

مؤسسة الشهداء ودورها في تحقيق العدالة الانتقالية

أسعد سعد كطوف

إشراف: د. محمود عبد علي حميد الزبيدي الجامعة المستنصرية - كلية القانون

Republic of Iraq Ministry of Higher Education and Scientific Research

Al-Mustansiriya University - College of Law

The Martyrs Foundation and its role in achieving transitional justice

Researcher: Asaad Saad Katouf

الملخص

العدالة الانتقالية هي مجموعة من الآليات والتدابير (قضائية وغير قضائية) التي تتبناها الدول بعد فترات النزاع أو الاستبداد لمعالجة إرث الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان، بهدف تحقيق المساءلة، الكشف عن الحقيقة، تقديم التعويضات للضحايا، إصلاح المؤسسات، ومنع تكرار الانتهاكات، مع تعزيز المصالحة الوطنية وبناء الثقة في الدولة. وتعد مؤسسة الشهداء مؤسسة حكومية عراقية تابعة لمجلس الوزراء، تأسست عام ٢٠٠٥ (وأعيد تنظيمها بقانون رقم ٢ لسنة ٢٠١٦ المعدل)، وتهدف إلى رعاية ذوي الشهداء والجرحى من ضحايا نظام البعث البائد، وضحايا العمليات الإرهابية، والعمليات الحربية، والأخطاء العسكرية، بما في ذلك شهداء الحشد الشعبي وغيرهم. بغية تحقيق العدالة الانتقالية. الكلمات المفتاحية: مؤسسة الشهداء، الدستور العراقي، العدالة الانتقالية

Abstract

Transitional justice is a set of mechanisms and measures (judicial and non-judicial) adopted by states after periods of conflict or authoritarianism to address the legacy of gross human rights violations. Its aims include achieving accountability, uncovering the truth, providing reparations to victims, reforming institutions, and preventing the recurrence of violations, while promoting national reconciliation and building trust in the state. The Martyrs Foundation is an Iraqi governmental institution affiliated with the Council of Ministers. Established in 2005 (and reorganized by Law No. 2 of 2016, as amended), it aims to care for the families of martyrs and the wounded victims of the former Ba'ath regime, victims of terrorist operations, military operations, and military errors, including martyrs of the Popular Mobilization Forces and others, in order to achieve transitional justice.

Keywords: Martyrs Foundation, Iraqi Constitution, Transitional Justice

المقدمة

شهد العراق في تاريخه الحديث تسلط أنظمة استبدادية دكتاتورية عليه، فضلاً عن هجمات شرسة من قوى الظلام والرجعية، التي حاولت جاهدة إعادة عقارب الساعة إلى الوراء، فسقط في مواجهة هذه الأنظمة والقوى العديد من الشهداء والضحايا، سواء في مواجهة هذه الطغمة الحاكمة المتسلطة على رقاب العراقيين لما ينيف عن خمس وثلاثين سنة، أو بسبب تلك القوى الإرهابية التي طالت بأعمالها الإجرامية أرواح العديد من العراقيين الأبرياء. لذا فقد حرص المشرع العراقي على إنصاف هذه الفئات المظلومة من الشعب العراقي، وذلك ابتداء من دستور جمهورية العراق سنة (٢٠٠٥)، والذي أشار إلى ضرورة إنصاف هذه الشريحة الواسعة من المجتمع، لتتوالى القوانين تترى لرسم الصورة القانونية لمنظمة الشهداء بغية شمول أكبر عدد ممكن من الفئات التي طالها ظلم الإرهاب والنظام البائد. وتعد مؤسسة الشهداء إحدى الركائز الأساسية في العراق بعد عام ٢٠٠٣، إذ إنشئت لتعويض عوائل الشهداء الذين ضحوا بأرواحهم بسبب سياسات الأنظمة القمعية أو نتيجة الإرهاب، وذلك بهدف إعادة الاعتبار لهم وضمان حقوقهم

المشروعة، وقد جاء تأسيسها ضمن جهود الدولة لتحقيق العدالة الانتقالية، وهي عملية تهدف إلى معالجة إرث الانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان، وإنصاف الضحايا، وتعزيز السلم المجتمعي. وتقوم مؤسسة الشهداء بدورًا مهمًا في هذا المسار من خلال رعاية عوائل الشهداء معنويًا وماديًا، وتقديم التعويضات، ومنح الامتيازات التعليمية والصحية والوظيفية، إلى جانب توثيق جرائم الانتهاكات ضدهم. كما تساهم في حفظ الذاكرة الوطنية وتنشيط الحقوق التاريخية للضحايا. إن دور المؤسسة يتجاوز الرعاية الاجتماعية، ليشكل جزءًا من مشروع وطني لإرساء العدالة، وتحقيق المصالحة، وبناء الثقة بين الدولة والمجتمع. وهي بذلك تمثل صلة وصل بين الماضي المؤلم والمستقبل العادل، مما يجعلها محورًا مهمًا في مسار الإصلاح وبناء دولة المواطنة.

أولاً: مؤسسة ذات طبيعة انتقالية

يعد مفهوم العدالة الانتقالية من المفاهيم التي دخلت إلى معجم المصطلحات القانونية في الآونة الأخيرة، إذ إن هذا المفهوم ارتبط بصورة مباشرة بمبدأ حقوق الإنسان والاختراقات والتجاوزات التي يتعرض لها هذا المبدأ، عبر الصراعات والحروب والعنف الاثنى والطائفي التي تتعرض لها بعض المجتمعات، لا سيما تلك المجتمعات التي تخطو خطواتها الأولى في عملية التحول الديمقراطي، إذ إن العدالة الاجتماعية تهدف بالأساس إلى استعادة السلم المدني وإعادة بناء مؤسسات الدولة، وستتناول هذا المطلب في الفروع الآتية :

