

۱۴۴۶
۰۹/۰۹/۹۶



اداری
۰۹/۰۹/۹۶



T07-01104



مكتبة الأستاذ



كلية الحقوق

النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة

إدارة
عم

رسالة مقدمة من

علاء محمد طه السعدوي

للحصول على درجة دكتوراه في الحقوق

تحت إشراف الأستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوي
عميد الكلية وأستاذ ورئيس قسم القانون العام

٩/١

لجنة الحكم

الأستاذ الدكتور سليمان محمد الطماوي
رئيسا

الأستاذ الدكتور عبد الفتاح هبسن
عضوا

الأستاذ الدكتور رمزي البسامر
عضوا

الاهـداء

الى روح والدى دليـل عرفان ومحبة

الى روح العميد صاحب المعذبون فى الارض

الى أبناء شعبنا المكافح منكم ولكم

الى اخوتى لبنـة فى صرح الغيرية

الى أبنائى قدوة ومثـلا ، بل أمل ورجاء

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

تقديم

للمرتب أهميات متعددة ، ففضلا عن أنه يمثل نقطة الصراع بين العاملين والدولة فـ كما يمثل سباقا بين فئات العاملين مما نتج عنه ظهور وسائل ملقوية لزيادة دخل فئة في غفلة من الأخرى . مما يتطلب ضبطا من شأنه تحقيق الرضا بين فئات العاملين هذا من ناحية ، ومن ناحية أخرى نجد للمرتب تأثيرا هائلا على الدولة .

فإذا كانت الدولة في التصوير القانوني شخصا معنويا مجردا فهي في الواقع هيئة إدارية ، تتألف من مجموعة من الموظفين يعملون ويفكرون طبقا للمكانة التي يشغلونها والواجبات التي توكل اليهم في الجهاز الإداري الذي تتسع واجباته الآن باتساع تدخل الدولة في ميادين جديدة ما كانت لها من قبل .

(وخلف الموظف يوجد دائما وبالضرورة الإنسان بصفاته ، بنقائصه ، وكفاءته ، وعجزه . وأي شخص يدخل في علاقة مع الدولة يجد أمامه الإنسان الموظف معا ، الموظف الممثل للدولة كنظام ، الإنسان المتفاني أو غير المكترث ، المتحمس أو الكسول ، المستقيم غير المرتشي أو المنتفع الجشع ، مع اندفاعاته وشهواته . ينطبع هذا السلوك الشخصي للموظف على العمل المادي للدولة التي هي الموظف بفرديته (١) ولهذا فإن مشاكل إصلاح هذه الهيئة الإدارية تسيطر عليها مشكلة المرتبات (٢) .

ومن ناحية ثالثة يؤثر المرتب تأثيرا كبيرا على التنمية الاقتصادية التي تتحمل الوظيفة العامة عبثها الأكبر . حيث يلعب دورا ذا وجهين ، فهو يؤثر أولا بكتلته على الظروف الاقتصادية ذاتها وذلك لأن عدد الموظفين يمثل في الواقع جزءا هاما من الشعب العامل إذ يبلغ في بلد كفرنسا من ١٢ إلى ١٣٪ (٢) ، وفي كل البلاد فإن هذه النسبة آخذة في الزيادة ، كما أن المرتب

(1) Fernand CASTERS : Professeur à l'université de liège. Essai sur la technique et le thorie de traitement 1944, p. 3. في تقديمه

لبحث لويس كامى المفوض الملكي البلجيكي المعنون

(2) André TIANO : Professeur à la Faculte de droit d'Alger : la Rémunération des fonctionnaires.

يمثل ٧٠٪ من دخل الولايات المتحدة الأمريكية ٦٧٥٪ من (٢) الدخل في الاتحاد السوفيتي في حين أنه لم يمثل أكثر من ٣٨٪ في مصر .

