

قوانين الخدمة المدنية وتعديلاتها ٢٠٠٦ - ٢٠٠٨

Civil Service Laws and Amendments 2006-2008

داليا رعد شكر

Dalia Raad Shukr

Dalia.Raad2305m@ircoedu.uobaghdad.edu.iq

أ.م.د. زينة حارث جرجيس

Assist. Prof. Dr. Zeina Harith Gerges

قسم التاريخ

ماجستير / تاريخ حديث

٢٠٢٥ / ١٢ / ٠٤	: التعديل (Revision)	٢٠٢٥ / ١١ / ١٨	: الاستلام (Received)
٢٠٢٦ / ٠٩ / ٣٠	: النشر (Published)	٢٠٢٥ / ١٢ / ٠٧	: القبول (Accepted)



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

المقدمة

إنَّ قوانين الخدمة المدنية وضعت لتنظيم العمل الخاص بالموظف، وغيره، سواء كان ذلك عند التقديم للوظيفة، أو أثناءها، فضلاً عن بيان الحقوق الخاصة به، وتحدد لهم هذه الحقوق بناءً على الواجبات التي يجب الالتزام بها، ولا يجوز مخالفتها، وصدر المشرع العراقي في هذه المدة الزمنية العديد من القوانين والتعديل على القوانين السابقة التي تصب في مجالات مختلفة، لمواكبة التطورات الاجتماعية، والاقتصادية، وسيتم عرض هذه القوانين، مع بيان مسوغات اصدارها على النحو الآتي:

introduction:

Civil service laws were established to regulate the work of the employee and others, whether at the time of application for the job or during it, as well as to state their rights. These rights are determined based on the duties that must be adhered to and may not be violated. During this period, the Iraqi legislature issued many laws and amendments to previous laws that fall within different fields, in order to keep pace with social and economic developments. These laws will be presented, along with an explanation of the justifications for their issuance, as follows.

١ - قانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠٠٦.

يعد قانون الشؤون الاجتماعية من القوانين حديثة النشأة في خلفيته التاريخية؛ إذ يرجع تأريخ صدوره إلى الثورة الصناعية في أوروبا السبب الرئيس في ظهور علاقة العمل المأجورة، التي ولدت في احضان النظام الرأسمالي، ولم تكن معروفة في نظام الرق والاقطاع، واصبحت النظرة إلى العمل نظرة اقتصادية بحتة، بعيدة عن الاعتبارات الإنسانية في العمل، وترك القانون لطرفي العقد حرية تحديد شروطه بإرادتهما وفقاً لما تقرره سوق العمل، وهذا يتيح لصاحب العمل بما يملكه من قدرة اقتصادية فرض شروطه على العامل الذي لا يملك القدرة على المساومة لحاجته إلى العمل كوسيلة لكسب عيشه، ولم يكن أمامه سوى الرضوخ لشروط صاحب العمل، فضلاً عن ذلك لم ينظر إلى العامل من الناحية الإنسانية. أما في العراق فقد كان السبب في تأخر وضع قوانين تخص العمل إلى تأخر الثورة الصناعية فيه، وفي أواخر القرن الماضي بدأت بوادر نشأة الصناعة كاستخراج النفط، والأهتمام بقطاع المواصلات كسكك الحديد، والموانئ، وهذا بدوره أحتاج إلى العمال وبأعداد كثيرة، فكان أول تشريع للعمل في العراق هو قانون العمال رقم (٧٢) لسنة ١٩٣٦^(١)، ومن ثم تعرض هذا القانون إلى التعديل بسبب التطورات التي حصلت. ويقصد بقانون العمل مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور، وهو القانون الذي ربط العمال بأصحاب الأعمال، وسواء نشأت هذه العلاقات عن عقد عمل فردي أو جماعي، وليس بالضرورة أن تكون تلك العلاقة قائمة على العقد فقط، بل ينطبق أيضاً على علاقات العمل التي يتوفر فيها عنصر التبعية، وتهتم قواعد هذا القانون بتوظيف العمال، وإعدادهم مهنيًا، وتأمينهم اجتماعيًا^(٢).

وإن قواعد قوانين العمل تنعكس على حياة العمال من جهة تحديد ساعات العمل والإجازات الاسبوعية والسنوية والمرضية والتأمينات الاجتماعية للعمال وذويهم في حالة الإصابة والوفاة والمرض، وإن طبيعة العلاقة التبعية بين العمال وصاحب العمل يمكن أن تكون علاقة قائمة على نوع من القلق والتوتر والصراع بينهما يستوجب أن يوضع قانون يضمن الحماية اللازمة لعامل واستقرار العمل، وإن هذا التنظيم الناتج عن قانون العمل يؤدي إلى التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال، وينظم هذا القانون قواعد العلاقة بين العمال وأرباب العمل^(٣).