الفرع الأول: تعريف العدالة الانتقالية

عرفت (العدالة الانتقالية) على أنها : "مجموعة التدابير والإجراءات والآليات القضائية وغير القضائية التي تتبع من أجل إعادة تطبيع الأوضاع الحقوقية والسياسية والاجتماعية والمؤسسية في بلد ما من البلدان التي عاشت أو تعيش أوضاعًا سياسية متأزمة، كالحروب الأهلية والأحكام الاستثنائية. وتشمل تلك الأوضاع ممارسة أشكال متعددة ومتفاوتة الدرجات من انتهاكات حقوق الإنسان والجرائم ضد الإنسانية، وما يرتبط بمظاهر التسلط من خروقات للقوانين كالاعتداء على كرامة الأفراد والجماعات وعلى المؤسسات، ويرى الأمين العام للأمم المتحدة (كوفي أنان) أن مفهوم العدالة الانتقالية: يشمل كامل نطاق العمليات والآليات المرتبطة بالمحاولات التي يبذلها المجتمع لفهم تركته من تجاوزات الماضي الواسعة النطاق بغية إقامة العدالة وتحقيق المصالحة" (الكريم:، ٢٠١٥، صفحة ١٧). كما عرفت العدالة الانتقالية على أنها "مجموعة التدابير القضائية وغير القضائية التي قامت بتطبيقها دول مختلفة من أجل معالجة ما ورثته من انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان. وتتضمن هذه التدابير الملاحظات القضائية، ولجان الحقيقة، وبرامج جبر الضرر وأشكال متنوعة من إصلاح المؤسسات" (بنوب ح.، ٢٠١١، صفحة ٩). كما عرفت على أنها "هي العمليات والآليات المرتبطة بالمحاولات التي يبذلها المجتمع لفهم تركته من تجاوزات الماضي الواسعة النطاق بغية كفالة المساءلة وإقامة العدالة وتحقيق المصالحة، وقد تشمل هذه الآليات القضائية وغير القضائية على السواء مع تفاوت مستويات المشاركة الدولية أو عدم وجودها مطلقاً، وإجراء المحاكمات للأفراد المتهمين بانتهاكهم لحقوق الإنسان، وتعويض الضحايا وتقصي الحقائق والإصلاح الدستوري وفحص السجل الشخصي للكشف عن التجاوزات والفصل فيها أو اقترانها معاً" (بنوب ح.، ٢٠١٣، صفحة ١٠١) وعرفت العدالة الانتقالية على أنها " : (إعادة إقامة القواعد التي تحكم العيش المشترك في المجتمع وتحديده، والعلاقة بين المواطن والمؤسسات بمعنى آخر أن تؤسس لقواعد جديدة يكون على المؤسسات والأفراد احترامها) " (القباني، ٢٠١٨، صفحة ٩) ومن التعريفات التي عرفت بها أيضاً بأنها " (استجابة للانتهاكات الممنهجة أو الواسعة النطاق لحقوق الإنسان، تهدف إلى تحقيق الاعتراف الواجب بما يكابده الضحايا من انتهاكات وتعزيز إمكانية تحقيق السلام والمصالحة والديمقراطية وهي نوع من المحاسبة والمساءلة يعيد ثقة المواطن في العقد الاجتماعي بينه وبين الدولة) " (بوخاري، ٢٠٢٠، صفحة ٣٤١). أما الأمم المتحدة فقد عرفت العدالة الانتقالية على أنها: "مجموعة كاملة من العمليات والآليات المرتبطة بالمحاولات التي يبذلها المجتمع لفهم تركته من تجاوزات الماضي الواسعة النطاق بغية كفالة المساءلة وإقامة العدالة وتحقيق المصالحة، وقد تشمل هذه الآليات القضائية وغير القضائية على السواء، مع تفاوت المشاركة الدولية أو عدم وجودها مطلقاً" (موجز تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن سيادة القانون والعدالة الانتقالية في مجتمعات الصراع ومجتمعات ما بعد الصراع، ٢٠٠٤، صفحة ٣). وإذا كانت العدالة الانتقالية آلية تلجأ إليها المجتمعات التي تمر بمرحلة انتقالية سواء من الحرب إلى السلم أو من الاستبداد إلى الديمقراطية (نعيمية، ٢٠١٨، صفحة ٣٢٥).

فإنها تهدف إلى تأمين الانتقال من مرحلة الشمولية والاستبداد إلى مرحلة الديمقراطية وقد تحقق جملة من الأهداف التالية:

١- كشف الحقيقة، وتقديم رواية تاريخية شاملة لحقيقة ما حدث.

٢- الاعتراف بالأخطاء التي تم ارتكابها.

٣- تحديد المسؤوليات وإجراء المساءلة حول الانتهاكات والتجاوزات التي حدثت في الماضي.

٤- تحقيق المصالحة.

٥- ضمان عدم تكرار انتهاكات حقوق الإنسان، بما في ذلك الضمانات التي يتعهد بها من خلال الإصلاح المؤسسي.

٦- استعادة الثقة في مؤسسات الدولة.

٧- تعزيز سيادة القانون.

٨- تقديم تعويضات للضحايا (بنوب ح.، ٢٠١١، صفحة ١٠).

واتسمت العدالة الانتقالية بالعديد من السمات والتي برزت ضرورتها في المجتمعات المنقطة من الدكتاتورية والأنظمة الشمولية إلى الديمقراطية، وهذه الخصائص يمكن إجمالها بما يأتي:
أولاً: خصائص الاهتمام بالعدالة الانتقالية
١. نسبية المفهوم:

مفهوم العدالة الانتقالية مفهوم نسبي يتغير بتغير الزمان والمكان، فما يمكن تطبيقه في بلد قد يصعب تطبيقه في بلد آخر لاختلاف الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بين البلدان، ولذا لا يجب النظر إلى العدالة الانتقالية على أنها نوع خاص من العدالة مميز وثابت، ونسبية مفهوم العدالة الانتقالية قد تتأثر بدرجة القمع والاستبداد الذي اتصف به النظام السابق أو ما ارتكبه مسؤولوه من انتهاكات، وهذا يؤثر في نوعية الإجراءات والآليات التي سيعول عليها لتطبيق العدالة الانتقالية (ماجد، ٢٠١٣، صفحة ١٠٠) فكلما كان مستوى القمع والإرهاب شديد الوطأة وانتهاكات حقوق الإنسان جسيمة وممتدة إلى مدداً طويلة كمدد نظام الفصل العنصري في جنوب أفريقيا أو النظام النازي في ألمانيا كانت الحاجة إلى إجراءات فعالة أكثر، وكذلك لطبيعة التغيير في السلطة دور في مستوى الإجراءات، فعندما يكون التغيير سلمياً والانتهاكات التي ترتكب محدودة ستكون إجراءات العدالة الانتقالية أيضاً محدودة والعكس بالعكس أيضاً (الجبوري، ٢٠١٨، صفحة ٨١). فكل بلد خصائصه ومقوماته فلا توجد وصفة جاهزة للعدالة الانتقالية فكل تجربة خصائصها ولضمان نجاح العدالة الانتقالية في بلد ما يجب ان تكون نابعة من منهج واضح اختياري استراتيجي متعارف عليه ويتمشى مع خصائص الدولة والمدة التي تمر بها (الفرشيشي، ٢٠٢٠، صفحة ٢٣)

٢. تكاملية الآليات:

لا تعمل آليات ومناهج العدالة الانتقالية بصورة منفصلة عن بعضها، بل تعمل وفق رؤية تكاملية بينها، وتكون مكملية لبعضها، فمثلاً قد يعد البعض قول الحقيقة من دون تعويضات خطوة بلا معنى، كما أن منح تعويضات مادية من دون عمليات مكملية لقول الحقيقة والمكاشفة سيكون بنظر الضحايا محاولة لشراء صمتهم، كما إن تكامل عملية التعويض مع المحاكمات يمكن أن توفر جبراً للأضرار أكثر شمولاً مما توفره كلاً على انفراد (الجبوري، ٢٠١٨، صفحة ٨١) فمن دون أي جهود للكشف عن الحقيقة والتعويض على سبيل المثال قد ينظر إلى معاقبة قلة قليلة من الجناة على أنه شكل من أشكال الانتقام السياسي، والكشف عن الحقيقة بمعزل عن الجهود الرامية لمعاقبة مرتكبي الانتهاكات وإصلاح المؤسسات يمكن عده مجرد أقوال بلا أفعال كما أن التعويضات غير المرتبطة بالدعوى القضائية أو الكشف عن الحقيقة قد يعدها البعض بمثابة (دية) أي محاولة لشراء صمت الضحايا أو رضاهم. ولذا فإن العدالة الانتقالية بحزمته ذات الشقين من التدابير القضائية وغير القضائية اللازم التعويل عليها لتحقيق أهدافها، يجب أن تكون مترابطة ووفقاً للتجارب السابقة في العديد من الدول، فمفهوم العدالة الانتقالية يقوم على دعائم مترابطة تشكل آليات وأهداف لها هي: معرفة الحقيقة المحاسبة والقصاص تعويض الضحايا وجبر أضرارهم، الإصلاح المؤسسي، وصولاً إلى المصالحة (ما هي العدالة الانتقالية، تقرير المركز الدولي للعدالة الانتقالية) إن هذه الإجراءات التي وضعت للعدالة الانتقالية لم توضع لكي تنفذ بمعزل عن بعضها، بل لكي يكمل بعضها الآخر للوصول إلى عدالة انتقالية تلبى كافة الاحتياجات في بناء مجتمع ديمقراطي يحترم حقوق الإنسان ويعيد حقوق الضحايا ويمنع الارتداد إلى الماضي.