لكل هذا فان عدالة توزيع المرتب لا تؤثر فقط على كل الموظفين بل وعلى كل من يعتمدون في حياتهم على القوة الشرائية للموظفين ، ويتوقف كل ذلك على عدالة توزيع الدخل القومي بين الاستثمار والاستهلاك ثم عدالة توزيع كتلة الاجور بين فئات القوى العاملة .

هذه الاهمية المتزايدة للاجور وجدت من ينبه اليها في المجتمعات الاوربية بلقت الانظار الى أهمية معالجة عدالة توزيع الدخل بالبحث عن الوسائل (التي من شأنها أن تجعل المواطنين الاثرياء يفهمون أن التضامن الانساني ليس فضيلة فقط ولكنه شرط للحياة المشتركة السعيدة ، وأن الانانية اذا اتسعت فشملت جميع الامم أو سيطرت على البعض منها فانها سوف تكون الشكل الجديد للانتحار(٤) .

هذه الاهمية التي للمرتب وعدالة توزيعه تصل الى مرتبة الضرورة في مجتمعنا ، الذي يعاني من ضيق النشاط الخاص ، وندرة الموارد مع الزيادة الهائلة في السكان .

ومع ذلك خلت المكتبة العربية من مؤلف علمي متخصص يجلى غوامض المرتب فيبين ماهيته ويحدد معالجه وصولا الى ارسائه على أسس علمية .

لكل هذا اختير المرتب ليكون موضوع بحثنا على يسد نقصا فيحقق غاية .

منهج البحث وخطته :

ولكى تكون الدراسة مجدية تقرر أن تكون مقارنة وقد اختيرت دول المقارنة من النظام الرأسمالي فرنسا وانجلترا والولايات المتحدة الأمريكية بالنظر الى أن كل واحدة من هذه الدول تختلف في منهج تقرير المرتبات وتتبع أسلوبا مغايرا في معالجة المظاهر الاجتماعية للاجر . كما وقع الاختيار على الاتحاد السوفيتي باعتباره ممثلا للنظم الاشتراكية التي تتفق جميعها في ادماج المرتبات ضمن سياسة التوزيع الاشتراكية التي وضعها كارل ماركس .

(٣) سياسة الاجور والمرتبات في ج٠ع٠م بحث أعده الجهاز المركزي للتنظيم والادارة ونشر في الاهرام الاقتصادي ملحق أول فبراير سنة ١٩٦٨ بند ٢٦ ص ٨٦ .
(4) Maurice CLIQUET : Politique de la Rénovation et l'intéressement 2ème édition 1966, p. 46.

وإذا كان البحث قد اعترضته عقبة ندرة المراجع اذ لم نعثر على مؤلف يبحث مباشرة مرتبات الموظفين في الوظيفة العامة اللهم الا بحث لويس كامى المفوض الملكى البلجيكى لشئون الاصلاح الادارى وهو عن المرتبات فى بلجيكا سنة ١٩٤٤ ، وآخر للاستاذ اندريه تيانو الاستاذ بكلية الحقوق فى الجزائر - ولكنه تناول المرتبات فى فرنسا من الناحية الاحصائية فقط ولهذا كان ذا فائدة ثانوية - فان هذه العقبة قد فرضت البحث الدائب عن مصادر الاجور والمرتبات فتنوعت المصادر بتنوع جوانب المرتب ذاته باعتباره دخل انسان بجميع احتياجاته ولهذا وجب التنويه .

تقسيم :

كان من المقرر مسابقة ما يجرى عليه العمل فى اعداد الرسائل من حيث تقسيمها الى قسمين : قسم يتناول الجانب النظرى وآخر يهتم بالتطبيق ، الا أنه لما كانت الدراسة مقارنة فى جميع جزئياتها وجدنا من المستحيل أن يتبع هذا الاسلوب لانه سوف يكون تكرارا مملا .