وفي ضوء ما تم عرضه في السياق التاريخي لقوانين الضمان الاجتماعي صدر قانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠٨ بخصوص وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وجاء في الأسباب الموجبة على إصدار هذا القانون هو من أجل تأسيس هيكلية جديدة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية واستغلال الطاقات البشرية والمادية لتحسين الخدمات ورفع كفاءة الاداء^(٤)، وهذا القانون تألف من ثمانية عشر مادة، جاء في المادة الثانية تؤسس وزارة تسمى "وزارة العمل والشؤون الاجتماعية" ويمثلها وزير العمل والشؤون الاجتماعية أو من يخوله^(٥)، وبينت المادة السادسة تشكيلات الوزارة ممن هم ملزمين بتقديم الخدمات للفئات الذين حددهم

القانون، وتتمثل الوزير. وكيلا الوزارة، وممثل عن الأمانة العامة لمجلس الوزراء بدرجة مدير عام، وممثلون عن حقوق الإنسان والتربية والصحة والعدل والداخلية والصناعة والمرأة، والمدراء العامون في الوزارة، والمدير العام للمركز الوطني والبحوث والدراسات، وممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال، وممثل عن اتحاد الصناعات في العراقي، وممثل عن اتحاد الغرف التجارية العراقية، وثلاثة من ذوي الخبرة والاختصاص يختارهم الوزير من خارج الوزارة، وهم مسؤولين عن إدارة العمل في الوزارة لتقديم الخدمات للفئات المختلفة التي حددهم القانون^(٦)، واستعرضت المادة الثالثة من القانون الأهداف وهي الآتي^(٧):

- ١- تجسيد القيمة الإنسانية للعمل، لأنه يعد الركن الأساسي في عملية التنمية.
 - ٢- تحديد الحد الأدنى للأجور بما يوفر دخلاً مناسباً للعيش الكريم.
 - ٣- نشر وتعميق للممارسات الديمقراطية بين العمال والإرادات وأصحاب العمل، والتنظيم النقابي.
 - ٤- تأمين الضمان الاجتماعي للعمال.
 - ٥- تعميق الوعي الخاص بالسلامة المهنية في مجال العمل، بما يكفل حماية العامل.
 - ٦- نشر الوعي المهني بما يكفل تنمية الموارد البشرية.
 - ٧- منح الرخص لممارسة أعمال الصيانة ورفع كفاءة العاملين فيها وزيادة مهاراتهم.
 - ٨- تأمين الرعاية الاجتماعية للأسرة والأطفال المعاقين من ذوي العمال.
 - ٩- توفير فرص عمل متكافئة لكل قادر عليه.
 - ١٠- القضاء على ظاهرة الفقر عن طريق تقديم المساعدات للفقراء غير القادرين على العمل، وتأهيل القادرين مهنيًا واجتماعيًا بوساطة دعمهم لإقامة مشاريع إنتاجية صغيرة.
 - ١١- رعاية وتأهيل الأحداث المعوقين تربويًا وسلوكيًا بما يضمن دمجهم في عملية التنمية.
- وهذا ما لم ينظر إليه سابقاً؛ إذ أنَّ النظرة السائدة في تلك الفترة لم تكن تهتم بالجانب الإنساني؛ لأنَّ النظرة إلى العمل سابقاً كانت اقتصادية بحتة، فصاحب العمل هو من يفرض شروطه على العامل، وهذا للانتقاد؛ لأنه اغفل حقيقة أنَّ علاقات العمل ليست علاقات مادية، بل هي علاقة تمتد إلى كرامة الإنسان ذاته، وتترك أثراً على كيان المجتمع بأسره^(٨).

مما سبق يتضح أنَّ هذا القانون أستههدف تجسيد قيمة العمل الإنسانية، في كون العمل يعد ركناً أساسياً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وكونه واجباً وطنياً، وبموجبه تم تأمين الضمان الاجتماعي لجميع العمال، وأستههدف هذا العديد من الفئات إضافة إلى ضمان حقوق أسرهم عن طريق تقديم الرعاية وتقديم المساعدات للفقراء غير القادرين على العمل، وتأهيل القادرين منهم مهنيًا واجتماعيًا، بدعم عدد

من المشاريع الإنتاجية الصغيرة، ورعاية المعوقين وتأهيلهم، لدمجهم في عملية التنمية، وإزالة المؤثرات النفسية والاجتماعية عنهم.

وجاء في نص المادة الثالثة موضوعات تخص الأجور، فذكرت عبارة تتمثل في تحديد الحد الأدنى من الأجور، لكنه لم يذكر كم هو الحد الأدنى؛ لذلك صدر في سنة ٢٠١٢ قانون التعديل الأول لقانون وزارة العمل والشؤون الاجتماعية رقم (٨) لسنة ٢٠١٢، وقد الغت المادة الرابعة من هذا القانون البند (ثانياً) من المادة الثالثة من القانون السابق وحل محله: تحديد الحد الأدنى للأجور بما لا يقل عن الحد الأعلى للدرجة العاشرة من سلم الدرجات الوظيفية للموظفين، وقد بين القانون أنَّ الأسباب الموجبة لذلك هو لرفع مستوى العمال المعاشي وحماية حقوقهم^(٩). لذلك كانت الغاية الرئيسة من ذلك التعديل هو بيان مقدار الحد الأدنى للأجور؛ لأن عبارة "تحديد الحد الأدنى للأجور" من غير بيان نسبة الواحد الأدنى تبقى عبارة مبهمة وغامضة.

