيث تعريفها وشروطها وموانعها وغيره من أحكام الترقية. تتميز دراستنا عن هذه الدراسة بان دراستنا شملت موضوع تعديلات نظام الخدمة المدنية الأردني والمقارنة ما بينه وبين نظام الخدمة المدنية السابق، وتطرقنا إلى ديوان الخدمة المدنية والترقية وعدد من المواضيع التي طرأت عليه.

2- عبد الله، عبدالحكيم توفيق محمد (2015)، **التكيف الفقهي لآخلاقيات الوظيفة: دراسة تأصيلية تطبيقية على مدونة قواعد السلوك الوظيفي وآخلاقيات الوظيفة العامة (العنصر البشري)**، (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان -الأردن. تتناول هذه الدراسة موضوع آخلاقيات الموظف العام حيث تتناول تعريف الوظيفة العامة والواجبات التي يجب على الموظف العام القيام بها والمحظورات التي يجب تجنبها بالإضافة إلى توضيح المقاصد الفقهية من الأنظمة التي نصت على آخلاقيات الموظف العام. أما دراستنا فقد تناولت في جزء بسيط منها واجب من واجبات الموظف العام هو واجب سلبي يتمثل بعدم العمل خارج أوقات الدوام الرسمي وهذا ما تم الإشارة إليه في تعديلات (2024). 3- لخبيلي، محمد شطيبي (2006)، **نظام الترقية في الوظيفة العامة في دولة الامارات العربية المتحدة مقارنة مع المملكة الأردنية الهاشمية**، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان-الأردن.

تتحدث هذه الدراسة عن أحد حقوق الموظف العام وهو حق الترقية في الوظيفة العامة حيث قام الباحث بتوضيح مفهوم الترقية والاهداف، وما هي الشروط المطلوبة في الموظف ليحصل على الترقية وآليات الرقابة على نظام الترقية لضمان عدم التعسف في حق الموظف. تتميز دراستي عن هذه الدراسة بانها تتحدث عن نظام الخدمة المدنية داخل الأردن وتقارن ما بين نظامي (2020 و 2024)، ويشكل عنوان الترقية في دراستنا جزءاً بسيطاً من البحث. وسيتم تناول هذا الموضوع من خلال مطلبين نتكلم في المطلب الأول عن ماهية الوظيفة العامة، وفي المطلب الثاني عن حقوق وواجبات الموظفين العموميين.

المطلب الأول: ماهية الوظيفة العامة

تنال الوظيفة العامة اهتماماً بالغاً كونها مرتبطة بالإدارة العامة التي تعتبر أهم أجهزة الدولة وتأخذ الإدارة العامة هذه الأهمية من الخدمات التي تقدمها للأفراد بالدولة حيث يعد هدفها الأساسي تلبية مطالب الأفراد كما تعد ضماناً للتنمية والإعمار والحفاظ على المال العام من الإهدار وضمان لوجود الدولة وأمانها(ii)، في هذا المطلب سوف يتم الحديث عن الوظيفة العامة والموظف العام وطرق تعيين الموظف وشروط التعيين.

الفرع الأول: مفهوم الوظيفة العامة

في الفرع الأول سيتم الحديث عن الوظيفة العامة ومفهومها وكيفية انشاءها والموظف العام وذلك من خلال أربع محاور:

ⁱⁱ شريف، علي (1978)، أصول الإدارة العامة (مدخل النظام)، مصر: دار المطبوعات الجامعية، ص43، ص262.

أولاً: فلسفة الوظيفة العامة

يوجد اتجاهين لتعريف الوظيفة العامة الاتجاه الأوروبي والاتجاه الأمريكي وكل اتجاه ينظر إلى تعريف الوظيفة العامة من زاوية مختلفة فالالاتجاه الأوروبي عرف الوظيفة العامة بأنها مهنة متميزة بالاستقرار والثبات والموظف الذي يقوم بهذه الوظيفة يقوم بها طوال حياته بعد توافر مجموعة من الشروط، ويتدرج بهذه الوظيفة حسب الهرم الوظيفي ويتمتع الموظف بالتخصص العام أي مجرد توافر المؤهل العلمي ينال الوظيفة لا يشترط التخصص الدقيق⁽ⁱⁱⁱ⁾.

وبناءً على هذا النظام فإن العلاقة ما بين الموظف والإدارة هي علاقة تنظيمية تحددها الأنظمة، وهذا ما أخذ به المشرع الأردني مما يعني أن حقوق الموظف وواجباته يتم تنظيمها من خلال القاعدة القانونية التي تضعها الدولة ويلتزم بها الموظف تحقيقاً للمصلحة العامة^(iv). الاتجاه الأمريكي عرف الوظيفة بأنها عمل عارض ومؤقت أي أن الوظيفة لا تتسم بالديمومة كونها تستند إلى علاقة عقدية مؤقتة، ويشترط حسب هذا الاتجاه توافر التخصص الدقيق^(v)، وبما أن العلاقة ما بين الموظف والإدارة علاقة تعاقدية حسب هذا الاتجاه فيستوجب أن يكون العقد متصلاً في مجال التنظيم أو الإدارة أو الاستغلال للعمل على سير المرفق العام ليكتسب صفة العقد الإداري^(vi).