لهذا رأينا معالجة هذا البحث عن طريق تقسيمه الى ثلاثة أبواب تحقق الغاية من الجمع بين النظرية والتطبيق بما لا يحدث ذلك التكرار .

فأفردنا الباب الاول لتعريف الاجر أو المرتب وطبيعته القانونية ، وبيان دوره الاجتماعى :

وبناء عليه قسم هذا الباب الى ثلاثة فصول :

الفصل الاول : ونتناول فيه تعريف المرتب وطبيعته القانونية .
الفصل الثانى : ونعالج فيه المظهر الاجتماعى الاول للمرتب وهو الحد الأدنى اللازم للمعيشة .

الفصل الثالث : وقد احتجزته لمعالجة المظهر الاجتماعى الثانى للمرتب أى الاجر الاجتماعى .

الباب الثانى : وقد خصصناه لبيان السلطة الحقيقية التى تحدد كتلة الاجور والمرتبات وقد قسمناه الى فصول خمسة طبقا للاطوار التاريخية لسلطة تحديد الكتلة الاجرية .

الفصل الاول : تناول النظريات التقليدية .
الفصل الثانى : خصص لدراسة النظريات الحديثة .

الفصل الثالث : أفردناه لمناقشة نظرية المساومة الجماعية .
الفصل الرابع : بقى لبيان دور النقابات فى تحديد المستوى العام
للاجور فى النظام الرأسمالى بصفة عامة .

الفصل الخامس والاخير : ترك لتحديد السلطة الحقيقية التى تحدد
المرتبات فى الوظيفة العامة .

الباب الثالث : خاص بهيكل المرتبات والاجر الحافز قسمناه الى فصول
أربعة :

- الفصل الاول : المفاضلة بين تعدد الكادرات ووحدتها .
- الفصل الثانى : الشروط الواجب توافرها فى جدول المرتبات .
- الفصل الثالث : تدرج المرتبات ومدى انفتاح جدولها .
- الفصل الرابع : الاجر الحافز على فاعلية الادارة .

الفهرس

صفحة

٣

تقديم :

٤

منهج البحث

٥

تقسيم الى ثلاثة ابواب

الباب الاول

٧	تعريف المرتب وطبيعته القانونية ودوره الاجتماعى
٧	لمحة تاريخية
٧	أولا : نظام العبودية
٧	ثانيا : نظام رقيق الارض
١١	ثالثا : النظام الحرفى
١١	رابعا : النظام الاجرى الحديث
١١	خامسا : المرتب فى الوظيفة العامة

١٤	الفصل الاول : تعريف المرتب وطبيعته القانونية
١٤	ملاحظة تمهيدية ، تقسيم الى ثلاثة مباحث

المبحث الاول : تعريف المرتب وطبيعته القانونية فى الفقه

١٥	الفرنسى
١٥	المطلب الاول : فقه العميد ديجى
١٨	المطلب الثانى : فكر الاستاذ جريجوار
٢٢	المطلب الثالث : مفهوم الاستاذ رزوييه للمرتب
٢٤	المطلب الرابع : فكرة الاستاذ روير كاترين
٢٧	المطلب الخامس : فقه الاستاذين دى لوبادير ، وألن بلانتى

المبحث الثانى : تعريف المرتب فى الفقه والقضاء الادارى المصرى

٣١	تقسيم الى مطلبين :
٣١	المطلب الاول : المرتب نفقة
٣١	أولا : فقه الاستاذ الدكتور محمد فؤاد مهنا
٣٤	ثانيا : تعريف الاستاذ الدكتور مصطفى ابو زيد
٣٦	المطلب الثانى : القضاء الادارى المرتب مقابل العمل
٣٧	أولا : المرتب عنصر من عناصر <u>الرابطه التنظيمية</u>
٣٨	ثانيا : المرتب مقابل العمل