٢- قانون تعديل الخدمة المدنية رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧

جاء في تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ إضافة فقرة تخص الموظفات التي يتوفى عنها زوجها، وتكون فترة العدة إجازة براتب كامل، وجاء في تفسيرات هذا التعديل أنه يراعي المسألة النفسية للمرأة؛ إذ يكون وضعها النفسي متأزم وتحتاج الوقت الكافي لأن تستعيد وضعها النفسي^(١٠)، وبذلك جاء القانون المعدل رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ والذي مثل استحقاق الموظفة إجازة عدة مدتها (١٣٠) يوماً للمتوفى زوجها، وتمنح راتبها التام من غير استقطاع منه. وكانت الأسباب الموجبة لهذا التعديل تتمثل بضرورة هذه الإجازة، وتنفيذاً لما جاء في القرآن الكريم^(١١). فالمادة الثالثة والأربعين لم تتضمن مثل هذه الإجازة^(١٢)؛ لذلك تم إضافة هذه المادة إليه، فهذه الإجازة تراعي أحكام الشريعة الإسلامية، التي تتطلب من المرأة التي يموت عنها زوجها بأن تعتد وتمنح إجازة لمدة (١٣٠) يوماً، وبراتب تام^(١٣).

ففي القانون السابق الخاص بالخدمة المدنية لم يتضمن مثل هذه الإجازة، ولكن في هذا التعديل الذي حصل على المادة الثالثة والأربعين قد صدر ليتوافق مع ما جاء في القرآن الكريم لقوله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ يُتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا﴾ (القرة: ٢٣٤)؛ إذ تم منح الموظفة إجازة لمدة (١٣٠) يوماً وبراتب تام.

وبذات التوجيه صدر قانون رقم (٢٦) لسنة ٢٠٠٧ في تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ فجاء في سياق المادة القانونية لهذا التعديل ما نصه على منح الموظف المستقيل بموافقة دائرته رواتب الأجازات المتراكمة استثناءً من أحكام الفقرة (١) من هذه المادة^(١٤) التي بينت أنَّ الموظف المستقيل يخسر جميع إجازاته الاعتيادية والمرضية إلا إذا كانت هذه الاستقالة لغرض تعيينه لمنصب

وزير، أو لأنتخابه لعضوية المجلس الوطني، أو للدراسة، ففي هذه الحالات يحق للموظف التمتع بهذه الإجازات عند عودته للخدمة^(١٥)، وكانت الأسباب الموجبة لذلك التعديل هو لأخذ الموظف المستقيل من وظيفته بموافقة دائرته رواتب الإجازات المتراكمة عن خدمته الوظيفية^(١٦)، وتناول قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٧ ما ورد في نص الفقرة (٢) من المادة التاسعة والأربعين من قانون رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، بضرورة منح الموظف المستقيل بموافقة دائرته رواتب الإجازات المتراكمة والتي لا تتجاوز كحد اعلى على ١٨٠ يوماً، ولا تحتسب خدمة لأغراض التقاعد ما زاد عن ذلك، وأشار القانون إلى أن السبب في إضافة هذه الفقرة هو عدم حرمان الموظف المستقيل بموافقة دائرته رواتب الإجازات المتراكمة عن خدمته الوظيفية، وكذلك للتفريق بين الموظف المستقيل بموافقة دائرته، والموظف المحال للتقاعد بناءً على طلبه وموافقة دائرته^(١٧).

فنتيجة للمهام التي يجب على الموظف القيام بها اقتضى ذلك بالضرورة أن يكون الموظف متمتعاً بقواه الجسمانية والقدرة على القيام بالأعمال الموكلة إليه، إلا أن ذلك لا يمكن تحقيقه على أرض الواقع، ولمدة مستمرة من الزمن؛ فلا بد له من التمتع بالراحة جراء العمل الشاق، وتجديد نشاطه، لذلك أقتضى بالضرورة تمتعه بالإجازة^(١٨).

فصدرت للموظف العديد من الإجازات في قانون الخدمة المدنية مثل الإجازات الاعتيادية، والمرضية، وتتراكم له هذه الإجازات في حال عدم التمتع بها، ليمنح بعد تقاعده رواتب هذه الإجازات المتراكمة ولكن أن لا تتعدى (١٨٠) يوماً، ولكن في قانون الخدمة المدنية بين أن الموظف الذي يستقيل يفقد جميع إجازاته المتراكمة، في حين أن التعديل على هذا القانون بين أن المستقيل بموافقة دائرته يمنح رواتب الإجازات المتراكمة على أن لا تتجاوز (١٨٠) يوماً، وهذا التعديل يمنح المستقيل حقه في تلك الإجازات التي لم يتمتع بها عندما كان موظفاً قبل استقالته.