وأيضاً من تعريفاتها "مجموعة واجبات ومسؤوليات، تحددها سلطة شرعية، وعلى من يشغلها أن يكرس وقته كله أو بعضه حسب الظروف، للقيام بتلك الواجبات، ليحصل على ما يقابلها من حقوق"^(vii).

وتم تعريفها أيضاً بأنها "مجموعة الاختصاصات القانونية والأنشطة التي يجب أن يمارسها صاحبها بطريقة مستمرة وبصفة مهنية في عمل الإدارة تحقيقاً للصالح العام"^(viii). وحسب التعريف التشريعي لها في الأردن فقد نص نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة (2020) في المادة 2 منه التي تناولت تعريف عدد من المصطلحات بأن الوظيفة: "مجموعة من المهام والواجبات التي تحددها جهة مختصة وتوكلها إلى الموظف للقيام بها بمقتضى أحكام هذا النظام أو أي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بتلك المهام من صلاحيات وما يترتب عليها من مسؤوليات"^(ix).

وحسب التعديلات التي وردت في نظام الخدمة المدنية رقم (34) لسنة (2024)، فقد تم إلغاء تعريف الوظيفة ورد ذلك في المادة 2 التي تنص على ما يأتي:

المادة 2- تعدل المادة 2 من النظام الأصلي على النحو الآتي:
أولاً: بإلغاء كافة التعريفات والمعاني المخصصة لها الواردة فيها باستثناء تعريف كل من (الفئة) و(الدرجة)، و(الراتب الأساسي)، و(الراتب الأساسي الإجمالي)، و(الراتب الإجمالي).

iii الخلايلة، محمد علي (2017)، القانون الإداري-الكتاب الثاني، ط3، عمان-الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص22.

iv حويز، شيروان احمد طاهر (2023)، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالدولة "دراسة مقارنة"، المجلة القانونية، 16(5)، ص1172.

v المرجع المذكور سابقاً، ص23.

vi علي، احمد محمد البوشي عبده (2020)، مفهوم العقد الإداري وسماته، المجلة القانونية، 8(11)، ص3899.

vii الطماوي، سليمان محمد (1970)، الوجيز في الإدارة العامة، القاهرة: دار الفكر العربي، ص252.

viii حشيش، عبد الحميد كمال (1974)، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة، ص4.

ix المادة 2 من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لسنة 2020.

ثانياً: باعتبار ما ورد فيها في الفقرة (أ) منها وإضافة الفقرة (ب) إليها بالنص التالي:
ب- تعتمد التعاريف الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام حيثما ورد النص عليها في هذا النظام ما لم تدل القرينة على غير ذلك". (x)

ثانياً: طرق إنشاء الوظيفة العامة

بسبب الأهمية التي تنالها الوظيفة العامة في الدولة تم تنظيم طرق لإنشاء الوظيفة فإما أن تنشأ الوظيفة بنظام وإما أن تنشأ بقانون، وقد أخذ الأردن بالنظام الأول وهو إنشاء الوظيفة بنظام وهذا من خلال نظام الخدمة المدنية بالإضافة إلى نظام إدارة الموارد البشرية الذي يهتم بجزء من الوظيفة العامة، وتم تنظيم عمل الموظفين من خلال مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة، وقد جاء النص على إعطاء السلطة التنفيذية صلاحية إصدار أنظمة مستقلة في المادة 120 من الدستور الأردني لعام (1952).
ولكن هناك بعض الدول أخذت بتنظيم الوظيفة العامة من خلال قانون صادر عن البرلمان ومن هذه الدول دولة الكويت والتي ورد النص عليها بالمادة 155 من دستورها. (xi)
ومن وجهة نظر الباحث فإن تنظيم الوظيفة العامة من خلال نظام هو الأسلم حيث أن النظام يتسم بالمرونة أكثر ويمكن تعديله بإجراءات أسهل وهذا يلبي متطلبات الوظيفة العامة كما أن النظام الذي يصدر من السلطة التنفيذية يراعي متطلبات الإدارة العامة بصورة أفضل.
ولقد اهتم المشرع الإداري في العديد من الدول بتنظيم الوظيفة العامة لأنها تعد الخطوة الأولى في حياة الموظف العام الوظيفية. (xii)