٤٢	المبحث الثالث : التعريف الاقتصادى والاجتماعى للأجر
٤٢	المطلب الاول : التعريف الاقتصادى للأجر
٤٣	المطلب الثانى : تعريف الأجر فى فقه تشريع العمل

صفحة

٤٤	اولا : الاجر عنصر من عناصر العقد
٤٥	ثانيا : الاجر كسب العامل
٤٦	ثالثا : الاجر الاجتماعى
٤٨	المبحث الرابع : التعريف المقترح للمرتب، مميزات هذا التعريف
٥١	الفصل الثانى : الحد الادنى الحيوى اللازم للمعيشة
٥١	تمهيد وتقسيم :
٥٣	المبحث الاول : تعريف الحد الادنى الحيوى للاجر
	المبحث الثانى : الحد الادنى للمرتبات فى الولايات المتحدة
٥٦	الامريكية
٥٦	** النظريات التى حكمت تحديد الحد الادنى
٦٠	** المفاوضات
٦١	** جهود الرئيس روزفلت
٦٢	** كيف تحدد الاجر الادنى السارى حاليا
٦٤	المبحث الثالث : الحد الادنى للمرتبات فى المملكة المتحدة
٦٥	المطلب الاول : مبادئ لجنة بريستلى Briestley
	المطلب الثانى : اختصاصات مجلس الهويتلى القومى ومزايا
٦٧	هذا النظام
٦٩	المبحث الرابع : الحد الادنى للمرتبات فى فرنسا
٦٩	اولا : لمحة تاريخية
	ثانيا : تطور فكرة الحد الادنى فى العشرين سنة
٧١	الاخيرة
٧٣	ثالثا : التطبيق الحالى - قانون ٢ يناير ١٩٧٠
٧٤	رابعا : معطيات التجربة
	المبحث الخامس : الحد الادنى للاجور فى اتحاد الجمهوريات
٧٧	السوفيتية الاشتراكية
٧٨	اولا : الاجر وسيلة التوزيع فى النظام الاشتراكى
٧٩	ثانيا : الاسس العلمية لتحديد الاجر
٨١	ثالثا : تنظيم التوزيع بحسب العمل
٨٣	رابعا : كيف يتزايد الحد الادنى
٨٧	المبحث السادس : الحد الادنى للاجور والمرتبات فى مصر
٨٧	** استعراض كادرات الموظفين منذ بداية هذا القرن
٩٠	** الحد الادنى للاجور فى النشاط الخاص
٩٣	تعقيب على الحد الادنى للاجور والمرتبات :
	** مقارنة بين القوة الشرائية للمدير العام فى مصر
٩٤	والعامل المبتدىء صاحب الاجر الادنى فى فرنسا
٩٦	الفصل الثالث : الاجر الاجتماعى
٩٦	تعريف وتقسيم :
٩٨	المبحث الاول : الاجر الاجتماعى فى فرنسا
٩٨	المطلب الاول : اسباب نشأة الاجر الاجتماعى
١٠٢	المطلب الثانى : مظاهر الاجر الاجتماعى

صفحة

	الفرع الاول : الاعازات المشتركة بين موظفى الدولة
١٠٢	والعاملين بالنشاط الخاص
١٠٧	الفرع الثانى : الامتيازات الخاصة بالموظفين
١١٢	المبحث الثانى : الاجر الاجتماعى فى الاتحاد السوفيتى
١١٢	أولا : مفهوم الاجر الاجتماعى فى روسيا
١١٣	ثانيا : نطاق الاجر الاجتماعى
	المطلب اول : مرحلة ما قبل قانون العمل الموحد الصادر
١١٤	سنة ١٩٧١
١١٥	المطلب الثانى : الاجر الاجتماعى وفقا لقانون العمل الموحد
١١٧	ملاحظات مقارنة :
١١٨	المبحث الثالث : الاجر الاجتماعى فى مصر
	المطلب الاول : موقف المشرع قبل سنة ١٩٥٢
١١٨	أولا : الاسباب الداعية لتقرير هاتين الاعانتين
	ثانيا : الاسلوب الذى أتبعه المشرع فى تقرير الاعانة
١١٩	الاجتماعية واعانة غلاء المعيشة
١٢٢	المطلب الثانى : موقف مشرع الثورة من الاجر الاجتماعى
١٢٢	أولا : قبل القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
١٢٣	ثانيا : موقف القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤
١٢٥	ثالثا : مجانية التعليم المصرية