٣. التركيز وتطلع الأهداف:

تركز العدالة الانتقالية على تركة جرائم حقوق الإنسان السابقة، أما الطرائق الرئيسة للعدالة الانتقالية فلها أهداف مهمة في التطلع إلى الأمام مثل بناء الثقة بين الضحايا والمواطنين والمؤسسات، ولكن هذه الآليات تعنى أساساً بالمحاسبة على جرائم حقوق الإنسان التي ارتكبت في الماضي، وتركز العدالة الانتقالية على الطريقة التي تعالج فيها المجتمعات - التي هي في حالة انتقال من حكم استبدادي إلى ديمقراطي قصة انتهاك حقوق الإنسان، وهي معنية أساساً بانتهاك حقوق الإنسان الجسيمة المعروفة كالتعذيب والإعدام من دون محاكمة والاختفاء القسري والرق والاحتجاز التعسفي وكذلك جرائم دولية معينة منها الإبادة الجماعية والجرائم ضد الإنسانية (سوتاس، ٢٠٠٨، صفحة ٨٩) ومن هذا يتبين لنا تميز العدالة الانتقالية أنها

تركز وتتعامل مع انتهاكات حقوق الإنسان الجسيمة والجرائم الخطيرة وليس مع الجرائم العادية كالمشاجرة أو السب والقذف وغيرها من الجرائم التي تتسم ببساطتها قياساً بالانتهاكات الجسيمة لحقوق الإنسان. وتتميز العدالة الانتقالية في اعتمادها منهاجاً يركز على الضحايا للتعامل مع ماضٍ عنيف سواء من مساره أو نتاجه، ويمكن إلى درجة كبيرة قياس مشروعية آليات العدالة الانتقالية بمدى اعتراض الضحايا عليها أو دعمهم لها وإلى أية درجة يمكنهم المشاركة فيها والاستفادة منها (الجبوري، ٢٠١٨، صفحة ٨٣).

٤. استثنائية ووقتيّة العدالة الانتقالية:

نصت بعض التشريعات على المدة الزمنية لممارسة العدالة الانتقالية وضرورة تحديدها بسقف زمني ونصت عليها في متن قوانينها للعدالة الانتقالية، وبخاصة فيما يتعلق بلجان تقصي الحقائق والمصالحة التي أنشئت أثناء المراحل الانتقالية التي يتسم عملها بالتأقبت أي أنها تعمل خلال مدة زمنية مؤقتة ينص عليها عادة القانون أو القرار الصادر بإنشائها، ومن عوامل نجاح العدالة الانتقالية أن تنشأ هيئات مستقلة محايدة تقوم عليها تحديد إجراءات إنشائها وتشكيلها من التشريع الذي يحدد في الوقت ذاته المعايير الواجب توفرها في أعضائها فضلاً على تحديد أهدافها، وتخصصاتها والمهام المنوطة بها ونظام عملها والمدة الزمنية اللازمة لإنهاء أعمالها، وينتهي عمل هيئات العدالة الانتقالية عادة بإصدار تقارير ختامية (قانون ق، ٢٠١٣).

٥. شمولية التعامل:

من خصائص العدالة الانتقالية التركيز على الشمولية في التعامل مع إرث الانتهاكات فأهداف وأدوات العدالة الانتقالية تتجاوز المحاسبة المعروفة على انتهاكات حقوق الإنسان المتمثلة بالمحاكمات، ومن أهداف العدالة الانتقالية وضع حد لجرائم حقوق الإنسان الجاري ممارستها والتحقيق في الجرائم وتحديد المسؤولين ومعاقبتهم، ومنح التعويضات للضحايا وجبر الضرر ومنع ارتكاب جرائم حقوق الإنسان في المستقبل وإعادة بناء علاقات بين الدولة والمواطن وتعزيز السلام والديمقراطية وتحسينها وتشجيع المصالحة الفردية والوطنية (تاريخ العدالة الانتقالية ومضمونها).

إذ إنّ آليات وتطبيقات العدالة الانتقالية تتسم بالتعدد والتمايز، ولذا يجب تطبيقها من استراتيجية وإطار مؤسسي يضمن تجانسها وتحقيق أهدافها على النحو الأمثل، وهذا الإطار المؤسسي يستلزم إصدار تشريع متكامل يحدد آليات العدالة الانتقالية وكيفية تحقيق أهدافها وتخصصاتها (ماجد، ٢٠١٣، صفحة ١١٦).

٦. توازن الحاجات :

إنّ طلب العدالة الانتقالية يجب أن يكون متوازناً مع الحاجة إلى السلام والديمقراطية والتنمية المساوية وحكم القانون، وتعطى الأولوية للاندماج، فهي لا تحافظ على السلام على حساب حق الضحايا في العدالة، ولكن تؤكد عوضاً من هذا على إرساء توازن بين الأهداف على اختلافها اعتماداً على القانون الدولي والامتيازات والخصائص المحلية وصياغات سياسية عقلانية وعادلة (سوتاس، ٢٠٠٨، صفحة ٩٠) وشهدت السنوات الأخيرة تزايد الاهتمام بالعدالة الانتقالية، ويعزى هذا الاهتمام من قبل المجتمع الدولي والشعوب إلى أسباب عديدة منها أن العدالة الانتقالية تمثل برنامجاً للتحول السلمي في المجتمعات التي عانت من حروب وصراعات مسلحة وانتهاكات خطيرة في مجال حقوق الإنسان جراء عهود من التسلط والاستبداد على مختلف المستويات إلى مجتمعات تدخل مرحلة البناء الديمقراطي وتكرس قيمها (الموسوي، ٢٠٢٣، صفحة ٣٣) ومن هنا يمكن تعريف العدالة الانتقالية على أنها : عملية المصالحة التي يسعى إلى تحقيقها المجتمع المتحول إلى الديمقراطية عبر إعادة تكييف العدالة وإقامة دولة القانون بالشكل الذي يعترف بانتهاكات حقوق الإنسان المرتبطة بالنظم السابقة ومحاسبة المتورطين فيها، وهي تندرج ضمن أفق من التفكير يرى أن التحول الديمقراطي يمكن أن يحصل بالتوافق التاريخي الذي يعتمد جملة من الخطوات والإجراءات والمعتمدة على إرادة سياسية، فهي تحاول البحث عن سبل يتم بواسطتها محاسبة النظم الشمولية عن انتهاكات وفظائع جرت في مجتمعاتها، إذ إنّ التحول السياسي من الدول القمعية إلى مرحلة الديمقراطية غالباً ما يفرز جملة من التناقضات الصارخة، مما يجعل مفهوم الحق والعدالة أكثر انكماشاً وتقليصاً في ضمير الأفراد، فالقمع والاستبداد يولد في المجتمع نفسه جملة من التراكمات والتراكمات الصعبة والمخجلة من انتهاك حقوق الإنسان وعلى جميع الأصعدة ضارباً كل الاتفاقيات والعهود الدولية بهذا الشأن عرض الحائط (عرفه:، ٢٠٠٩، صفحة ١١) وتأتي ضرورة مرحلة العدالة الانتقالية من أن تاريخاً حافلاً بالانتهاكات الجسيمة التي إن لم تُعالج ستؤدي إلى إنقسامات إجتماعية وستولد غياب الثقة بين المجموعات وفي مؤسسات الدولة، فضلاً عن زعزعة الأمن والأهداف الإنمائية أو إبطاء تحقيقها، كما أنّه سي طرح تساؤلات بشأن الالتزام بسيادة القانون، وقد يؤول في نهاية المطاف إلى حلقة مفرغة من العنف في أشكال شتى، ولن يكون الواقع إلا ماضياً مجترأ بكل جوانبه وانعكاساته المؤلمة، مما يؤثر على البنى الاجتماعية بمجملها، وبالتالي لن تثمر النظم الجديدة في غياب الأرضية اللازمة لها (الموسوي، ٢٠٢٣، صفحة ٣٣) مما تقدم يتبين لنا أن مفهوم العدالة الانتقالية يتضمن : تلك الوسائل التي تبحث في

