

كامل الوزير يقيّد الاستقالة والأجازات 10 سنوات ويضعف كلفة الرحيل و7 أعوام في الوزارة تثير التساؤلات حول تمدد سلطته



الخميس 20 أغسطس 2026 09:00 م

كشفت تعليمات إدارية صادرة عن وزارة النقل في مصر خلال يوليو 2026 عن حظر تقديم المعيّنين والمتعاقدين الجدد طلبات الاستقالة والنقل والإعارة والندب والإجازات الممتدة لمدة 10 سنوات، مع إلزام من يغادر قبل استكمال المدة برد تكاليف التدريب بمضاعفات مالية، ودخلت التعليمات حيز التطبيق الفعلي داخل جهات وهيئات وشركات تابعة للوزارة.

وربطت الوزارة القرار بتسرب كوادر هندسية وفنية وإدارية مدربة إلى جهات وشركات أخرى بعدما تلقت عروضًا مالية وصلت في بعض الحالات إلى 3 أضعاف أجورها الحالية، لكن الإدارة اختارت تقييد حركة العاملين ورفع كلفة الرحيل بدل معالجة فجوة الأجور وشروط العمل التي جعلت عروض الشركات المنافسة أكثر جذبًا للكفاءات.

عشر سنوات بلا رحيل

وبحسب التعليمات، يسري الحظر داخل الهيئات والجهات التابعة لوزارة النقل على المعيّنين الجدد لمدة 10 سنوات عمل فعلية تبدأ بعد استلام العمل وانتهاء دورة التأهيل في الأكاديمية العسكرية، وتشمل القيود الاستقالة والنقل والإعارة والندب والإجازات الممتدة، ولا تتضمن المواد المنشورة إلغاء الإجازات السنوية أو المرضية.

أما داخل الشركات التابعة للوزارة، يواجه المتعاقدون الجدد القيد نفسه لمدة 10 سنوات تبدأ من تاريخ استلام العمل، بما يجعل استمرار العلاقة الوظيفية شرطًا ممتدًا لعقد كامل، ويضع الموظف الذي تتغير ظروفه الأسرية أو المهنية أو يحصل على فرصة أفضل أمام تكلفة قانونية ومالية صاغتها الإدارة مسبقًا.

ويضيف اشتراط بدء السنوات العشر بعد دورة التأهيل في الأكاديمية العسكرية بعدًا إضافيًا للقرار، لأن علاقة العمل المدنية تُدار هنا بأداة انضباط طويلة المدى مرتبطة بمؤسسة عسكرية، بينما يظل الموظف المدني خاضعًا للقانون المنظم لهجته، لا لمنطق الخدمة العسكرية، وهو ما يضعف الحاجة إلى إعلان الأساس القانوني لهذا الربط.

كذلك حظرت الوزارة على الهيئات والشركات التابعة اتخاذ إجراءات تعيين أو تعاقد مع موظف سبق له العمل داخل جهة تابعة للوزارة أو شركة مرتبطة بمشروعات النقل أو متعاقد على أعمال تخص الوزارة، وهو ما يضيق عمليًا مساحة انتقال الخبرات داخل القطاع الذي قالت الوزارة نفسها إنها تريد الحفاظ على استقراره.

قانونيًا، تنص المادة 12 من الدستور على عدم جواز إلزام المواطن بالعمل جبرًا إلا بقانون ولخدمة عامة ولمدة محددة وبمقابل عادل، وأكدت المحكمة الإدارية العليا المبدأ نفسه في حكم منشور خلال فبراير 2025، لذلك تفتح مدة 10 سنوات بابًا جديدًا لفحص سند التعليمات وحدود توافقها مع القواعد الأعلى منها.

حقوقيًا، يكتسب موقف المحامي الحقوقي خالد علي دلالة مباشرة، إذ يرى أن تشريعات العمل يجب أن تنحاز لحماية الطرف الأضعف لضمان استقرار العلاقة، وانتقد مساواة العامل بصاحب العمل على الورق مع تجاهل تفاوت القوة، وهي قاعدة تضع قيد السنوات العشر أمام اختبار حماية العامل لا حماية الإدارة وحدها.