الباب الثانى

١٣١	السلطة التى تحدد الاجور والمرتبات
١٣١	تقسيم الى خمسة فصول
١٣٣	الفصل الاول : النظريات التقليدية الجبرية فى تحديد الاجور
١٣٣	المبحث الاول : نظرية حد الكفاف
١٣٣	** منطوق النظرية
١٣٤	** سند هذه النظرية
١٣٤	** نقد النظرية
١٣٧	المبحث الثانى : مذهب رصيد الاجور
١٣٧	** منطوق المذهب
١٣٧	** النتائج التى ترتبت على هذا المذهب
١٣٨	** ملاحظات على هذا المذهب

١٤٠	الفصل الثانى : النظريات الجبرية المعاصرة فى تحديد الاجور
١٤٠	المبحث الاول : نظرية الانتاجية الحديثة
١٤٠	** أساس النظرية
١٤١	** النتائج المترتبة على هذه النظرية
١٤٢	** عيوب هذه النظرية
١٤٧	المبحث الثانى : نظرية العرض والطلب

صفحة

١٤٧	*** منطوق النظرية
١٤٨	*** الافتراضات التي قامت عليها النظرية
١٤٨	*** عيوب هذه النظرية
١٥٢	الفصل الثالث : نظرية المساومة الجماعية :
١٥٢	تقسيم الى ثلاثة مباحث :
١٥٣	المبحث الاول : الاسباب التي أدت الى قيام نظرية المساومة الجماعية
١٥٩	المبحث الثاني : افكار ماركس في الاجور والنقابية
١٦٠	المبحث الثالث : موقف كتاب الرأسمالية من هذه الافكار
١٦٠	*** التأكيد الاول
١٦٢	*** التأكيد الثاني
١٦٣	*** الخلاصة
	الفصل الرابع : دور النقابات في تحديد المستوى العام للاجور في النظام الرأسمالي
١٦٧	تقسيم الى ثلاثة مباحث :
١٦٧	المبحث الاول : كيفية تحديد الاجر في ظل التدخل النقابي
١٦٨	المطلب الاول : مدى مقاومة احتكار اصحاب الاعمال
١٦٨	المطلب الثاني : مدى مقاومة العمال
١٦٩	المبحث الثاني : العوامل التي تساعد النقابات على المقاومة في تحديد الاجور
١٧١	المطلب الاول : العوامل التي تساعد النقابة على المقاومة
١٧١	١ - درجة عمومية النقابة
١٧١	٢ - وحدة النقابة أو انقسامها
١٧٢	٣ - التراكم المالى لدى النقابات
١٧٣	المطلب الثاني : العوامل التي تساعد المنظمين أو اتحاداتهم على مقاومة رفع الاجور
١٧٣	١ - عوامل خاصة بالمشروع
١٧٤	٢ - عوامل مترتبة على درجة تفاهم المنظمين
١٧٥	المطلب الثالث : حالة الاقتصاد القومى
١٧٦	المطلب الرابع : الاكتشافات العلمية الموفرة للعمل
١٧٧	المبحث الثالث : الوسائل النقابية الاخرى غير المطالبة المباشرة برفع الاجور
١٧٧	المطلب الاول : وسائل نقابات العمال في المحافظة على مستوى الاجور
١٧٧	١ - تنظيم عرض العمل
١٧٧	٢ - توسيع الطلب على العمل
١٧٨	٣ - توسيع الطلب على منتجات صناعة معينة
١٧٨	المطلب الثاني : نشاط نقابات المنظمين
١٧٨	١ - العمل على زيادة عرض العمل
١٧٩	٢ - الرفض المنظم لاستخدام النقابيين
١٧٩	الخلاصة