كيفية معالجة مخلفات الدكتاتورية والأنظمة الاستبدادية وغير الشرعية، وبالتالي فإنها مفتاح التحقيقات عن الجرائم المرتكبة بحق الأفراد وفقاً للمعايير القانونية، وتطبيقاً للمعايير الديمقراطية كمنهج بديل عن سلوك تلك الأنظمة، وتسعى تلك الوسائل إلى كشف الحقائق ومحاسبة المذنبين وتعويض المتضررين وتقصي الحقائق لتوثيقها وتسجيلها للتاريخ، فضلاً عن اعتماد معايير التسامح والمصالحة وإعادة ما تهدم من البناء السياسي والاجتماعي وأية رؤى أخرى تدخل في صلب حقوق الإنسان، لاسيما وأنها تؤسس لمبادئ الديمقراطية بعد عهود من الشمولية والاستبداد فهي فعل مدني ذو طبيعة مؤسسية، للمشاركة في صنع القرار والتعامل به (جواد، ٢٠٠٥، صفحة ١٣) ومن ذلك فإن العدالة الانتقالية تطبق في دول تبنت النظام الديمقراطي، ولكي تنتقل الدولة من النظام غير الديمقراطي إلى النظام الديمقراطي لا بد أن تمر بإحدى ثلاث حالات وهي :

١- التحول السياسي :

وفيه يسعى القائمون على السلطة بتحويل نظام حكمهم الشمولي إلى نظام ديمقراطي، فيأخذوا على عاتقهم الشروع بعملية الانتقال الديمقراطي، وهم أنفسهم من يقود هذا الركب المتأني وصولاً إلى إجراء انتخابات عامة، وفي هذا النمط من النظم يحتفظ القائمون على الحكم بسلطتهم وامتيازاتهم وهم وإن اتسم نظام حكمهم بالديمقراطية، فهي شكلية قائمة على تراكمات نظامهم الشمولي بكل سلبياته وآثاره المتعددة الجوانب، ومن النادر أن يحدث تغيير رموز النظام، لذا يعد هذا النوع من التحول شكلياً أكثر مما هو واقعي.

٢- الثورة الشعبية :

إنّ تتجذر في المجتمع وربما تطول المدة حتى تظهر عندما يضعف النظام الشمولي القائم، حينها يغتحم المعارضون الفرصة ليستولوا على الحكم، فتتغير موازين السادس للديمقراطيات الجديدة أو المستعادة الدوحة قطر ٢٩ أكتوبر - ١ نوفمبر ٢٠٠٦، بناء القدرات في سبيل تحقيق الديمقراطية والسلام والتقدم الاجتماعي " القوى عندما تستلم المعارضة سدة الحكم ويسقط النظام السابق برمته، إنّ يتسم هذا النوع من التحول بدرجة عالية من العنف، إلى جانب ضعف قدرة النخب الحاكمة على مواجهة القوى المعارضة، مما يسمح للأخيرة الاطاحة بالنظام ومن ثم إحلال القوى المعارضة محل النظام القائم، ويجد المعنفون والضحايا متسعين للانتقام وإنزال القصاص بالجناة في ظل إنفلات زمام الأمور من أيدي الزمرة الحاكمة السابقة.

٣- الانتقال عبر التفاوض السلمي :

وفي هذه الحالة يحدث إتفاق وبآليات مختلفة بين النظام الحاكم والمعارضة، حيث يجلس الطرفان حول طاولة مفاوضات مع وجود إتفاق ضمني حول الانتقال إلى نظام الحكم الديمقراطي، وتتأرجح قوتهم، ولعل هذا النوع تجسد ملياً في العقود القليلة الماضية ولاسيما في بعض تجارب مما عرف بالربيع العربي، وبالأخص تجربة تونس. وهنا يتبين لنا أن العدالة الانتقالية لن تجد طريقاً لها إلا في الحالة الثانية، ذلك أن التغيير في رموز النظام لا يكون ذا شأن يذكر في حالي التحول السياسي والتفاوض السلمي، أما في حالة الثورة فالنظام السابق يفقد السلطة مما يسهل تطبيق إجراءات العدالة الانتقالية بحق رموزه ومنذ أواخر القرن العشرين وبعد أن هيمنت الولايات المتحدة على العالم في سعيها لتكون القطب الأوحد بعد أن تفكك ندها قطب الإتحاد السوفيتي، بدأ مفهوم الأمن الجماعي وحماية حقوق الإنسان يتفعل، والذي أعطى لمنظمة الأمم المتحدة حق التدخل في الشؤون الداخلية للدول عبر مجلس الأمن، بحجة حماية هذه الحقوق وترسيخها، هنا ظهرت حالة أخرى غير الحالات الثلاث (محمود، ٢٠١٣، صفحة ٧) وهي حالة التحول الديمقراطي نتيجة التدخل الخارجي وإسقاط النظم الشمولية في بعض الدول، ولعل أفغانستان والعراق أقرب مثليين على هذا التحول بكل تداعياته. إنّ هذا النوع من التحول يتطلب تطبيق مفهوم العدالة الانتقالية تماماً كما في حالة الثورات، حيث لا تحدث فيها تسويات وإتفاقات وتواجه المجتمع والنظام الجديد تحديات أكبر حجماً وأوسع مما يواجهه المجتمع في النماذج الأخرى، إنّ يواجه النظام الجديد تركة الماضي مع تحديات الديمقراطية المفروضة تحت الإحتلال وكل تبعاته، وسيتم تفصيله في الفصل الثاني من هذه الدراسة (الموسوي، ٢٠٢٣، صفحة ٣٩).

ثالثاً: سمات العدالة الانتقالية

ولأنّ العدالة الانتقالية تنفذ بوصفها سياسات وبرامج حكومية في مجتمعات خرجت للتو من سلطة الحكم الشمولي بكل آثاره، ولأنّ الأرضية التي ستشأ مؤسساتها عليها لن تكون مؤاتية للتغيير المفاجئ أو الفوري، لذا تميزت استراتيجيات العدالة الانتقالية بعدد من السمات العامة نذكر أهمها :

١- التدرج : لا بد أن تكون آليات تطبيق العدالة الانتقالية متدرجة، ذلك أن كما كبيراً من التداعيات التي تجذرت في المجتمع لا يمكن تغييرها دفعة واحدة، فتراكم إرث استبدادي في التعذيب وإستخدام العنف يحتاج إلى سلسلة من علاجات متنوعة بتنوع آثاره، كما أن عقوداً من الحكم الشمولي لا يمكن أن تتقلب رأساً إلى عقب إلى حكم ديمقراطي سوي وفاعل دون المرور بفترات تريل الأثر وتستبدله (١)، لذا لا بد أن تكون خطوات العمل مدروسة كي لا تواجه بالرفض من قبل مجتمع إعتاد نقيضها، وكي لا يساء استخدامها تعمداً أو جهلاً. إلا أن هذا التدرج ينبغي ألا يكون ذريعة للتسوية في إرساء العدل والإنصاف، وأن يؤخذ بنظر الاعتبار سلماً في الأولويات، إنّ ضحايا الإنتهاكات للنظام السابق قد لا تنتظر طويلاً

إنصافها، وتلجأ إلى الوسائل التقليدية في القصاص لاسيما عند تسلل بعض من رموز النظام السابق إلى مؤسسات النظام الجديد، كما أن شعورها بالغبن والإحباط قد يعيدها إلى المعارضة كسابق عهدها، لذا لا بد من تبني منهج يرتكز على الضحايا ويتمحور حولهم للتعامل مع ماضٍ عنيف، سواء كان من حيث ماره أم نتائجه (وفيق، ٢٠١٢).

