

مستخلص الرسالة

ان التنظيم القانوني للدرجة والوظيفة لم يحض بإهتمام ملحوظ من الدراسات القانونية , وذلك كون قانون الخدمة المدنية رقم /24 لسنة 1960 المعدل , وقانون الملاك رقم / 25 لسنة 1956 المعدل , يسيران سويا كتنظيم قانوني يتكاملان في الممارسة كونهما صدرا نتيجة وجود إشكالات عند تطبيق قانون الخدمة المدنية رقم /55 لسنة 1956 , والملاك رقم /56 لسنة 1960, لمعالجة تلك الاشكالات, وحصلت عدة تعديلات لقانوني الخدمة المدنية والملاك رقم /24 و 25 لسنة 1960 المعدلين لمسايرة متطلبات شؤون الموظف والوظيفة .

ولكن بعد 2003/4/9 وغزو العراق من قبل القوات الأجنبية , ثم صدور قرار مجلس الأمن الدولي المرقم / 1483 في 22/مايس /2003 , الذي أعطى الغطاء القانوني لتلك القوات , واعتبرها قوات إحتلال حربي, وسمى قيادتها (بالسلطة) , وجاء في الفقرة /4 منه بان (يطلب من السلطة ان تعمل , بما يتسق مع ميثاق الأمم المتحدة والقوانين الدولية الأخرى ذات الصلة ,...) وفي الفقرة / 5 منه بأن (يطلب من جميع المعنيين أن يتقيدوا تقييدا تاما بالتزاماتها بموجب القانون الدولي بما في ذلك بصفة خاصة إتفاقيات جنيف لعام 1949 , وقواعد لاهاي لعام 1907) , وبالرجوع إلى اتفاقية لاهاي لعام / 1907 المؤرخة في / 18 تشرين الأول (اكتوبر) المتعلقة بقوانين وأعراف الحرب البرية قضت في المادة /43 (بإحترام القوانين السارية في البلاد ...) واتفاقية جنيف الرابعة المؤرخة في 12/آب /اغسطس 1949 قضت في المادة /54 (يحضر على دولة الاحتلال أن تغير وضع الموظفين أو القضاة في الاراضي المحتلة أو أن توقع عليهم عقوبات أو تتخذ ضدهم أي تدابير تعسفية أو تمييزية إذا امتنعوا عن تأدية وظائفهم بدافع من ضمائرهم) , وتولى الحاكم الإداري (بول بريمر) تلك السلطة بإصدار التشريعات , والقيام بالمهام التنفيذية والقضائية بموجب النظام رقم /1 لسنة 2003 , وقام بإصدار الجريدة الرسمية (الوقائع العراقية في 17/حزيران /2003) وبأن ينشر فيها أوامره , والأنظمة , والمذكرات و.... , ومن ضمن الأوامر التي أصدرها الأمر رقم / 30 في 8/أيلول /2003 نظام إصلاح الرواتب لموظفي الدولة الذي علق بموجبة القوانين العراقية المتعلقة بالوظيفة العامة التي تتعارض مع أحكامه , في شهر أيلول /2003 قامت لجنة عليا في وزارة التخطيط بإعداد سلم الوظائف , وتوزيع الوظائف على الدرجات , وتضمن جدول الرواتب بأن تكون (1-11) درجة , ولحصول الربط الوظيفة بالدرجة (أي لكل وظيفة درجة محددة) أعطى نتائج سلبية غاية في الخطورة, حيث حدث تضخم في أعداد الوظائف , وتتعارض مع الهيكل التنظيمي لدوائر الدولة وأنظمتها الداخلية , وإنحسار فرص الترقية للموظفين , في حين أن النظام الوظيفي قبل /2003 كان الموظف يتدرج بالدرجات لمدة طويلة نسبيا (أكثر من عشرين سنة) خدمة يترفع خلالها , ومن ثم

يتطلب ترقيته إلى وظيفة أعلى وحسب توفر شاغر وبما يتطابق مع الهيكل التنظيمي للدائرة التي يتبع لها . وهذه المشكله قمنا بدراستها وتدقيق التشريعات المستوفية للشروط الشكلية , والموضوعية من عدمه مع بحث رأي القضاء الدستوري الذي قضى بان عدم نشر القانون او اللائحة في الجريدة الرسمية يكون غير دستوري , وكذلك رأي مجلس الدولة الفرنسي الخاص بالقرارات الادارية التي تستند على قوانين لم تنشر , وتطابق مع الرأي الدستوري من حيث النتيجة ببطانها وعدم إلزاميته للمخاطبين به , وكذلك رأي محكمة القضاء الإداري المصري ببطلان القرار الوزاري الذي يستند على قانون لم ينشر في الجريدة الرسمية إلا لاحقا له , وكذلك رأي المحكمة الاتحادية العليا (الدستورية) العراقية التي قضت بأن عدم نشر التعليمات بالجريدة الرسمية يجردها من انها تعليمات ووجوب نشرها وتبين لنا من البحث أن ربط الوظيفة بالدرجة لا يستند إلى أساس قانوني , وعدم قانونية تصرف وزارة المالية في هذا المجال , وعدم قانونية الوصف الوظيفي الذي أصدرته وزارة المالية أيضا لتعارضة مع اختصاص مجلس الخدمة العامة الاتحادي .

وقمنا بدراسة الدرجة والوظيفة من حيث تعريفهما واستقلالهما, والربط بينهما في تعيين الموظف وإعادةه والترقية من عدمهما , وتبين وجود ربط في التعيين وعدم وجوده في إعادة التعيين , وتم الوقوف على التفاصيل , والحيثيات , والتطبيقات الحاصلة .
وانتهينا إلى خاتمة تضمنت أهم الإستنتاجات , والمقترحات التي توصلنا إليها من خلال البحث .