صفحة

١٨١	الفصل الخامس : السلطة التي تحدد المرتبات في الوظيفة العامة :
	تقسيم الى مباحث خمسة :
	المبحث الاول : اتجاهات الفقه الادارى في بيان السلطة التي تحدد المرتبات
١٨١	الاتجاه الاول : المرتب أحد عناصر العلاقة التنظيمية
١٨١	الاتجاه الثانى : الدولة هي التي تحدد المرتبات بمراعاة المنافسة
١٨٣	الاتجاه الثالث : المرتب يتقرر تعاقديا
١٨٥	المبحث الثانى : التجربة الفرنسية
١٨٨	المطلب الاول : نقابات الموظفين في فرنسا ودورها في تحديد المرتبات
١٨٨	** الاعتراف بالنقابية للموظفين
١٨٨	** الآثار التي ترتبت على العمل النقابى
١٨٩	المطلب الثانى : تطبيقات عملية للعمل النقابى
١٩١	** اتفاقية ١٠ اكتوبر ١٩٦٩
١٩١	** اتفاقية ٢١ بريل ١٩٧٠
١٩٤	المبحث الثالث : التجربة البلجيكية
١٩٨	** فائدة دراسة هذه التجربة
١٩٨	** البرنامج الاجتماعى الخامس للوظيفة العامة
١٩٩	١ - المرحلة الاولى من البرنامج عام ١٩٧٠
١٩٩	٢ - المرحلة الثانية من البرنامج عام ١٩٧١
٢٠٠	٣ - الاحكام العامة
٢٠١	الخلاصة
٢٠٢	المبحث الرابع : التجربة الامريكية
٢٠٤	المطلب الاول : تدخل الحكومة الامريكية في تحديد الاجر في النشاط الخاص
٢٠٤	** المبادئ والضابطة - الغرض من هذه المبادئ - الانتاجية كمعيار لهذه المبادئ - تحفظات اللجنة على هذا المعيار - تطبيق هذه المبادئ - اثر ذلك على القوة الشرائية للعاملين - الدروس المستفادة من المبادئ الضابطة
	المطلب الثانى : اثر الاجور في النشاط الخاص على تحديد المرتبات
٢١١	- المرحلة الاولى : التقريب بينهما على أساس المتوسطات
٢١١	- المرحلة الثانية : الموقف الحالى المقارنة الكاملة وعلى كل المستويات بقوة القانون
٢١٤	الخلاصة
٢١٦	المبحث الخامس : التجربة السويسرية
٢١٧	تقسيم الى ثلاثة مطالب :
٢١٧	المطلب الاول : نظرية التوزيع الاشتراكية
٢١٧	المطلب الثانى : واجب النقابات في تحديد الاجور
٢٢٠	

صفحة

٢٢١	المطلب الثالث : اعداد ميزانيات الاتحاد السوفيتى
٢٢٤	الخلاصة : دور النقابات استشارى فى تحديد الاجور
٢٢٥	المبحث السادس : السلطة التى تحدد المرتبات فى مصر
٢٢٨	تعقيب عام :