ثالثاً: الموظف العام

يعتبر الموظف أساس الوظيفة العامة والقائم بها ولا تقوم الإدارة المحلية بدون موظفين وهؤلاء الموظفين يجب أن يتمتعوا بصفة العمومية.
وقد تم تعريف الموظف العام في نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة (2020) بأنه "الشخص المعين بقرار من المرجع المختص، في وظيفة مدرجة في جدول تشكيلات الوظائف الصادر بمقتضى قانون الموازنة العامة أو موازنة إحدى الدوائر والموظف المعين بموجب عقد ولا يشمل الشخص الذي يتقاضى أجراً يومياً" (xiii). وقد أخذ المشرع الكويتي بما يشابه موقف المشرع الأردني إلا أن الموظف العام لا بد من أن يشغل وظيفة دائمة، وإلا فقد عمله. (xiv)
وحسب التعديلات التي طرأت على نظام الخدمة المدنية رقم (34) لسنة (2024) بإلغاء تعريف الموظف وهذا في المادة 2 التي تنص على ما يأتي:
"المادة 2- تعدل المادة 2 من النظام الأصلي على النحو التالي:

x المادة 2 من النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية الاردني نظام رقم (34) لسنة 2024.

xi الخلايلة، محمد علي (2017)، القانون الإداري-الكتاب الثاني، ط3، عمان-الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص26.

xii عمرية، جاكين تحسين (2014)، التعيين في الوظيفة العمومية: دراسة مقارنة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس-فلسطين، ص7.

xiii المادة 2 من نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (9) لعام 2020.

xiv الطببائي، عادل (1998)، الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، ط3، الكويت: مكتب الدراسات والاستشارات القانونية، كلية الحقوق-جامعة الكويت، ص144.

أولاً: بإلغاء كافة التعريفات والمعاني المخصصة لها الواردة فيها باستثناء تعريف كل من (الفئة)، و(الدرجة)، و(الراتب الأساسي)، و(الراتب الأساسي الإجمالي)، و(الراتب الإجمالي). ثانياً: باعتبار ما ورد في الفقرة (أ) منها وإضافة الفقرة (ب) إليها بالنص التالي:
ب-تعتمد التعاريف الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام حيثما ورد النص عليها في هذا النظام ما لم تدل القرينة على غير ذلك".^(xv)
ويتبين من النص السابق أنه تم إلغاء تعريف الموظف من النظام المعدل وتم الاستناد الى التعاريف الواردة في نظام إدارة الموارد البشرية وتحديداً بالمادة 2 منه التي عرفت الموظف بذات التعريف الوارد في نظام الخدمة المدنية لسنة (2020).
وإما أن يكون الموظفين بعقود أو موظفين دائمين وهذا ما تم النص عليه في المادة 17 من نظام الخدمة المدنية رقم (9) لسنة (2020)، والمادة 4 من نظام الخدمة المدنية رقم (34) لسنة (2024).
وكذلك عمل نظام الخدمة المدنية على تقسيم الموظفين إلى مستويات ودرجات وفئات مختلفة.

الفرع الثاني: الأجهزة المعنية بالوظيفة العامة

هناك عدة أجهزة تقوم في الدولة بمهمة تعيين الموظفين في الوظيفة العامة وتهتم بشؤونهم وخدماتهم ومنها:

1- ديوان الخدمة المدنية ويعنى بعدد من المهام ويمتلك عدد من الصلاحيات، وهذه الصلاحيات أهمها وضع أفضل الطرق لاستخدام القوة البشرية ورفع كفاءة الموظفين العاملين في أجهزة ودوائر الدولة كما يهتم ديوان الخدمة المدنية بإعداد مشاريع الأنظمة التي تحكم الوظيفة العامة.^(xvi) حيث تم النص في المادة 3/9 من نظام الخدمة المدنية لسنة (2020) على "ترشيح الأشخاص لملء الوظائف الشاغرة في جهاز الخدمة المدنية والمشاركة في عملية اختيارهم، ووضع الأسس الخاصة بالامتحانات التنافسية بين المتقدمين للتعيين في الوظائف والإشراف عليها".^(xvii)

أما في الوقت الحالي وبعد إلغاء المادة 9 من نظام الخدمة المدنية لسنة (2020) بموجب المادة 4/ثانياً من نظام الخدمة المدنية رقم (34) لسنة (2024) حيث نصت على ما يأتي "يعدل النظام الأصلي على النحو الآتي:

ثانياً: بإلغاء المواد من (4) إلى (16) الواردة فيه"^(xviii)

ومن ثم أصبح هذا الاختصاص لكل وزارة بتعيين موظفيها من خلال الاستقطاب والتعيين، وهذا ما جاء في المادة 17 من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام حيث نصت على ما يأتي:

"أ- يتم التنافس على الوظائف الشاغرة المدرجة في جدول التشكيلات وفقاً لما يأتي:

1-(55%) من خلال الإعلان و(45%) من مخزون الخدمة المدنية لدى الهيئة لسنة (2024).

xv المادة 2 من النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية الأردني نظام رقم (34) لسنة 2024.

xvi الخلاصة، محمد علي (2017)، القانون الإداري-الكتاب الثاني، ط3، عمان-الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص31.

xvii المادة 9 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020.

xviii المادة 4 من النظام المعدل لنظام الخدمة المدنية الأردني رقم (34) لسنة 2024.