٣- صدر قانون رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٧ بشأن احتساب ممارسة مهنة المحاماة

إن المقصود من مدة ممارسة مهنة المحاماة هي الخدمة التي يقدمها المحامي قبل التعيين فيما يتعلق بتقديم الاستشارات القانونية أو الترافع في الدعاوي على أختلاف أنواعها والقيام بالمعاملات القانونية الأخرى كالأنذارات وغيرها^(١٩). وقد صدر قانون رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٧ الخاص باحتساب ممارسة هذه المهنة للمحامي، فنصت المادة الأولى منه على أن تحتسب للموظف المعين بوظيفة في دوائر الدولة مدة ممارسته مهنة المحاماة خدمة فعلية لأغراض التعيين وتحديد الراتب والتقاعد استثناءً من احكام قرار رقم (٦٠٠) لسنة ١٩٨٠^(٢٠) الذي نص على أن^(٢١):

"١- لا تحتسب مدة ممارسة المهنة التي تجيز القوانين النافذة احتسابها لأغراض تحديد الراتب، أو لأغراض التقاعد، عند التعيين بوظيفة في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي.

٢- لا يعمل بأي نص قانوني يتعارض مع أحكام هذا القرار".

وكان سبب لأصدار هذا التعديل لغرض رفد دوائر الدولة بالأشخاص المهنيين من ذوي الخبرة المتراكمة المتحصلة من ممارسة مهنة المحاماة وتشجيعهم على الخدمة، والتي سدت استقطاعات تقاعدية طيلة مدة الممارسة إلى صندوق تقاعد المحامين^(٢٢).

وتجسد أهتمام المشرع العراقي في احتساب خدمة ممارسة مهنة المحاماة بإصدار هذا القانون، لتحسب خدمتهم لممارسة مهنة المحاماة فعلاً، وذلك بالترافع في الدعاوى أمام المحاكم باختلاف درجاتها، أو بوساطة مراجعة دوائر الدولة ذات الاختصاص بغية أنجاز مهامهم، وإبراز ما يؤيد ذلك مثل الوكالات، وقرارات الحكم، والاندازات، أو الوثائق الأخرى التي تثبت ممارسته للمهنة؛ لذلك هذا شرط من أجل احتساب مدة ممارسة مهنة المحاماة، وفي حال عدم ممارسة مهنة المحاماة قبل التعيين فلا تحتسب له خدمة^(٢٣).

ويتضح من ذلك أنَّ القانون الذي شرع يخص فقط المحامي، ليستثنى بذلك من أحكام القانون السابق رقم (٦٠٠) لسنة ١٩٨٠ الذي ذكر بنص صريح بعدم احتساب مدة ممارسة المهنة بعد التعيين لأغراض تحديد الراتب أو التقاعد في أي وظيفة، بدليل أنه بين أنَّ أي نص يتعارض مع هذا النص القانوني لا يعمل به، في حين أنَّ المشرع العراقي عدل على هذا النص القانوني بقانون رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٧ فاستثنى المحامين من القانون السابق، وبين أنه تحتسب مدة ممارسة خدمة المحاماة قبل التعيين خدمة لأغراض التعيين وتحديد الراتب والتقاعد بعد التعيين، وكان سبب هذا التشريع القانوني بحسب ما جاء في القانون رفد الدوائر الرسمية للدولة بذوي الخبرة من المحامين، وتشجيعهم على الخدمة.

٤- قانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٧ قانون تعديل قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩:

جاء هذا القانون بهدف تنظيم أليات تعيين المحامي والموظف من حملة شهادة البكالوريوس في القانون قاضياً بمرسوم جمهوري إذا امضى مدة لا تقل عن عشر سنوات في مهنة المحاماة أو العمل بالمحاكم ولم يتجاوز عمره خمسين سنة استثناء من شرط التخرج من المعهد القضائي، وكذلك أحتساب للمحامي الممارس مدة ممارسته المحاماة والموظف المعين مدة خدمته بعد التخرج من كلية القانون لأغراض تحديد الراتب^(٢٤). وكان السبب الموجب لذلك التعديل هو محاولة رفد القضاء بمن لديهم خبرة متراكمة التي تكونت من ممارسة مهنة المحاماة والعمل في المحاكم^(٢٥). وصدر قانون رقم (٣) لسنة ٢٠٠٧ ذات الصلة بتعليمات رواتب ومخصصات قضاة المحكمة الجنائية العراقية العليا، وبموجب هذا القانون صدرت أربع مواد منها المادة الأولى التي بينت درجة راتب قضاة المحكمة الجنائية العليا بما فيهم رئيس المحكمة وقضاة الهيئة التمييزية ورؤساء الهيئات وقضاة التحقيق والمدعون العامون فهم

يتقاضون رواتب ومخصصات ذوي الدرجات الخاصة، ويتمتعون بالامتيازات الممنوحة لهم. وجاء في المادة الثانية تحديد من المشمول بأحكام المادة الأولى مخصصات خطورة بمقدار (١٠٠%) من الراتب. وأشارت المادة الثالثة إلى أنَّ القاض والمدعي العام عند بداية تعيينه يسكن في المرحلة الأولى من الدرجة العليا (أ) من سلم الرواتب الملحق بالأمر رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٣ المعدل^(٢٦).