٢- الإمتداد الزمني: التدرج في تطبيق العدالة الانتقالية يتطلب امتداداً زمنياً لإرساء أسسها، فكما أن التحول الديمقراطي يكون وفق جدول زمني فإن برامج مؤسسات العدالة الانتقالية تكون كذلك، وما دام الشعب رضي بالحكم الديمقراطي الإرساء العدل والإنصاف والقصاص، فهذا يعني تعاقب الجلسات محاكم تستغرق مدداً زمنية، وتأهيلاً وتدريباً لكوادر بشرية وتطويراً لمؤسسات سارت عقوداً على مناهج الإقصاء وعدم إحترام الآخر، فضلاً عن تأسيس لثقافة الديمقراطية وحقوق الإنسان تأسيساً نابعا من واقع المجتمع ومتناسبا مع بنيته الاجتماعية والثقافية. إنَّ تغيير ثقافة مجتمع اعتادت أجياله الاستسلام للانتهاك والحيث إلى مجتمع واع يعرف حقوقه ويطالب بها ويدافع عنها أمراً ليس باليسير ويتطلب سنوات من العمل وبذل الجهد، لكن قد يساء استخدام هذا المعيار في المماثلة في تعويض الضحايا ومعاقبة الجناة فيفلتوا من العقاب أو يتسللوا إلى النظام الجديد، سيما وإن النظم الشمولية حبكت نسجها بالسرية والكتمان لتضييع الحقيقة، الأمر الذي يؤدي إلى أن يتم محاسبة الأطراف المنفذة دون صانعي القرار والعكس صحيح، من هنا كانت ضرورة مواجهة الماضي، للإبتعاد عن ظاهرة الإفلات من العقاب وإحقاق العدل بشكل يحول دون إرتكاب انتهاكات جديدة لحقوق الإنسان مستقبلاً.

٣- التشاركية : لا يمكن لجهة دون أخرى أن تتولى مهمة إرساء وتنفيذ آليات العدالة الانتقالية في المجتمع، فهي مهمة ليست باليسيرة إذ تصطدم بمظاهر ترسخت إبان عقود الإستبداد من تمييز وتفضيل لعرق أو قومية أو اثنية على أخرى، كما أن زوال السلطة من جماعات استقادت مباشرة منها قد تعمل على إعاقة العمل دون إشراك فئات المجتمع ومساندتها في التنفيذ بكل مراحله. إنَّ العمل على القواسم الوطنية المشتركة وتعزيز روح المواطنة تساعد كثيراً في أن يكون العمل جماعياً ويتخذ طابعاً وطنياً، إذ إنَّ النظم المستبدة تعمل على تمزيق النسيج الوطني وتعمل على تأجيج التناحر كونه الرهان الناجع على بقائها في سدة الحكم، فتجد فئات الشعب نفسها في تناحر مع بعضها وتتولد عداوات بينهم، إلا أن اللجوء إلى الهوية الوطنية هو السبيل الأمثل للعودة إلى ما قبل الإستبداد والعمل على رأب الصدع المجتمعي الكبير الذي خلفه فيه ومن جميع النواحي، وهذا جوهر مبادئ العدالة الانتقالية، فالمجتمع ينحو للإستقرار حيثما ترسو العدالة والإنصاف ويستقيم الميزان ليعود الأفراد متساوون بالحقوق والواجبات بغض النظر عن أي هوية فرعية قد تغطي على الهوية الوطنية وهذا أول مبادئ الديمقراطية والحكم الرشيد. وينطوي تحت مفهوم التشاركية العمل الطوعي للأفراد ومؤسسات المجتمع المدني في دعم جهود القائمين على تطبيق العدالة الانتقالية، ولا سيما في نشر الوعي الديمقراطي، والتنقيف حول قيم الحق والعدالة والإنصاف بين شرائح المجتمع، والتركيز على ضرورة إرساء أسس العدالة الانتقالية كي لا تتكرر جرائم الاستبداد ولتتم رأب الصدع عبر تعويض المتضررين ومعاقبة الجناة فهما مفتاحان أساسيان للمصالحة الوطنية والمجتمعية (الموسوي، ٢٠٢٣، صفحة ٣٩).

الفرع الثاني: طبيعة عمل المؤسسة في تحقيق العدالة الانتقالية

تعد مؤسسة الشهداء ووفقاً لقانونها رقم (٢) لسنة ٢٠١٦، هي مؤسسة حكومية تهدف إلى تقديم الرعاية والدعم لذوي الشهداء والضحايا، لاسيما المتضررين من جرائم نظام البعث البائد، وشهداء الحشد الشعبي، وضحايا العمليات الإرهابية والحربية. لذا فإن دورها في تحقيق العدالة الانتقالية يتمحور في محورين :

أولاً- طبيعة مادية ومعنوية في نطاق المجتمعي: يظهر في تعزيز المساءلة، جبر الضرر، والمصالحة الوطنية من خلال عدة آليات رئيسية:

١- تقديم التعويضات وجبر الضرر:

توفر المؤسسة تعويضات مادية وعينية، مثل تخصيص مبالغ مالية كتعويض عن الضرر الذي أصاب ذوي الشهيد، فضلاً عن منح ذوي راتب تقاعدي يعادل راتب ومخصصات اقرانه في الوظيفة وفقاً لسلم الرواتب أو راتباً تقاعدياً يعادل ثلاثة أضعاف الحد الأدنى من الراتب التقاعدي المنصوص عليه في القانون التقاعد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، كما ورد في التعويضات المادية منح ذوي الشهيد قطعة أرض سكنية أو دار أو مبلغ مقطوع قدره (٥٠) مليون دينار، فضلاً عن عدد من الامتيازات الأخرى (فاضل، ٢٠٢٣، صفحة ٨٨٧). أما على الصعيد المعنوي فقد حرصت المؤسسة وبالتنسيق مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي على تخصيص مقاعد دراسية في الجامعات والمعاهد لذوي الشهداء، وعلى الصعيد الديني فقد أولت المؤسسة اهتماماً بذوي الشهيد من خلال دعمهم في قرعة الحج السنوية وإعطائهم الأولوية لنيل لأداء هذه الفريضة المباركة (فاضل، ٢٠٢٣، صفحة ٨٨٧).

٢- توثيق الجرائم والحفاظ على الذاكرة الجماعية:

من المهام التي تكفلت بها مؤسسة الشهداء هي توثيق جرائم حزب البعث المنحل من عبر دائرة العلاقات العامة والإعلام، وحماية المقابر الجماعية عبر دائرة مخصصة لذلك. كما تلزم الجهات الحكومية بإدراج تدريس جرائم البعث في المناهج الدراسية، مما يساهم في كشف الحقيقة وتخليد ذكرى الضحايا (القانون، ٢٠١٦).