- 2-(70%) من خلال الإعلان و(30%) من مخزون الخدمة المدنية لدى الهيئة لسنة (2025).
- 3-(80%) من خلال الإعلان و(20%) من مخزون الخدمة المدنية لدى الهيئة لسنة (2026).
- 4-(100%) من خلال الإعلان، اعتباراً من تاريخ صدور جدول التشكيلات لسنة (2027)^(xix)
- ومما سبق يتبين أن دور ديوان الخدمة المدنية يتقوض شيئاً فشيئاً حتى عام 2027 ليصبح بلا دور في التعيين بالوظيفة العامة ويصبح التعيين فقط من خلال استقطاب كل وزارة لحاجتها من الموظفين.
- ومن وجهة نظر الباحث فإن المادة السابقة التي كانت تعهد مهمة التعيين بالوظيفة العامة من خلال ديوان الخدمة المدنية أفضل من النظام المعدل الذي أشار إلى إلغاء هذه المادة.
- فالتعيين من خلال ديوان الخدمة المدنية أفضل حيث يكون أكثر حيادية وعدالة من تعيين الوزارة لحاجتها كونه قد يدخل في النظام الحديث الواسطة والمحسوبية مما يؤثر على الإدارة العامة سلباً.
- وتعود أفضلية التعيين من خلال ديوان الخدمة المدنية إلى المبادئ التي تحكم هذا التعيين، حيث يعد من أهم المبادئ تكافؤ الفرص وعدم التمييز سواءً على أساس العرق أو اللون أو الجنس^(xx).

المطلب الثاني: حقوق وواجبات الموظفين العموميين

يتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق التي تساعد على القيام بعمله سواءً كانت هذه الحقوق مالية أم وظيفية كما يترتب عليه مجموعة من الواجبات التي يجب أن يلتزم بها سواءً كانت هذه الواجبات سلبية إيجابية أم سلبية وتتعدد الحقوق والواجبات ولكن في هذا المطلب سيتم الحديث عن الحقوق التي تم تعديلها حسب نظام الخدمة المدنية لعام (2024):

الفرع الأول: حقوق الموظف

تعتبر حقوق الموظف الامتيازات التي يتمتع بها الموظف العام والتي يستمدّها من مركزه النظامي^(xxi).

سيتم الحديث في هذا الفرع عن حقوق الموظف التي تم تعديلها في نظام الخدمة المدنية لعام 2024 وأهمها حقه في الإجازة، وحق الحصول على مؤهل علمي وحق الترفيع.

أولاً: الإجازة

للموظف الحق بالإجازات، ولا يجوز حرمانه منها ويتم تنظيم الإجازات عن طريق الإدارة أو الرئيس للحفاظ على مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد^(xxii) وتختلف أنواعها سواء كانت

xix المادة 17 من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (34) لسنة 2024.

xx الهاشم، عبد المعطي عقلة (2010)، تقويم أسس تعيين الموظف العام في التشريعات الأردنية وتطبيقاتها من منظور مقارن، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الأردن، ص68.

xxi شطناوي، علي خطار (1998)، دراسات في الوظيفة العامة، عمان-الأردن: مطبعة الجامعة الأردنية، ص19.

xxii العنزي، خالد حماد محمد (2012)، النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الأردن والكويت"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان-الأردن، ص26.

هذه الإجازة سنوية أو مرضية أو إجازة بدون راتب أو إجازة الأمومة والرضاعة أو إجازة الحج أو الإجازات العرضية، ولكن أهم نوع سيتم الحديث عنه بموجب التعديلات على نظام الخدمة المدنية هو الإجازة بدون راتب حيث أنه بموجب نظام الخدمة المدنية لعام (2020) تم تنظيمها في المادة 109 التي تنص على ما يلي ط - باستثناء الموظف بعقد شامل لجميع العلاوات والموظف المعين بموجب عقد على حساب المشاريع أو على حساب رواتب الموظفين المنفكين عن العمل بسبب الإعارة أو الإجازة بدون راتب وعلاوات بناءً على طلبه في أي من الحالات المبينة أدناه على أن يقدم الوثائق الثبوتية لطلب حصوله على هذه الإجازة :

- 1- لمراقبة الزوج أو الزوجة إذا كان أحدهما يعمل أو يدرس أو معاراً أو موفداً خارج المملكة.
 - 2- للدراسة بهدف حصول الموظف على مؤهل علمي أو لتحسين مستواه التعليمي أو المهني إذا كان لأي منها علاقة بعمل دائرته، شريطة أن لا تقل مدة عمله في الخدمة المدنية عن سنتين متصلتين، على، أن يقدم خلال إجازته الوثائق التي تثبت سير دراسته وانتظامه فيها.
 - 3- للموظف الذي يقدم عقداً ساري المفعول للعمل داخل المملكة في القطاع الخاص أو خارجها شريطة أن لا تقل مدة عمله في الخدمة المدنية عن سنتين متصلتينالخ. (xxiii)
- ويتبين من خلال هذه المادة أن نظام الخدمة المدنية السابق سمح بالإجازة بدون راتب لعدد من الفئات أهمها العاملين داخل المملكة أو خارجها بالإضافة إلى الفئة التي تريد الحصول على مؤهل علمي، ولكن في ظل نظام الخدمة المدنية المعدل لعام (2024) تم الإشارة في المادة 6/رابعاً "يعدل النظام الأصلي على النحو الآتي:

رابعاً: بإلغاء المواد من (82) إلى (85) والمواد من (87) إلى (129) منه. (xxiv)
وبناءً على ذلك تم إلغاء المادة التي تنص على الإجازة بدون راتب وتم الإشارة إلى تصويب الأوضاع للفئات التي أخذت إجازة دون راتب إذا كانت داخل المملكة خلال سنة وإذا كانت خارج المملكة خلال سنتين وهذا بالاستناد إلى نص المادة (34) 5/د/65 من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام لسنة 2024 "5- على الرغم مما ورد في الفقرة (أ) من هذه المادة للمرجع المختص الموافقة على تمديد الإجازة دون راتب للموظف الحاصل عليها قبل نفاذ أحكام هذا النظام لمدة لا تزيد على سنة إذا كانت داخل المملكة ولمدة لا تزيد على سنتين إذا كانت خارجها". (xxv)

وبناءً على ذلك تم إلغاء الإجازة بدون راتب بالنسبة للموظفين في المستقبل والإشارة إلى ضرورة تعديل الموظفين الذين حصلوا على إجازة بدون راتب لأوضاعهم خلال مدة معينة وتم هنا استخدام مبدأ الرجعية بالنسبة للموظفين الذين حصلوا على إجازة قبل أحكام هذا النظام. ومن وجهة نظر الباحث فإن هذا قد يمثل إجحاف بحق الموظفين حيث إن البعض منهم خاصة الذين يعملوا خارج المملكة قد نظموا أعمالهم وعلى مستوى حياتهم الشخصية أيضاً فلا تكفي مدة سنتين لتصويب الأوضاع الأولى بأن يتم تطبيق هذا النص على الموظفين الذين تم تعيينهم بعد نفاذ هذا النظام ولا يسري على الموظفين الذين تم تعيينهم قبل نفاذه، كون العمل بذلك يخالف مبدأ عدم الرجعية.

xxiii المادة 109 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020.
xxiv المادة 6 من النظام المعدل نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (34) لسنة 2024.
xxv المادة 56 من نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة 2024.

ويعرف مبدأ عدم الرجعية بسريان القرارات بأثر مباشر من تاريخ نفاذه وعدم انسحابه على ما تم من مراكز قانونية قبل ذلك.^(xxvi)

ثانياً: الترفيع

من أهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف الحقوق الوظيفية، وتقوم على أساس ترقيع الموظف من درجة أدنى إلى درجة أعلى أو العمل على إسناد وظيفة جديدة إلى الموظف تكون ذات مستوى أعلى من وظيفته الحالية من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات.^(xxvii)

يكون الترفيع جوازي وإما أن يكون هذا الترفيع وجوبي، وفي هذا البحث ما يهمنا هو الترفيع الجوازي الذي نال تعديلات حسب نظام الخدمة المدنية لسنة (2024).

يكون الترفيع الجوازي ضمن شروط يجب الأخذ بها بعين الاعتبار: الأقدمية، المؤهل العلمي، مجموع الساعات التدريبية.^(xxviii) وفي مصطلح آخر تعرف بالترقية بالاختيار وتكون عن طريق الإدارة العامة فتختار الأكفأ والأجدر ما بين الموظفين الذين حققوا شروط الترقية،^(xxix) تعطي هذه الترقية مزايا مادية أفضل للموظف من المزايا التي كان ينالها في وظيفته السابقة.^(xxx)

حيث نصت المادة 82 من نظام الخدمة المدنية لسنة (2020)

"أ- يخصص لغايات الترفيع الجوازي وظائف ودرجات في جدول تشكيلات الوظائف في كل سنة على أن لا تزيد نسبتها عن (8%) من كل فئة من الفئتين الأولى والثانية في الدائرة، وتعتبر الدرجة الأولى من الفئة الأولى فئة لغايات الترفيع إلى الدرجة الخاصة، وإذا لم تتحقق النسبة المذكورة في أي فئة لإحداث شواغر للترفيع الجوازي وفقاً لذلك فيجوز إحداث شاغر واحد في هذه الفئة لهذه الغاية.

ب- تعطى الأولوية في الترفيع الجوازي وفقاً لأحكام الفقرة (أ) من هذه المادة للموظفين الحاصلين على تقدير (ممتاز) في السنوات الثلاث التي تسبق سنة الترفيع.

ج- يشترط للترفيع الجوازي أن يكون قد شارك الموظف في برامج تدريبية ضمن الدرجة الواحدة وفقاً للأسس والمعايير التي يحددها المجلس.