٥- قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨:

كان موظف الخدمة الجامعية يعامل كموظف أعتيادي وفق قوانين الخدمة المدنية، إلّا أنَّ أهمية الدور الذي يضطلع به كما كان كذلك في العهد الملكي^(٢٧)؛ إذ كان يتساوى بالحاكم (القاضي) من حيث الحقوق والامتيازات، وصدرت عدة أنظمة في العهد الملكي عالجت بعض الأمور الخاصة بموظف الخدمة الجامعية، ففي عام ١٩٢٨ تم تصنيف التدريسيين في الكلية على نوعين، أساتذة على الملاك الدائم ومحاضرون يتقاضون أجورًا بحسب الساعات^(٢٨)، وأما في العهد الجمهوري بعد أنقلاب ١٤/تموز/ ١٩٥٨ استحدثت العديد من المفاهيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، فكان لابد من هذه المفاهيم أن تتخذ طريقها في التشريعات التي عالجت الخدمة الجامعية، فصدر قانون جامعة بغداد رقم (٢٨) لسنة ١٩٥٨، وعالج العديد من الأمور التي تخص شروط اختيار المرشح لرئاسة الجامعة، وعمداء الكليات، والاساتذة، وشهدت هذه الحقبة لأول مرة إصدار قانون يخص موظفي الخدمة الجامعية، فصدر قانون الخدمة الجامعية رقم (١٤٥) لسنة ١٩٦٤، وقدم معالجات مختلفة من الجوانب الإدارية والمالية، والعلمية المتعلقة بموظف الخدمة الجامعية^(٢٩). وبعد عرض هذه الخلفية التاريخية لأهمية دور موظف الخدمة الجامعية نبين ما ورد في سياق القانون، وما المقصود بموظف الخدمة الجامعية وبين أنه هو العمل المؤدى من قبل موظف الخدمة الجامعية داخل المؤسسة التعليمية، أو خارجها كما هو الحال عند قيامه بالوظائف الإدارية بصفة استشارية في مركز الجامعة أو الجامعات والكليات الأهلية^(٣٠)، أما مفهوم موظف الخدمة الجامعي فقد تم تحديده في قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨ في المادة الأولى البند (ثالثًا)، "كلّ موظف يقوم بممارسة التدريس الجامعي والبحث العلمي والاستشارة العلمية والفنية أو العمل في ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أو مؤسساتها ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية"^(٣١). وأشترط أنَّ يكون الموظف ممن تتوفر فيه شروط عضو الهيئة التدريسية سواء عن طريق ممارسة أعمال التدريس والبحث العلمي، أو من طريق تقديم الاستشارة العلمية أو الفنية أو نتيجة لعمله في ديوان وزارة التعليم العالي^(٣٢). وبذلك احتلّ موظف الخدمة الجامعية مركزًا مرموقًا في دول العالم كافة؛ إذ له دور في تقدم المجتمعات، وتحضرها، وتطورها، وصنع القرار على مختلف الأصعدة، والتأثير في الرأي العام، ويعد مصدر فخر للحكومات بكونها تتألف من ذوي الخبرة والاختصاص من حملة الشهادات العليا، فغالبًا ما يتسمنون مراكز مرموقة في التشكيلات الوزارية؛ لذلك فقد بادرت الدول

إلى إعطاء موظف الخدمة الجامعية حقوقاً ومميزات إضافية زيادة على الحقوق المقررة لسائر موظفي الدولة لتشجيع البحث العلمي^(٣٣).

