بسم الله الرحمن الرحيم

شبكة المعلومـــــات الجامعية

التوثيق الالكتروني والميكروفيلم

شبكة المعلومات الجامعية

جامعة عين شمس

التوثيق الالكتروني والميكروفيلم

﴿ قـــسـم ﴾

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
علي هذه الأفلام قد اعدت دون آية تغيرات

يجب أن

تحفظ هذه الأفلام بعيداً عن الغبار

في درجة حرارة من 15 – 20 مئوية ورطوبة نسبية من 20-40 %

To be kept away from dust in dry cool place of
15 – 25c and relative humidity 20-40 %

بعض الوثائق الأصلية تالفة

بالرسالة صفحات

لم ترد بالأصـــل

جامعة القاهرة
كلية الحقوق

ترقية الموظف العام بدولة قطر
دراسة مقارنة

رسالة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق

مقدمه من

أحمد محمد حسن الحيني السليطي

لجنة المناقشة والحكم

الأستاذ الدكتور / محمود عاطف البنا	رئيسا
أستاذ القانون العام بكلية الحقوق – جامعة القاهرة	
الأستاذ الدكتور / أنور احمد رسلان (مشرفا)	عضوا
أستاذ القانون العام وعميد كلية الحقوق – جامعة القاهرة (سابقا)	
الأستاذ الدكتور / ربيع أنور فتح الباب	عضوا
أستاذ القانون العام ووكيل كلية الحقوق – جامعة عين شمس	

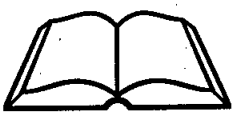
B
٨٠٠٥

القاهرة ٢٠٠٥

﴿ وَلِكُلٍّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴾

صدق الله العظيم

(سورة الأحقاف : الآية ١٩)



الإهداء

إلى أحب خلق الله العظيم إلى نفسي والدي العزيز يرحمه الله ووالدتي العزيزة أطال الله في عمرها .

والى من أوصانا الرسول صلى الله عليه وسلم بهن خيرا زوجتي العزيزة الفاضلة أمد الله في عمرها .

وأولادي الأعزاء
جزاهم الله عني ألف خير ودام الله في عمرهم وحفظهم من كل سوء ومكروه .

آمين

الحمد لله والشكر على فضله العظيم أن قدرني ربي على إتمام هذه الرسالة وصلى وسلم على سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم .

اللهم لك أسلمت ، وعليك توكلت ، واليك أنبت ، وبك خاصمت ، وعليك حكمت ، فاغفر لي ما قدمت وأخرت وما أسررت وأعلنت ، أنت الهي لا اله إلا أنت .

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم **(إن شكر الناس من شكر الله)** .

أقدم شكري وتقديري إلى أستاذي العزيز والمربي الفاضل **الأستاذ الدكتور أنور احمد رسلان** أستاذ القانون العام بجامعة القاهرة وعميد كلية الحقوق (سابقا) على تفضله بالإشراف على هذه الرسالة وما بذله معي من جهد وعناء رغم مشاغله ومسئولياته الكثيرة ونصحه السديد لإنجاز هذه الرسالة ، ولما منحني من فكره وعلمه وما زودني به من خبرات والتي سوف تكون رصيدا لي في مستقبل حياتي العلمية إن شاء الله .

كما أتقدم بالشكر الجزيل إلى **أستاذي الدكتور محمود عاطف البنا** أستاذ القانون العام بكلية الحقوق بجامعة القاهرة ، والذي نهلنا من علمه الكثير منذ وطئت قدمنا كلية الحقوق ، والذي هو صرح العلم العربي، الذي استفدنا كثيرا من علمه في هذه الرسالة، ولتفضله بالموافقة على رئاسة لجنة مناقشة والحكم على هذه الرسالة .

وكذلك أتوجه بالشكر **للأستاذ الدكتور ربيع أنور فتح الباب** أستاذ القانون العام ووكيل كلية الحقوق بجامعة عين شمس ولتفضله بقبول المشاركة في لجنة المناقشة والحكم .

فلهم مني وافر التقدير .

الباحث

مقدمه البحث

لقد حظي موضوع ترقية الموظف العام بمزيد من العناية والاهتمام في ظل ما تشهده الدول محل الدراسة من تقدم وتطور في النظم الأقتصادية والاجتماعية والتشريعية .