د- يتولى المعهد إعداد البرامج التدريبية اللازمة لترفيع الموظفين بالتنسيق مع الدائرة وحسب احتياجاتها.^(xxxi)

تشير المادة السابقة إلى الترفيع الجوازي من درجة إلى درجة أعلى منها حسب الشروط التي تم الإشارة إليها في المادة السالف ذكرها، وهذه المادة تم الغاءها حسب المادة 6/ رابعا التي نصت على ما يأتي: "بالغاء المواد من (82) إلى (85) والمواد من (87) إلى (129) منه"^{xxxii}.

xxvi عبد الباسط، محمد فؤاد (1989)، أعمال السلطة الإدارية: القرار الإداري-العقد الإداري، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ص255.

xxvii حبیب، فوزي (1982)، الموظف العام وحقوقه وواجباته، القاهرة: دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع، ص83.

xxviii الخلايلة، محمد علي (2017)، القانون الإداري-الكتاب الثاني، ط3، عمان-الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص108.

xxix الخبيلي، محمد شبيب (2006)، نظام الترقية في الوظيفة العامة في دولة الامارات العربية المتحدة مقارنة مع المملكة الأردنية الهاشمية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان-الأردن، ص55.

xxx دجتال، صالح (2013)، الوجيز في قانون الوظيفة العامة العمومية (على ضوء الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، ط2، الجزائر: جامعة الجزائر، ص20.

xxxi المادة 82 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020.

xxxii المادة 6 من النظام المعدل نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (34) لسنة 2024.

وبهذا يكون تم إلغاء الترفيع الجوازي بموجب هذه المادة ومن وجهة نظر الباحث أن هذا التعديل أفضل من المادة السابقة حيث إن الترفيع الجوازي مع وجود شروط له إلا أنه قد يدخل به الوساطة والمحسوبية.

ثالثاً: تعديل الأوضاع

تعتبر أهم التعديلات التي حصلت في نظام الخدمة المدنية بخصوص تعديل الأوضاع هي تعديل وضع الموظف من خلال المؤهل العلمي الذي يحصل عليه حيث إن نظام الخدمة المدنية لعام 2020 نص على المؤهل العلمي في المادة 87: "مع مراعاة أحكام المادة (32) من هذا النظام:

أ- إذا حصل الموظف من الفئة الأولى على مؤهل علمي جديد أعلى من المؤهل الذي يحمله وهو على رأس عمله ويتصل بموضوع تخصصه بعمل الدائرة مباشرة ولا توصله الزيادات المستحقة المنصوص عليها في المادة (30) من هذا النظام للدرجة المقررة للمؤهل الجديد فيجوز تعديل وضعه إلى الدرجة المقررة لذلك المؤهل.

ب- إذا حصل الموظف من الفئة الثانية على شهادة دبلوم كلية المجتمع الشامل وهو على رأس عمله ويتصل بموضوع تخصصه بعمل الدائرة مباشرة ولا توصله الزيادات المستحقة المنصوص عليها في الفقرة (أ) من المادة (31) من هذا النظام للدرجة المقررة للمؤهل الجديد فيجوز تعديل وضعه إلى الدرجة المقررة لذلك المؤهل.

ج- على الرغم مما ورد في الفقرة (ب) من هذه المادة، إذا حصل الموظف من الفئة الثانية على شهادة دبلوم كلية المجتمع الشامل، وكان يتقاضى راتب السنة السابقة للسنة من الدرجة المقررة لذلك المؤهل فيمنح زيادة سنتين.

د- إذا حصل الموظف من الفئة الثانية على الشهادة الجامعية الأولى وهو على رأس عمله ويتصل بموضوع تخصصه بحاجة الدائرة مباشرة فيجوز تعديل وضعه إلى الفئة الأولى في الدرجة المقررة لذلك المؤهل ويمنح زيادة سنوية واحدة عن كل سنتين خدمة له في الفئة الثانية بعد آخر تعيين له في هذه الفئة وفي الأحوال كلها يجب أن لا يقل الراتب الأساسي المستحق للموظف عن الراتب الأساسي الذي كان يتقاضاه. (xxxiii)

بموجب هذه المادة من النظام السابق نصت على منح الموظف الذي حصل على مؤهل علمي جديد الحق في تعديل الأوضاع بتعديل درجته من الأدنى إلى الأعلى وبالإضافة إلى تعديل الزيادات على الراتب المستحقة ولكن حسب نظام الخدمة المدنية المعدل لسنة 2024 فقد نصت المادة 6/ رابعا منه على ما يأتي:

"رابعا: بإلغاء المواد من المادة (82) إلى (85) والمواد من (87) إلى (129) منه". (xxxiv)
ومن وجهة نظر الباحث فإن التعديل لا ينصف الموظف الذي يحصل على مؤهل علمي أعلى ولا يلي متطلبات تشجيع الموظف العام على رفع درجته العلمية ليتميز الموظف العام بالكفاية العلمية والمعرفة، كما أنه حسب هذا المبدأ يساوي بين الموظف العام صاحب الدرجة العلمية الأدنى مع صاحب الدرجة العلمية الأعلى فهذا التعديل يتميز بالمساواة ويفتقر إلى العدل.

xxxiii المادة 87 من نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة 2020.
xxxiv المادة 6 من النظام المعدل نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (34) لسنة 2024.