٣- الإصلاح المؤسسي والمساهمة في المصالحة:

تسعى المؤسسة إلى تعزيز سيادة القانون من خلال التنسيق مع مؤسسات الدولة لتوفير فرص عمل ودراسة لذوي الشهداء، مما يدعم إعادة الإدماج الاجتماعي. ومع ذلك، تُشير بعض المصادر إلى أن الجهود الحكومية، بما فيها عمل المؤسسة، لم تحقق نتائج ملموسة بشكل كامل بسبب التنافس السياسي وعدم وجود رؤية واضحة للعدالة (الخاقاني، ٢٠١٧). فمما تقدم نجد أن مؤسسة الشهداء تسهم في جوانب محددة من العدالة الانتقالية، لكن نجاحها يعتمد على تعزيز التنسيق مع المؤسسات الأخرى، وضمان إرادة سياسية قوية لتحقيق المساءلة والمصالحة الوطنية بشكل أكثر شمولية. ثانياً- طبيعة استثنائية في نطاق الوظيفة العامة:

إنّ الحروب والصراعات التي شهدتها العراق خلفت الكثير من الضحايا والشهداء، فضلاً عن الانتهاكات الخطيرة لحقوق الإنسان، لذلك كان لابد من إنصاف هؤلاء الضحايا وعوائلهم من خلال حصولهم على التعويض المناسب عن الضرر الذي لحق بهم، وذلك باعتماد نظام قانوني يضمن إتباع إجراءات فعالة وسريعة من جهة، وأن يضمن هذا النظام القانوني الحقوق المعترف بها دولياً للضحايا بما في ذلك التعويض، سواء أكان تعويضاً نقدياً أم عينياً، فضلاً عن منحهم امتيازات أخرى إلى جانب التعويض، ولبيان الاستثناءات التي منحها قانون مؤسسة الشهداء رقم (٢) لسنة ٢٠١٦، التي تخص الوظيفة العامة للمشمولين بأحكامه من الموظفين وهي :

(١) النقل الوظيفي: يقصد بالنقل الوظيفي أن تستبدل بالوظيفة المسندة إلى الموظف وظيفة خالية من نفس النوع والدرجة في إدارة أخرى (الحلو، ١٩٨٧، صفحة ٢٦٩).

والأصل العام أن نقل الموظف حسب قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، إذ نصت المادة (٣٦) يتطلب شروط وهي: أن يقضي الموظف مدة ثلاث سنوات في الأقل في وظيفته في الأماكن غير البعيدة، ومدة لا تقل عن سنة ونصف في الأماكن البعيدة التي تتضمن المخصصات المحلية، ولا يجوز قبل ذلك إلا للمصلحة العامة أو لأسباب صحية. أما قانون مؤسسة الشهداء رقم (٢) لسنة ٢٠١٦، فقد ألغى المادة (١٧/رابعاً) الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة على نقل المشمول بأحكام هذا القانون بالدرجة والتخصيص المالي وحسب الخبرة والاختصاص للوزارة التي يرغب الانتقال إليها وتلزم وزارة المالية بإجراء عملية الحذف والاستحداث، كما نص قانون المؤسسة على تعرض الرئيس المباشر للوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة للأحكام القضائية المنصوص عليها في أحكام المادة (٣٢٩) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ وتعديلاته في حال امتناعه عن تنفيذ أحكام البند رابعاً من المادة (١٧) من قانون المؤسسة. وبناءً على ذلك منح قانون المؤسسة استثناء للمشمولين بأحكامه من ذوي الشهداء في النقل الوظيفي يكون (بعد الاعتماد بالمدة) التي حددها قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، فالموظف له حرية اختيار الجهة التي يرغب في الانتقال إليها، فضلاً عن نقله بالدرجة ذاتها التي كان يشغلها الموظف وتخصيصها المالي (محسن، ٢٠٢٢، صفحة ١٨٨) وقد ألغى هذا الاستثناء في قانون المؤسسة سلطة الإدارة الممنوحة لها بموجب قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، في مادته (٣٦) فيما يتعلق بالنقل الوظيفي بوصفها سلطة اختصاص في إطار إدارة المرافق العامة، ومن المعلوم أن هذه المرافق تحكمها قواعد ومبادئ إدارية أهمها سيرها المنتظم واستمراريتها، وضمان مواجهتها للتغيرات المختلفة التي تطرأ على الواقع الاجتماعي أو الاقتصادي والأمني، لذلك تمنح الإدارة هذه الاختصاصات التي تمكنها من تطبيق هذه المبادئ، ومنها ما يمس المراكز القانونية للموظفين بوصفهم الوسائل البشرية التي تدير الإدارة عن طريقها هذه المرافق، فالقانون منح الإدارة اختصاص نقل الموظف بشرط مضي المدة المنصوص عليها بالقانون بأن تكون له خدمة وظيفية لمدة ثلاث سنوات في الأقل بوظيفته في الأماكن غير البعيدة، ولمدة لا تقل عن سنة ونصف في الأماكن البعيدة، أو ينقل لمقتضيات المصلحة العامة، أو لظروف صحية بموجب تقارير صحية رسمية..بعبارة أخرى يمكن هذا الاستثناء الموظف المشمول بأحكام قانون مؤسسة الشهداء العراقي أعلاه، من الانتقال بموجب الامتياز الذي منحه القانون له، ليقيد الخاص العام، ويصبح قانون مؤسسة الشهداء - فيما ورد فيه من أحكام تتعلق بالوظيفة العامة - قيداً على قانون الخدمة المدنية، بل ذهب المشرع العراقي إلى ابعاد من ذلك فقد رتب عقوبة جنائية لمن يمتنع عن تطبيق المادة المذكورة أعلاه، وخصها بالرئيس الأعلى للوزارة أو الجهة غير المرتبطة بوزارة وطبقاً لأحكام المادة (٣٢٩/١) من قانون العقوبات العراقي رقم (١١١) لسنة ١٩٦٩ المعدل التي تتعلق بالامتناع عن تنفيذ الأوامر (محسن، ٢٠٢٢، صفحة ١٩٠)..

(٢) التعيين في دوائر الدولة: يقصد بالتعيين عمل مادي انفرادي يترتب عليه خضوع الموظف العام لمركز قانوني تنظيمي تحدده القواعد القانونية المعدة سلفاً وبذلك يتمتع بكافة المزايا الوظيفية عدا الراتب الذي لا يستحقه الا من تاريخ المباشرة (بدير، ١٩٩٣، صفحة ٣١٥).

والأصل العام أن التعيين في الوظيفة العامة حق لكل شخص يستوفي شروط الوظيفة العامة المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في المادتين (٧-٨) منه.

وقد أورد قانون مؤسسة الشهداء العراقي رقم (٢) لسنة ٢٠١٦، في المادة (١٧/ خامساً)، استثناء آخر تعلق بالتعيين في دوائر الدولة والقطاع العام، إذ إنه ألزم جميع الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة بتخصيص نسبة لا تقل عن (١٥%) خمسة عشر من المائة من الدرجات الوظيفية لشرائح ذوي الشهداء المنصوص عليهم في هذا القانون، ويستثنى ذوي الشهداء المشمولين بأحكامه من الحد الأعلى لسن التعيين على أن تتولى وزارة المالية تنفيذ ذلك عند إعداد الملاك الوظيفي في كل سنة مع سنة، كماً بتقديم كشف سنوي بذلك إلى لجنة الشهداء والضحايا والسجناء في مجلس النواب.