ثمن مضاعف للاستقالة

ماليًا، تلزم التعليمات المعين الجديد داخل الهيئات والجهات التابعة، مع ولي أمره أو ضامنه، بالتوقيع على إقرار بسداد ضعف تكاليف الاختبارات والتدريب التأهيلي والمبالغ المنصرفة خلال التدريب وتكاليف التأهيل اللاحقة إذا لم يستكمل مدة 10 سنوات، ما يحول التدريب الممول من جهة العمل إلى التزام مالي ممتد

وعلى خلاف الهيئات، رفعت الوزارة العبء على العاملين المتعاقدين بالشركات التابعة إلى 3 أضعاف ما أنفقته الشركة على التأهيل والتدريب وتنمية القدرات، إضافة إلى تكاليف التدريب اللاحقة، وربطت هذا الالتزام أيضًا بتوقيع ولي الأمر أو الضامن، بما يوسع أثر القرار من العامل نفسه إلى شخص آخر يتحمل ضمانًا ماليًا معه

وبذلك تواجه الكوادر التي قالت الوزارة إنها تتلقى عروضةً تصل إلى 3 أضعاف رواتبها معادلة إدارية مختلفة، إذ لم تعلن الوزارة زيادة موازية للأجور أو حوافز احتفاظ تستهدف أسباب التسرب، بينما قررت أن تجعل مغادرة بعض العاملين مكلفة بما يصل إلى 3 أضعاف تكاليف تدريب تحددها الجهة صاحبة العمل

ومن زاوية حقوق العمال، قال كمال عباس المنسق العام لدار الخدمات النقابية والعمالية في مايو 2026 إن النصوص القانونية لا تحمي العامل إذا ظل الطرف الأضعف أمام أدوات الضغط التي يملكها صاحب العمل، وانتقد منح الطرفين حقوقًا متساوية شكليًا في إنهاء العلاقة رغم اختلال القوة الفعلي بينهما داخل سوق العمل

وبموازاة ذلك، يستبعد قانون العمل رقم 14 لسنة 2025 العاملين بأجهزة الدولة والهيئات العامة من نطاقه العام، بينما يمنح العامل الخاضع له مسارًا مكتوبًا للاستقالة، وينظم قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 استقالة الموظف وأجال البت فيها، بما يجعل التعميم الوزاري محتاجًا إلى سند قانوني محدد لكل جهة وشركة

بقاء الوزير تحت الرقابة

سياسيًا، يتزامن القرار مع استمرار كامل الوزير في حقيبة النقل التي تولاهها في 11 مارس 2019، ثم أبقاه التعديل الوزاري الذي وافق عليه مجلس النواب في أغسطس 2026 وزيرًا للنقل بعد فصل حقيبة الصناعة عنه، ما يعني أن الوزير دخل عامه الثامن في إدارة قطاع النقل عندما أصبحت تعليمات السنوات العشر محل جدل

ولهذا غدت مدة 10 سنوات قراءة سياسية تقول إن الوزير يصوغ جهارًا إداريًا يمتد أثر قراراته إلى ما بعد عمر حكومات متعاقبة، إلا أن المواد المنشورة لا تثبت أن القيد الوظيفي يمنحه ولاية مماثلة أو أنه صدر لضمان بقائه، كما لا توجد قاعدة قانونية تربط مدة التزام الموظف بعدة بقاء الوزير في منصبه

دستوريًا، تمنح المادة 147 رئيس الجمهورية سلطة إجراء تعديل وزاري بعد التشاور مع رئيس الوزراء وموافقة مجلس النواب وفق النسب المحددة، ولذلك لا يصنع قرار إداري بشأن موظفي النقل حصانة زمنية لكامل الوزير ولا يضمن استمراره 10 سنوات أخرى، لكنه يترك آثارًا وظيفية يمكن أن تستمر حتى 2036 على بعض التعيينات الجديدة

وعند هذه النقطة، تخدم رؤية الباحث السياسي عمرو هاشم ربيع محور المساءلة، إذ كتب في مايو 2026 أن حضور الوزراء أمام البرلمان ضرورة لإنجاز مهامه الرقابية، وانتقد ضعف الدور البرلماني أمام الحكومة، وهي زاوية تجعل مساءلة وزير النقل عن الأساس القانوني والمالي لقرار السنوات العشر مهمة رقابية لا خلافًا إداريًا داخليًا

وبالتالي، لا يحتاج نقد القرار إلى افتراض أن وزارة النقل ملكية خاصة للوزير حتى تظهر مشكلة تركيز السلطة، فالتعليمات المنشورة نفسها تمنح الإدارة قدرة واسعة على منع الرحيل والتنقل والإجازات الممتدة وفرض ضمانات مالية، بينما لم تنشر الوزارة حتى الآن منهج حساب تكاليف التدريب أو آلية الاعتراض أو الاستثناءات الإنسانية من القيد

وأخيرًا، تكشف تعليمات كامل الوزير أن الحكومة واجهت هجرة الكفاءات من قطاع النقل بأداة تقييدية تمتد 10 سنوات بدل تقديم إجابة منشورة عن فجوة الأجور وأسباب الرحيل، أما الحديث عن تمهيد الوزير للبقاء عقدًا آخر فلا يثبتته القرار قانونيًا، لكن طول بقائه منذ 2019 يجعل الرقابة على قراراته الممتدة ضرورة سياسية وحقوقية عاجلة