ولما كان الفرد بطبيعته كائناً اجتماعياً لا يعيش في المجتمع مع أفراد مثله ذوي مواهب متباينة واستعدادات محدودة ، بحيث لا يستطيع أن ينتج بنفسه لوازم الحياة ومقتضيات المعيشة ، فكان لابد له من التعاون مع بنى نوعه للحصول بطريق التبادل على لوازم الحياة التي لا يتيسر له البقاء بدونها ،والدولة هيئة اجتماعية تقوم بأداء خدمات معينه ومصالح مشتركة للأفراد والجماعات المكونة للأمة التي تمثلها الدولة.

ويلاحظ أن الوظيفة العامة تطورت عما كانت عليه من قبل ، فبعد أن كانت الوظيفة العامة تعد أمراً استثنائيا في حياة المواطنين وقت أن كانت الدولة تسمى بالدولة الحارسة التي تتسم بطابع السلطة ولا تتدخل في حياة المواطنين إلا بأقل قدر ممكن وفي مجالات محددة ، وكانت الوظيفة العامة تعد ملكاً لشاغلها تباع وتشترى وتمارس كسلطة في مواجهة الشعب ، إلا أنه بعد أن انقلبت الأوضاع رأساً على عقب أصبحت الدولة تتدخل في كل شئ بل أصبحت الوظيفة العامة حقاً للمواطنين تنص عليه الدساتير ، وأصبحت خدمة عامة وتكليفاً ينتظم مجموعة من الاختصاصات والمسئوليات يمارسها شاغلها للصالح العام.

ولما كان أهم ما يشغل بال المشرع في الدول محل الدراسة هو تحقيق أفضل استقرار لروابط العمل سواء كان ذلك في نطاق المشروع الحر او في مجال المشروعات المملوكة للدولة حيث إن هذا الاستقرار غاية اجتماعية تحرص كافة الدول على بلوغها وذلك عن طريق سن التشريعات والقواعد الوظيفية لعلاج المشاكل التي تهم الموظفين لأن الأشخاص هم العنصر الرئيسي في تكوين الدولة ، ولأن الدولة ليست في حقيقتها سوى الأشخاص الذين يعملون باسمها ولحسابها ، في كل ما تضطلع به من أعباء ومسئوليات وكذلك ما تباشره من نشاط ،فالدولة

بأي حال من الأحوال لا تستطيع أن تحول رغبات الأفراد إلى أعمال ، ولا أن تتابع مباشرة هذه الأعمال إلا عن طريق الأشخاص وهؤلاء الأشخاص هم الذين نطلق عليهم اسم الموظفين ، فالدولة إذن هي الموظفون .

ونظراً لما لحق الوظيفة العامة من تطور وللازدياد المستمر في عدد الموظفين واعتمادهم كلية على ما تدره الوظيفة العامة من دخل خاصة في الدول محل الدراسة والتي تعتبر الوظيفة العامة مهنة ينقطع لها الموظف ، أصبح من الضروري إحاطتها بسياج يكفل لشاغلها المستوى اللائق .

ومن أجل ذلك شهد القرن الحالي تطوراً عظيماً في مجال الوظيفة العامة وأصبحت كل دولة تبذل قصارى جهدها لإصلاح أوضاع موظفيها باعتبار أن الموظفين هم مرآة الدولة ، فمستوى كل دولة يقاس بمستوى موظفيها وهم لذلك عنوان الدولة وأساس تنظيمها وازدهارها وتقدمها .

مع اتساع نظام الوظيفة العامة والموظفين ، بدأ تنظيم العلاقة بين الموظفين والدولة بصور يتحقق بها قدر من الضمانات لهؤلاء الموظفين في مواجهة سلطة الإدارة واحتمال تعسفها ، ولعل من أبرز الامور التي تشغل بال الموظفين هو موضوع الترقية وذلك لما لها من اهمية مصيرية في حياتهم ، فمن أجلها يسعى الموظف للإجادة في عمله ومن أجلها يهرع إلى القضاء يستصرخه إذا حادت الإدارة عن سبيلها السوي.

أهمية البحث : ـ

يعد نظام الترقية من أهم الأسس التي يقوم عليها نظام التوظف في الدول محل الدراسة حيث يقبل الفرد أن يعين في الوظيفة التي تقع في أول السلم الإداري وكله أمل في أن يصل بعد فترة من الزمن إلى الوظيفة التي تقع في أعلى السلم الإداري الوظيفي ، ولن يتحقق ذلك إلا بوجود نظام سليم للترقية.

ويكاد يكون اكتساب الترقيات أهم مسألة تشغل بال الموظفين الطموحين إلى العلا نظراً لأن كل آمالهم تنحصر في وظائفهم وعليها يتوقف مستقبلهم ، والترقية هي أهم ما يصبون إليه في وظائفهم بسبب أنها تجمع بين المزايا المادية