الفرع الثاني: واجبات الموظف

كما للموظف حقوق يترتب عليه بعض الواجبات التي لا بد من الالتزام بها للحفاظ على المرفق العام وسيره بانتظام واطراد وأداء عمله على أكمل وجه وواجبات الموظف إما أن تكون إيجابية، مثل: العمل باتقان، ودقة والتصرف بأدب (xxxv)، ومنها ما يكون سلبياً حيث إن هناك قوانين وأنظمة تحكم الوظيفة العامة فلا بد من الالتزام بها من قبل الموظف تتمثل هذه النظم بنظام الخدمة المدنية (xxxvi).

حيث نصت المادة 16 على ما يأتي:

"على الموظفين الحاصلين على إذن بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي قبل نفاذ أحكام هذا النظام المعدل إنهاء ذلك العمل قبل 2024/12/31". (xxxvii)

أما نظام الخدمة المدنية لعام (2020) فلم يكن ينص على حظر العمل خارج أوقات الدوام الرسمي والحرية متاحة للموظف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي، أما الآن وحسب تعديل نظام الخدمة المدنية لعام (2024)، وحسب المادة السالفة الذكر أصبح محظور على الموظف العام العمل خارج أوقات الدوام الرسمي ووردت القاعدة أمره حيث نصت على ضرورة تعديل الأوضاع قبل تاريخ 2024/12/31.

وقد أقر مجلس الوزراء لاحقاً نظاماً معدّلاً لنظام الخدمة المدنية لسنة 2024، لغايات السماح لموظفي القطاع العام بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي، وفق ضوابط ومحددات تضمن عدم التأثير على إنتاجيتهم وعدم تضارب المصالح.

وبموجب التعديل، فإنه يُسمح للموظفين المعيّنين في وظائف مُدرّجة في جدول التشكيلات بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي؛ شريطة الحصول على موافقة مسبقة من المرجع المختص، وأن يكون العمل خارج أوقات الدوام الرسمي المحدد في الدائرة، وألا يؤثر العمل على أداء الموظف لواجباته ومسؤولياته أو على إنتاجيته وعلى أداء الدائرة لمهامها.

كما يشترط لهذه الغاية ألا يكون العمل خارج أوقات الدوام الرسمي لدى أيٍّ من الجهات التي لها علاقة أو مصلحة أو ارتباط بعمل الدائرة، وألا يترتب على هذا العمل أيُّ تضارب في المصالح.

ونص التعديل على أن تكون الموافقة بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي خطيّة، وأن تُحدّد فيها الجهة التي سيعمل لديها الموظف، وكذلك مدة العمل، على ألا تتجاوز سنة واحدة قابلة للتجديد وفقاً للشروط الواردة أعلاه.

xxxv الخلايلة، محمد علي (2017)، القانون الإداري-الكتاب الثاني، ط3، عمان-الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص109.
xxxvi عبد الله، عبد الحكيم توفيق محمد (2015)، التكيف الفقهي لاختلافات الوظيفة: دراسة تأصيلية تطبيقية على مدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة (العنصر البشري)، (أطروحة دكتوراه غير منشورة)، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان -الأردن، ص143.

xxxvii المادة 16 من النظام المعدل نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (34) لسنة 2024.

ومن وجهة نظر الباحث يوجد وجهين أحدهم سلبي والآخر إيجابي لهذا النص، أما الإيجابي فيتمثل بعدم إنهاك القوى الجسدية والعقلية للموظف حتى يؤدي دوره بفاعلية أكثر، أما الوجه السلبي فإنه يقيد من حرية الموظف خارج إطار عمله. فكان من الأولى النص على السماح للموظف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي بشرط عدم إنهاك قواه العقلية والجسدية اللازمة لأداء الوظيفة العامة على أكمل وجه، أو حسب طبيعة الوظيفة، وعدم وجود تعارض في المصالح بين الوظيفة والعمل الآخر.