الباب الثالث

هيكل المرتبات

٢٣١	تمهيد
٢٣٤	تقسيم الى فصول اربعة :
	الفصل الاول : كادر واحد أم كادرات متعددة
	تقسيم الى اربعة مباحث
٢٣٤	المبحث الاول : مزايا وعيوب الكادر الواحد
٢٣٤	١ - مزايا الكادر الواحد
٢٣٥	٢ - عيوب الكادر الواحد
٢٣٦	ملاحظات
٢٣٧	المبحث الثانى : موقف لجنة فولتون من تعدد الكادرات
	المبحث الثالث : آثار تعدد الكادرات على تفاوت المرتبات فى مصر
٢٣٩	المبحث الرابع : النظام المقترح
٢٤٥	** جدول مالى واحد مع الاخذ بنظام المجموعات الوظيفية
٢٤٥	** فوائد هذا الاقتراح
٢٤٦	الفصل الثانى : الشروط الواجب توافرها فى جدول المرتبات
٢٤٧	تمهيد وتقسيم
٢٤٧	المبحث الاول : شمول الجدول العام للمرتبات لكل كسب الموظف
٢٤٩	المطلب الاول : مبدا شمول الجدول العام لجميع المرتبات
٢٤٩	المطلب الثانى : بدلات الموظفين فى فرنسا
٢٥٠	المطلب الثالث : مشكلة البدلات فى مصر
٢٥٥	المبحث الثانى : وحدة أو تماثل المرتبات
٢٦٧	المطلب الاول : أهمية تماثل المرتبات
٢٦٧	المطلب الثانى : التعريف بتماثل المرتبات
٢٦٩	المطلب الثالث : نظام وصف الوظائف وترتيبها كوسيلة لتحقيق تماثل المرتبات
٢٧٠	
٢٨١	الفصل الثالث : تدرج المرتب ومدى انفتاح جدول المرتبات
٢٨١	ينقسم الى مباحث اربعة :
٢٨١	المبحث الاول : تدرج المرتبات
٢٨١	المطلب الاول : مبررات التدرج
٢٨٤	المطلب الثانى : معيار التدرج

صفحة

٢٩٠ المبحث الثاني : مدى انفتاح جدول المرتبات
٢٩١ لمحة عن الفوارق الدولية اجمالاً

المبحث الثالث : تطبيقات تفصيلية لمدى انفتاح جدول
المرتبات

٢٩٤ المطلب الاول : فرنسا

٢٩٧ المطلب الثاني : المملكة المتحدة

٢٩٩ المطلب الثالث : الولايات المتحدة الامريكية

٣٠٦ المطلب الرابع : جمهورية مصر العربية

٣١٣ المبحث الرابع : النظام المقترح

٣١٨ الفصل الرابع : الاجر الحافز

٣١٨ تمهيد وتقسيم :