صدر هذا القانون بواقع إحدى وعشرون مادة، تناولت جوانب مختلفة في أسسها العلمية والمالية والإدارية والاجتماعية، وجاء في ديباجة القانون بأن شرع بهدف الارتقاء بمستوى التدريسي والأكاديمي لتطوير العمل الجامعي على نحو ينسجم مع المعطيات والمتغيرات الإقليمية في مجال وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، والتحولت الحضارية والديمقراطية في العراق، ومواكبة التطورات الحاصلة على المستوى الأكاديمي في العالم، لوضع استراتيجية جديدة للتعليم العالي لدعم المسيرة التعليمية، وتحقيقاً للتطورات الملموسة في مجال البحث العلمي، وتحسين الملاك التدريسي، ورفع مستواه التدريسي، والمعاشي، والحفاظ عليه^(٣٤). وحدد القانون واجبات موظف الخدمة الجامعية بموجب المادة الثانية، وأشارت إلى مسؤولياته في رعاية الطلبة من الناحية الفكرية والتربوية بالصورة التي تحقق مصلحة الوطن والأمة في إرساء دعائم المجتمع العراقي الديمقراطي نحو بناء حضارة إنسانية راقية، ويكون الأسلوب العلمي في التفكير والممارسة أداة لتحقيق تلك الأهداف، ومن القيام بالتدريس بأشكال عديدة تتمثل بالتدريس النظري، والعلمي، والتطبيقي، والميداني، والتدريب، والمختبرات، والمعامل، والحقول التجريبية. والمحافظة على موجوداتها ومراقبة حسن استعمالها والقاء المحاضرات النظرية والعلمية، وحلّ التمارين، وتدقيق تقارير الطلبة، والإشراف على بحوث الطلبة في مختلف المجالات، ومن ثم كتابة الأبحاث العلمية في المجالات المختلفة، إلى جانب ذلك الإسهام في النشاطات الجامعية كالمواسم الثقافية، ويوم الجامعة^(٣٥)، ومعارض الكلية، وحفلات التخرج، والفعاليات الطلابية، وما يطلب منه القيام من فعاليات علمية وتعليمية متنوعة، فضلاً عن ذلك الإسهام في الأعمال المختلفة كالتأليف، والترجمة والنشر، إلى جانب الإسهام في المجالس واللجان الدائمة والمؤقتة داخل الوزارة وخارجها، مع الإسهام في تطوير الأقسام العلمية من الناحية الفكرية والتربوية والعلمية، وتقديم الدراسات والأبحاث والتقارير والخطط والمناهج الدراسية، وفي حدود واجباته إجراء الامتحانات ومراقبة حسن سيرها، فضلاً عن المشاركة في الندوات والمؤتمرات والحلقات الدراسية داخل العراق وخارجه، والمساهمة الفاعلة في إعداد الدراسات التي تقترحها دوائر الدولة والقطاع العام والخاص في نطاق التعاون بين مؤسسته وتلك الجهات، إلى جانب أداء الواجبات الإدارية التي تكلفه الوزارة بها أو المؤسسة التعليمية التي يعمل فيها، ومن ثم العمل في المراكز أو المكاتب الاستشارية المتخصصة التابعة للوزارة أو مؤسساتها التعليمية، بهدف تقديم كل ما هو جديد ومبدع، كما أنّ التواجد العلمي في مؤسسته بما لا يقل عن (٣٠) ساعة اسبوعياً لتحقيق الفقرات أعلاه من هذه المادة يعد من صلب واجبات موظف الخدمة الجامعية^(٣٦). وهكذا حددت الواجبات في كونها ذات طبيعة علمية

وبحسبة وتربوية وأدارية، وهذه الواجبات توازي الحقوق الممنوحة له^(٣٧). ومنح القانون وزير التعليم العالي صلاحيات واسعة تتمثل في:

أولاً: تعيين أو إعادة تعيين من تتوفر فيه شروط التعيين في الخدمة الجامعية في مركز الوزارة. ثانياً: الموافقة على نقل موظف الخدمة الجامعية من الوزارة إلى ملاك الجامعات، وقبول استقالتهم وإحالتهم إلى التقاعد على وفق القانون.

ثالثاً: الموافقة على نقل موظف الخدمة الجامعية إلى خارج الوزارة على وفق القانون. رابعاً: استثناء من له ميزات علمية من نظام الجدارة البدنية، عدا من كان مصاباً بمرض سار من النوع الحاد أو المزمن بتقرير من لجنة طبية رسمية.

خامساً: ترفيع أو ترقية موظف الخدمة الجامعية المعين في مركز الوزارة على وفق القانون. وأشارت المادة (٦) إلى صلاحية رئيس الجامعة أو المركز أو من يخوله وبتوصية من مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز في نقل موظف الخدمة الجامعية أو إعادة تعيينه، أو ترقيته^(٣٨). وتضمن القانون مواد تناولت في مضامينها حقوق موظف الخدمة الجامعية ومنها الحقوق المالية، وتشمل المخصصات، فمن الحقوق المالية التي يتمتع بها موظف الخدمة الجامعية المتفرغ المخصصات، والتي تسمى بمخصصات الخدمة الجامعية، وتعد من أهم الامتيازات المالية التي يتمتع بها^(٣٩)، وتكون نسبة المخصصات (١٠٠%) من الراتب الشهري وقد أجملتها المادة السابعة بتفاصيل بنودها العامة، إلى جانب المادة التاسعة في البند (أولاً) أنَّ موظف الخدمة الجامعية يستحق جميع رواتبه ومخصصاته في حال تنسيبه إلى أي دائرة من دوائر الدولة، وتكون مدة التنسيب سنة واحدة أو سنتين، وتوفر تلك الدوائر التي تنسب إليها موظف الخدمة الجامعية رواتبه ومخصصاته من ميزانيته السنوية، وأما البند (ثانياً) الذي أشار إلى الشروط التي يصرف فيها لموظف الخدمة الجامعية جميع رواتبه ومخصصاته في حالة التفرغ الجامعي تتم في حالة موافقة الوزير على التفرغ العلمي لمن هو برتبة أستاذ أو أستاذ مساعد أو مدرس داخل العراق أو خارجه في الحالات التي يتعذر التفرغ فيها في الداخل بناء على توصية مجلس الجامعة أو الهيئة أو المركز لمدة سنة دراسية واحدة أو فصل دراسي واحد مرة كل خمس سنوات^(٤٠). كما عالج القانون مخصصات المواقع القيادية الجامعية من مستوى عمداء ورؤساء الأقسام بمخصصات مقطوعة شهرياً (٢٥٠٠٠٠) مائتين وخمسون ألف دينار^(٤١). ويقصد بهذه المخصصات هي المخصصات التي تمنح لشغل الدرجة الخاصة أو ما يعادلها، وهي مخصصات ثابتة^(٤٢). إلى جانب حقوق مالية أخرى مثل أجور المحاضرات^(٤٣)، أو تكليف التدريسي أو الباحث في مؤسسة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بكتابة البحوث وإجراء التجارب والقيام بالنشاطات ذات العلاقة باختصاص الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة بهدف تطوير الجوانب الإنتاجية والخدمية فيها^(٤٤)، وتضمن القانون أنَّ من حق موظف الخدمة الجامعية أنَّ يتم علاجه