الخاتمة:

وفي نهاية هذه الدراسة التي تم التطرق بها إلى الوظيفة العامة ومفهومها، وأهم الاتجاهات التي تحكمها ومن ثم توضيح من هو الموظف العام، وما هي طرق إنشاء الوظيفة العامة ومن أهمها إنشاء الوظيفة عن طريق ديوان الخدمة المدنية، وأهم الحقوق التي يتمتع بها الموظف ويكفلها القانون أو النظام الذي يحكمه وأهم الواجبات التي تترتب عليه ويجب الالتزام بها من قبله والتي يتقيد بها بالنظام الذي يحكمه وهو نظام الخدمة المدنية، وجميع ذلك في إطار المقارنة ما بين نظام الخدمة المدنية الأردني لعام (2020)، والتعديلات التي جرت عليه عام (2024)، ومن خلال ذلك تم التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات:

أولاً: النتائج

- 1- تم إلغاء ديوان الخدمة المدنية حسب النظام المعدل لتحل محله هيئة الخدمة والإدارة العامة.
- 2- تم إلغاء الإجازة بدون راتب ويجب على فئة الموظفين الحاصلين عليها تصويب أوضاعهم خلال فترة معينة.
- 3- تم إلغاء فكرة الترفيع الجوازي حسب النظام المعدل.
- 4- لا يجوز للموظف العمل خارج أوقات الدوام الرسمي حسب النظام المعدل.
- 5- لا يتم تعديل الأوضاع واحتساب المؤهل العلمي الذي يحصل عليه الموظف العام أثناء قيامه بعمله لغايات الترفيع أو العلاوات.

التوصيات:

- 1-نوصي المشرع الأردني بإعادة اختصاص التعيين من قبل ديوان الخدمة المدنية؛ من أجل المحافظة على الحياد والاستقلالية والنزاهة في الوظائف.
- 2-نوصي المشرع الأردني بتطبيق التعديل الخاص بالإجازات بدون راتب على الموظفين الذين حصلوا على الوظيفة بعد نفاذ أحكام هذا النظام وليس الموظفين الذين حصلوا على الوظيفة قبل نفاذ أحكامه.
- 3-نوصي المشرع الأردني باعتماد المؤهل العلمي الأعلى الذي حصل عليه الموظف حتى لو بعد حصوله على الوظيفة لغايات الترفيع والزيادات.
- 4-نوصي المشرع الأردني بإلغاء نص المادة 16/أولاه والسماح للموظف بالعمل خارج أوقات الدوام الرسمي مع شرط الاحتفاظ بقدرته الجسدية والعقلية للقيام بوظيفته وبطريقة لا تؤثر في أدائه لواجباته وبعد أخذ الموافقة الخطية من الدائرة التي يعمل بها.

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: الكتب:

حبش، فوزي (1982)، الموظف العام وحقوقه وواجباته، القاهرة: دار النهضة العربية للطباعة والنشر والتوزيع.

حشيش، عبد الحميد كمال (1974)، دراسات في الوظيفة العامة في النظام الفرنسي، القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة.

دجتال، صالح (2013)، الوجيز في قانون الوظيفة العامة العمومية (على ضوء الامر 03/06 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية)، ط2، الجزائر: جامعة الجزائر.

الخلايلة، محمد علي (2017)، القانون الإداري-الكتاب الثاني، ط3، عمان-الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.

شريف، علي (1978)، أصول الإدارة العامة (مدخل النظام)، مصر: دار المطبوعات الجامعية. شطناوي، علي خطار (1998)، دراسات في الوظيفة العامة، عمان-الأردن: مطبعة الجامعة الأردنية. الطبطبائي، عادل (1998)، الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، ط3، الكويت: مكتب الدراسات والاستشارات القانونية، كلية الحقوق-جامعة الكويت.

الطماوي، سليمان محمد (1970)، الوجيز في الإدارة العامة، القاهرة: دار الفكر العربي. عبد الباسط، محمد فؤاد (1989)، أعمال السلطة الإدارية: القرار الإداري-العقد الإداري، الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.

ثانياً: الرسائل والأطروحات الجامعية:

الخبيلي، محمد شطيبي (2006)، نظام الترقية في الوظيفة العامة في دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة مع المملكة الأردنية الهاشمية، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، عمان-الأردن.

عبد الله، عبد الحكيم توفيق محمد (2015)، التكيف الفقهي لاختلافات الوظيفة: دراسة تأصيلية تطبيقية على مدونة قواعد السلوك الوظيفي واختلافات الوظيفة العامة (العنصر البشري)، (أطروحة دكتوراة غير منشورة)، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان-الأردن.

عمرية، جاكلين تحسين (2014)، التعيين في الوظيفة العمومية: دراسة مقارنة، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة النجاح الوطنية، نابلس-فلسطين.

العنزي، خالد حماد محمد (2012)، النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الأردن والكويت"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان-الأردن.

الهاشم، عبد المعطي عقلة (2010)، تقويم أسس تعيين الموظف العام في التشريعات الأردنية وتطبيقاتها من منظور مقارن، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة عمان العربية، الأردن.

ثالثاً: الأبحاث والمجلات العلمية:

حويز، شيروان أحمد طاهر (2023)، الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف العام بالدولة "دراسة مقارنة"، المجلة القانونية، 16(5).

علي، أحمد محمد البوشي عبده (2020)، مفهوم العقد الإداري وسماته، المجلة القانونية، 8(11).

رابعاً: الأنظمة

نظام إدارة الموارد البشرية في القطاع العام رقم (33) لسنة (2024).

نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (9) لسنة (2020).

نظام الخدمة المدنية الأردني رقم (34) لسنة (2024).