٣٢٠ المبحث الاول : الخطط التشجيعية المستخدمة في الانتاج

٣٢٠ المطلب الاول : خطة الاجر بالانتاج ومعدلات تيلور

٣٢٥ المطلب الثاني : خطة هالس والوقت المقتصد

٣٢٨ المطلب الثالث : خطة جيمس رومان والوقت المقتصد

٣٣٠ تعقيب على الخطة التشجيعية

٣٣٦ المبحث الثاني : العلاوات والحوافز

٣٣٦ أولاً : التعريف بالعلاوة بصفة عامة

٣٣٨ ثانياً : موقف المشرع المصرى من العلاوة

٣٤٢ المبحث الثالث : دور تقارير الكفاية في الكشف عن الجدارة

المطلب الاول : الصعوبات التى تعترض النظام ومدى

٣٤٢ ملائمته للوظائف غير النمطية

٣٤٢ الفرع الاول : الصعوبات التى تعترض النظام

الفرع الثاني : عدم ملائمة النظام للوظائف غير

٣٤٣ النمطية

٣٤٤ الخلاصة

٣٤٥ المطلب الثاني : موقف المشرع لمصرى من تقارير الكفاية

٣٤٥ ** الآثار الحسنة

٣٤٦ ** الآثار الضارة

٣٤٨ المبحث الرابع : الترقية كحافز لزيادة كفاءة الادارة

٣٤٨ تمهيد وتقسيم

٣٤٩ المطلب الاول : التعريف بالترقية

٣٥٥ المطلب الثاني : أهمية الترقية كحافز

٣٥٨ المطلب الثالث : الضمانات في التطبيق المقارن

٣٦٠ المطلب الرابع : التشريع والتطبيق الفرنسى

٣٦٤ المطلب الخامس : موقف المشرع المصرى من الترقية كحافز

٣٦٨ المطلب السادس : النظام المقترح وضماناته

صفحة

٣٧٧

٣٨٧

٣٩١

الملاحق

١ ملحق رقم

٢ ملحق رقم

٣ ملحق رقم

المراجع العربية

المراجع الأجنبية

رقم الايداع بدار الكتب

١٩٧٧ / ١٧٨٣

الصفحة	السطر	الخطأ	الصواب
٣	٢	فان	فانه
٩	١٥	بالغيب	بالعيب
٩	٢٣	ظاهرة	ظاهرة
١٠	٨	الفق	الفقه
١٤	١٢	لاضامى	الاضافى
٢٣	٢٧	المهنة	المهني
٢٣	٢٨	للعام	للعاملين
٢٩	٦	لا يفهم	لا يهم
٢٣	١٦	بالتفصيل	بالتفصيل
٣٦	٦	ن	من
٣٩	٢٠	قد ادى عمل	قد ادى أى عمل
٤١	١٢	ويكشف	يكشف
٤٣	٤	بمطالبة	بمطالبة
٥٣	العنوان	للحيوى	الحيوى
٥٣	٣	الموجود	الموجود
٥٤	٨	الفاق	الفاقة
٥٧	٨ هـ	est-est	est
٥٩	٢٢	لا يقوى اقتنائها	لا يقوى على اقتنائها
٥٩	١ هـ	Depnis	Depuis
٦٠	٢٦	يرد	يريد
٦١	٩	صياغة العمل	صياغة قانون العمل
٩١	٢٩	ما	ما لم
٧٠	٢٥	فرص	فرض
٧٣	٣	Vit	Vital
٧٤		مادة ٣١ / ج ضمان	مادة ٣١ / ج ضمان
		انقوة الشرائية للاجراء	الاجر الادنى
		دوى الاجر الادنى يكلفه	المتزايد يؤمن الاجراء
		ربط الاجر الشرائية	ذوى الاجر الادنى ضمان
		والمشاركة في النمو	قوتهم الشرائية
		الاقتصادى .	والمشاركة في النمو
			الاقتصادى .
٧٦	٩	المهني بقانون	المهني المتزايد بقانون
٧٦	١٧	١٩٦٤	١٩٤٦
٧٩	١٧	فيصرا	فيصريا
٨٠	٥	اخرى لى	اخرى لى

الصفحة السطر	الخطا	الصواب
٨٥	٢٢	منها
٨٩	٢١	الـ
٩٨	١٧	توزيع
١١١	٢٣	حقيقيا
١٢٩	٢	
١٦٣	٤	الاجور
١٧٠	٩	يحتفظوا
١٧٧	١٩	ندرة
١٨٣	١٧	الدولة تحدد
١٨٣	٢٣	تجدد
١٨٦	١	يوافق
١٩٥	١٠	الذي
٢١٢	١	واخذ
٢١٣	١	قانون
٢١٨	١١	الاجري
٢٢٢	١٧	يراه
٢٢٦	٢٣	ولكن
٢٧٦	١٧	تحل
٣٠٣	٦	دولارا
٣١١	٦	ما يقبضه
٣١٩	٢٣	نكرس
٣٢٥	٢١	مقدار
٣٢٧	٢٩	جيـ
٣٤٣	١ هـ	موسى
٣٤٦	١٦	جوازية
٣٤٩	٧	الحسن
٣٥١	٩	لهذه
٣٥٥	٢	أدنى
٣٦٣	٦	شيمته
٣٦٦	٣ هـ	أورد
٣٦٩	٩	مصلحة
٣٧٥	٢٢	بنظام