من قبل الوزارة أو المؤسسة التعليمية خارج العراق في حال تعذرت معالجته داخل العراق بناءً على وفق تقارير تصدرها لجنة طبية رسمية مختصة^(٤٥). وأشار القانون في المادة السابعة والعاشر إلى حقوق أخرى لموظف الخدمة الجامعية (الأستاذ) منها حقوق التمتع بالأجازة، والتفرغ العلمي^(٤٦). ويراد بالتفرغ العلمي هو المدة الزمنية التي يتفرغ فيها عضو هيئة التدريس لإجراء أبحاث ودراسات علمية بناءً على طلبه^(٤٧).

الخاتمة:

يتضح أنَّ قوانين الخدمة المدنية موضوع الدراسة قد جاءت في موضوع حقوق الموظفين والعمال، فأنصفتهم في عدة جوانب، مثل تحديد استحقاقات الإجازات، وتنظيم تعيينهم، فضلاً عن بين حقوقهم في الراتب، واستحقاقهم للتقاعد، وبيان الواجبات الخاصة بالموظف.

المصادر:

الكتب:

١. سامر حميد سفر، القانون الإداري دراسة تحليلية في تنظيم الإدارة العامة ونشاطها، ط١، طباعة ونشر وتوزيع مكتبة زين، ٢٠٢٠.
٢. سري حارث الثاوي، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية، ط١، دار ومكتبة عدنان، بغداد، ٢٠١٣.
٣. الدائرة البرلمانية، جلسة رقم الجلسة (٦٨)، ٢٢/٢/٢٠٠٧.
٤. محمد حسين منصور، قانون العمل، ط١، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٦، ص٢٠.
- محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥.
٥. محمد نادر صالح، الوجيز في شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل، ط٢، المكتبة القانونية، ٢٠٢٤.
٦. مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية (دراسة تحليلية مقارنة في التشريعات العراقية مع اخر التعديلات) ط١، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٢.
٧. مصدق عادل طالب، وزياد خلف عودة، التنظيم القانوني لاحتساب مدة ممارسة مهنة المحاماة في العراق، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، المجلد: ١٤، العدد: ٢، ٢٠١٢.
٨. يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، ١٩٨٧.

رسائل الماجستير:

١. بتول عبد الجبار حسين، الإجازة الدراسية للموظف في العراق (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠٧.

الجرائد:

١. جريدة الوقائع العراقية

المقابلات الشخصية:

١. مقابلة شخصية مع الأستاذ صباح مهدي رميض بتاريخ ٢٠٢٥/٨/٤.

الهوامش:

- (١) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل رقم (٧١) لسنة ١٩٨٧، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، ١٩٨٧، ص ٨-١١.
- (٢) محمد حسين منصور، قانون العمل، ط١، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٦، ص ٢٠.
- (٣) محمد حسين منصور، قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥، ص ١٥.
- (٤) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٣٠، ٢٨/١٢/٢٠٠٦، ص ٧.
- (٥) المصدر نفسه، ص ١.
- (٦) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٣٠، ٢٨/١٢/٢٠٠٦، ص ٣.
- (٧) المصدر نفسه، ص ٢.
- (٨) يوسف الياس، المصدر السابق، ص ٩.
- (٩) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٢٥٦، ٥/١١/٢٠١٢، ص ١٩ - ٢٠.
- (١٠) الدائرة البرلمانية، جلسة رقم الجلسة (٦٨)، ٢٢/٢/٢٠٠٧، ص ٤ - ٧.
- (١١) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٣٩، ١٨/٤/٢٠٠٧، ص ١.
- (١٢) المصدر نفسه، العدد ٣٠٠، ٦/٢/١٩٦٠، ص ٧.
- (١٣) سامر حميد سفر، القانون الإداري دراسة تحليلية في تنظيم الإدارة العامة ونشاطها، ط١، طباعة ونشر وتوزيع مكتبة زين، ٢٠٢٠، ص ٢٤٨.
- (١٤) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٤٢، ٣/٧/٢٠٠٧، ص ٨ - ٩.
- (١٥) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٣٠٠، ٦/٢/١٩٦٠، ص ٩.
- (١٦) المصدر نفسه، العدد ٤٠٤٢، ٣/٧/٢٠٠٧، ص ٨ - ٩.
- (١٧) المصدر نفسه، ٤٠٦٢، ١٨/٢/٢٠٠٨، ص ١ - ٢.
- (١٨) سامر حميد سفر، المصدر السابق، ص ٢٤٦.
- (١٩) مصدق عادل طالب، وزياد خلف عودة، التنظيم القانوني لاحتساب مدة ممارسة مهنة المحاماة في العراق، مجلة كلية الحقوق، جامعة النهرين، المجلد: ١٤، العدد: ٢، ٢٠١٢، ص ٣.
- (٢٠) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٥٥، ٢٦/١٢/٢٠٠٧، ص ١.
- (٢١) جريدة الوقائع العراقية، العدد: ٢٧٧٣، ١٢/٥/١٩٨٠، ص ٧٣٨.
- (٢٢) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٥٥، ٢٦/١٢/٢٠٠٧، ص ١.
- (٢٣) محمد نادر صالح، محمد نادر صالح، الوجيز في شرح أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل، ط٢، المكتبة القانونية، ٢٠٢٤، ص ١٩٦ - ١٩٧.

- (^{٢٤}) جريدة الوقائع العراقية، العدد: ٤٠٣٥، ٢٠٠٧/٣/٥، ص ٤.
- (^{٢٥}) المصدر نفسه، ص ٤.
- (^{٢٦}) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٥٥، ٢٠٠٧/٢/٢٦، ص ٤.
- (^{٢٧}) مصدق عادل طالب، الوسيط في الخدمة الجامعية (دراسة تحليلية مقارنة في التشريعات العراقية مع اخر التعديلات) ط ١، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٢، ص ١٠.
- (^{٢٨}) المصدر نفسه، ص ٢٦.
- (^{٢٩}) مصدق عادل طالب، المصدر السابق، ص ٣٩-٤٣.
- (^{٣٠}) المصدر نفسه، ص ١٥.
- (^{٣١}) جريدة الوقائع العراقية، العدد: ٤٠٧٤، ٢٠٠٨/٥/١٢، ص ١٣.
- (^{٣٢}) سري حارث الثاوي، النظام القانوني لخدمة موظفي الخدمة الجامعية، ط ١، دار ومكتبة عدنان، بغداد، ٢٠١٣، ص ٢٥.
- (^{٣٣}) مصدق عادل طالب، المصدر السابق، ص ٧.
- (^{٣٤}) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٧٤، ٢٠٠٨/٥/١٢، ص ٢٢.
- (^{٣٥}) يوم الجامعة، هو تقليد أكاديمي تحتفل به الجامعات بذكرى تأسيسها، ويتضمن برامج متنوعة، منها علمية إعداد ندوات وحلقات نقاشية، وأفتتاح مختبرات وقاعات دراسية، ووضع حجر الأساس لمشاريع خدمية في الجامعة، إلى جانب تكريم الأساتذة المتميزين والحاصلين على ترقيات علمية، وإقامة المعارض العلمية ومعارض الكتاب ونتائج الأساتذة، إلى جانب إقامة المواسم الثقافية والعلمية. مقابلة شخصية مع الأستاذ صباح مهدي رميض بتاريخ ٢٠٢٥/٨/٤، شارك كحقوق في لجان الاحتفال بيوم الجامعة، في جامعة القادسية، وجامعة ديالى، وجامعة واسط، ورم بكتب شكر من رؤساء الجامعات ودروع جامعية متعددة.
- (^{٣٦}) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٧٤، ٢٠٠٨/٥/١٢، ص ١٤.
- (^{٣٧}) سري حارث الثاوي، المصدر السابق، ص ١٠٣.
- (^{٣٨}) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٤٧، ٢٠٠٨/٥/١٢، ص ١٥.
- (^{٣٩}) سري حارث الثاوي، المصدر السابق، ص ٨٥.
- (^{٤٠}) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٧٤، ٢٠٠٨/٥/١٢، ص ١٦-١٨.
- (^{٤١}) المصدر نفسه، ص ٢٠.
- (^{٤٢}) مصدق عادل طالب، المصدر السابق، ص ٢٠١.
- (^{٤٣}) جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤٠٤٧، ٢٠٠٨/٥/١٢، ص ١٦.

(^{٤٤}) المصدر نفسه، ص ٢١.

(^{٤٥}) المصدر نفسه، ص ١٧.

(^{٤٦}) ينظر جريدة الوقائع العراقية نصوص المواد السابعة البند (ثامناً)، والمادة العاشرة البنود (أولاً، ثانياً، ثالثاً)، ص ١٦ - ١٩.

(^{٤٧}) بتول عبد الجبار حسين، الإجازة الدراسية للموظف في العراق (دراسة مقارنة)، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة النهرين، ٢٠٠٧، ص ٢٣.