وفيما يتعلق بسن التقاعد فإن قانون مؤسسة الشهداء العراقي رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ نص على أن الحد الأعلى لسن التعيين هو سن التقاعد المنصوص عليه في قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ المعدل على اعتبار أن قانون مؤسسة الشهداء قد منح المشمولين بأحكامه استثناء حدد فيها المشرع حداً أعلى للتعيين فيها كالمستشار المساعد وفقاً لقانون مجلس الدولة رقم ٧١ لسنة ٢٠١٧. ونورد في هذا الصدد فتوى مجلس الدولة العراقي بالرقم (١/٢٠١٤) في ١٥/١/٢٠١٤، إذ تطلب وزارة الصحة بكتابها المرقم ب. د. أ.م. / ٧ / ٥٤٧٢٥ في ٤/٩/٢٠١٣، الرأي من مجلس شوري الدولة استناداً لأحكام البند (رابعاً) من المادة (٦) من قانون مجلس الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ في شأن امكانية تعيين من كانت هناك حاجة إلى خدماته في الوظيفة دون التقييد بسن معينة وصولاً للسن المحددة قانوناً للإحالة إلى التقاعد. فقد بينت وزارة المالية بكتابها المرقم ب (٨٠٢ / ٥٨ / ٥٦٠٥٦) في ٢٣/٧/٢٠١٣، أن التعيين يكون بناء على الحاجة لخدمات الفرد في تشيئة أعمال الدائرة وأن يكون عمره يسمح للخدمة للغرض الذي عين من أجله وأن المقتضى القانوني أن لا يتجاوز عمر الموظف عند التعيين (٤٨) سنة عند توافر الدرجة الوظيفية والتخصيص المالي: إذ إن المادة (السابعة) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، حددت شروط التوظيف ونصت على الحد الأدنى من العمر بثمان عشر سنة، وحيث أن القانون المذكور أنفاً لم يتضمن نص بتحديد الحد الأعلى للعمر الذي يتمتع عند حدوده التوظيف، وحيث أن البند (ثانياً) من المادة (١) من قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ قضى بأن يحال الموظف على التقاعد عند اكمال السن القانونية البالغة الثالثة والستين من العمر مهما كانت مدة خدمته، وحيث أن البند (رابعاً) من المادة (٥) من القانون المذكور أنفاً قضى بأن لا تحتسب خدمة تقاعدية مدة الخدمة بعد اكمال السن القانونية المنصوص عليها في البند (ثانياً) من المادة (١) من هذا القانون، وحيث يستنتج من نص البند (ثانياً) من المادة (١) والبند (ثالثاً) من المادة (٥) من القانون المذكور أنفاً عدم جواز التعيين بعد بلوغ السن القانونية للإحالة إلى التقاعد، وحيث أن للإدارة ان تتطلب شروطاً إضافية بخلاف شروط التعيين العامة والتي تعد الحد الأدنى الذي يجب توافره وبما يكفل حسن سير الإدارة، وحيث أن من حق الإدارة أن تشترط للتعيين في وظائف معينة عدم بلوغ المرشح للتعيين سن معينة. وتأسيساً على ما تقدم من أسباب يرى المجلس الدولة العراقي الآتي:

أولاً- لم يحدد القانون السن التي يتمتع فيها التعيين بالوظيفة العامة طالما كانت دون السن القانوني للإحالة إلى التقاعد.

ثانياً- للإدارة أن تشترط في بعض الوظائف عدم بلوغ المرشح للتعيين سن معينة على وفق طبيعة الوظيفة المرشح لها.*

١- الاستثناء بمنح الإجازات الدراسية: تضمن قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، النص على منح الموظفين الإجازات الدراسية، إذ أدرك المشرع العراقي أهمية رفع المستوى العلمي للموظفين في دوائر الدولة، لما له من تأثير إيجابي على ادائهم لواجبات وظائفهم، ولذا عمل المشرع على تسهيل حصول الموظف على شهادة دراسية أعلى سواء أكان ذلك داخل العراق أو خارجه، وبموجب قانون التعديل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل**. إذ منح القانون للموظف داخل العراق إجازة دراسية، وذلك من أجل حصوله على شهادة الدبلوم بعد الدراسة الاعدادية ولمدة سنتين، أو لغرض الحصول على الشهادة الجامعية الأولية (البكالوريوس) بعد الدراسة الإعدادية أيضاً ولمدة أربع سنوات وكما تمنح الإجازة الدراسية للموظف من أجل الحصول على شهادة عليا- ماجستير، دكتوراه - لمن يحمل شهادة جامعية أولية (قانون، لمادة (١/ثانياً/أ، ب، ج)، من قانون التعديل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، ٢٠٠٩)، أما في خارج العراق فقد جاء في المادة (١/أولاً/أ) من قانون التعديل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل، على منح الموظف الإجازة الدراسية، لغرض الحصول على شهادة عليا - ماجستير، دكتوراه - فقط، دون الحصول على الشهادات الأخرى. وتضمن قانون الخدمة المدنية العراقي المعدل، وكذلك تعليمات الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة ٢٠١١، شروطاً لمنح الإجازة الدراسية للموظف وهي أما تتعلق بالموظف، أو بشهادة الموظف وسنحاول إيجازها كما يأتي:

أولاً- الشروط المتعلقة بالموظف ومنها ما يأتي:

- ١- أن يكون الموظف قد أكمل (٢) سنتين في خدمة وظيفية فعلية، بعد آخر شهادة ولا يعتد بالخدمة المضافة بموجب قوانين خاصة كما جاء في المادة (٤/ثالثاً) من بتعليمات منح الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة ٢٠١١ (قانون، الوقائع العراقية ، ٢٠١١)
- ٢- لا يجوز أن يكون يزيد عمر الموظف المرشح لدراسة الماجستير أو ما يعادلها على (٤٥) خمسة وأربعين سنة، ولدراسة الدكتوراه على (٥٠) خمسين سنة وهو ما اشارت إليه المادة (٤/خامساً) من بتعليمات منح الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة ٢٠١١.
- أن لا يقل معدل المتقدم لدراسة الماجستير أو ما يعادلها عن (٦٥٪) خمس وستون من المائة وهو ما اشارت إليه المادة (٤/خامساً) من بتعليمات منح الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة ٢٠١١. أمّا لدراسة الدكتوراه أن لا يقل معدل المتقدم عن (٧٠) سبعين بالمئة،
- ب- الشروط المتعلقة بالشهادة ومنها ما يأتي:

- ١- أن يكون الموظف حاصلاً على شهادة من مؤسسة تعليمية معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تؤهله لإكمال دراسته في الاختصاص المطلوب هو ما أشارت إليه المادة (٤/ثانياً) من بتعليمات منح الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة ٢٠١١.
 - ٢- أن يكون الموظف حاصلاً على قبول من مؤسسة تعليمية معترف بها من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، وهو ما أشارت إليه المادة (٤/سادساً) من بتعليمات منح الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة ٢٠١١.
- أمّا قانون مؤسسة الشهداء رقم (٢) لسنة ٢٠١٦، فقد ألزم الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة بالموافقة على منح الإجازات الدراسية للدراسات العليا للمشمولين بأحكامه. وهو ما أشارت إليه المادة (١٧/عاشراً) من قانون مؤسسة الشهداء العراقي رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ المعدل. إنَّ منح الإجازة الدراسية بموجب قانون مؤسسة الشهداء يتقرر بعدم سريان بعض الشروط المنصوص عليها في القانون وهي المتعلقة بالموظف الخدمة المدنية، بوصفه محل الاستثناء القانوني، دون الشروط الأخرى المتعلقة بشهادة الموظف، وبناءً على ذلك إن فلسفة منح هذا الاستثناء يتمثل في حصول ذوي الشهداء على مؤهل علمي أعلى، ومن ثم الحصول على كفاءة وخبرة ناتجة من الحصول على شهادة علمية، كتعويض عن الضرر الذي لحق بهم، والمعاناة التي لا قوها جراء استشهاد ذويهم، واعترافاً من الدولة بالتضحيات التي قدموها (محسن، ٢٠٢٢، صفحة ١٩٥). دفع الأجور الدراسية: لم يتضمن قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل نصوصاً قانونية في موضوع دفع الأجور الدراسية للموظفين ممن يرغب في الحصول على شهادة أعلى، ولكن نجد أن قانون مؤسسة الشهداء العراقي رقم (٢) لسنة ٢٠١٦، نص على أن "تتحمل المؤسسة أجور الدراسات الحكومية والأهلية بنسبة (٥٠٪) خمسين من المائة في الأقل للمشمولين بأحكام هذا القانون والبحث العلمي والعلوم والتكنولوجيا بنسبة الـ (٥٠٪) خمسين من المائة المتبقية من الأجور للمشمولين بأحكام هذا القانون للدراسات الحكومية، أمّا الموظفين من ذوي الشهداء فتتحمل دوائريهم الأجور الدراسية". وهو ما اشارت إليه المادة (١٧/عاشراً) من قانون مؤسسة الشهداء العراقي رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ المعدل. فمنح القانون الموظفين المشمولين بأحكام قانون مؤسسة الشهداء المذكور مجموعة استثناءات، إذ ليس هناك وسيلة واحدة باستطاعتها جبر ضرر الضحايا ومن ثم ترصيتهم، ونتيجة لذلك فمن الأفضل اختيار وسائل متعددة ومختلطة لتحقيق الغاية من التعويضات، وتتمثل هنا بدفع الأجور الدراسية للموظفين، كتعويض عن الأضرار التي لحقت بهم، إذ تكمن فلسفة الاستثناء هنا برد الجميل من قبل الدولة لذوي الشهداء. هـ) تغيير العنوان الوظيفي: إن العنوان الوظيفي هو عنوان موجود في قانون الملاك ومنه يمكن معرفة طبيعة عمل الموظف والمهام الملقاة على عاتقه، والانتقال من وظيفة إلى وظيفة أعلى يسمى ترقية أو كما يصطلح عليه عرفاً في دوائر الدولة تغيير العنوان الوظيفي (مهدي، ٢٠١٤، صفحة ٧٩). أمّا الدرجة الوظيفية فهي عبارة عن حدي راتب أدنى وأعلى، فهي أرقام صماء، أي الانتقال من درجة إلى درجة أعلى في سلم الدرجات الملحق بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨، فيسمى ترفيعاً يستحقه الموظف بعد أن يستوفي الشروط التي نص عليها القانون ومنها شرط المدة. (مهدي، ٢٠١٤، صفحة ٧٩) ويترتب على ذلك أن يكون ترتيب الموظفين في عناوين ودرجات وظيفية مختلفة هي ليست وفق اختياراتهم، وإنما يكون ذلك وفقاً للقانون الذي ينظم أوضاعهم الوظيفية، وبعد ذلك يتم التدرج في الدرجات الوظيفية، وهذا التدرج يؤدي إلى زيادة حجم الأعمال الوظيفية الموكلة إلى الموظف، وليس فقط زيادة في الراتب، بدليل نص المادة (العشرون) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل * إلا إن قانون مؤسسة الشهداء رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ منح المشمولين بأحكامه الحاصلين على شهادة أخرى مساوية أو أعلى من الشهادة المعينين بها بعد التعيين حق تغيير العنوان الوظيفي حسب الشهادة الحاصل ويكون استثناء من القوانين النافذة، مع مراعاة نص المادة (٢٠) عشرون من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل " كما جاء في المادة (١٧/سادس عشر) من قانون مؤسسة الشهداء العراقي رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ المعدل. ونذكر في هذا الصدد فتوى لمجلس الدولة بالرقم (٢٠١٠ / ٦٤) في طلبت فيها أمانة بغداد بكتابها المرقم (م/٢٠٦٠/١) في ٢٠/٥/٢٠٠٩، الرأي من مجلس الدولة استناداً إلى البند (خامساً)

من المادة (٦) من قانون المجلس رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩، عن مدى إمكانية تعديل العنوان الوظيفي والدرجة الوظيفية للموظف الذي حصل على مؤهل علمي جديد أعلى من المؤهل الذي تم تعيينه بموجبه. وبعد ذلك بينت الأمانة العامة لمجلس الوزراء بكتابها الموجه إلى أمانة بغداد المرقم (ق/١٠٦١٣/٧٢/٢/٥) في ٩/٤/٢٠٠٩ أن قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٩ قد ربط الراتب بالوظيفة، ولا يجوز أن تكون الوظيفة بدرجة والراتب في درجة أخرى، وأن منح الموظف العنوان الوظيفي للتحصيل الدراسي الجديد على الراتب الأفضل يحتاج تدخل تشريعي، حيث أن قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٩ حدد كيفية تعيين حملة الشهادات الدراسية المنصوص عليها في الفقرات (من البند (أولاً) من المادة (٤) منه وحدد لكل شهادة درجة ومرتبة وظيفية وراتب مع مراعاة الوصف الوظيفي، وحيث أن القانون المذكور أنفاً اعتمد ربط الراتب بالوظيفة فلا يجوز أن تكون الوظيفة في درجة والراتب في درجة أخرى. وتأسيساً على ما تقدم من أسباب، رأى المجلس أنه لا يجوز تعديل العنوان الوظيفي والدرجة الوظيفية للمستوضح عنهم الذين حصلوا على شهادة دراسية أعلى من الشهادة التي تم تعيينهم بموجبها إلا إذا كانت درجتهم الوظيفية أدنى من الحد الأدنى لدرجة الشهادة الدراسية التي حصلوا عليها*. وعلى ذلك فإن تغيير العنوان الوظيفي أي انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة أعلى في سلم الوظائف أصبح مقترن بالترفيه بعد صدور قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام العراقي رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، وينبغي الإشارة إلى أن الترقية تمنح على أساس الكفاءة والمقدرة بمعنى أنها خاضعة للسلطة التقديرية للإدارة. (٦) تمديد سن التقاعد للخدمة الوظيفية: من المعلوم أن الموظف في مركز قانوني تنظيمي تحكمه القوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة بالوظيفة العامة، وعلاقته بالإدارة ليست مؤبدة وإنما تنتهي لأسباب مختلفة ومن هذه الأسباب الإحالة إلى التقاعد، وتعتمد قوانين الخدمة المدنية سناً معيناً لإنهاء خدمة الموظف في المؤسسات ودوائر الدولة، ويعد إكمال (٦٠) ستون سنة السن القانوني لنهاية الخدمة الوظيفية للموظف في العراق، كما جاء في المادة (١) من قانون التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ لقانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤. إلا أن قانون مؤسسة الشهداء رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ منح الموظف من ذوي الشهداء الحق بالاستمرار في الخدمة إلى حين بلوغه سن الثامنة والستين من العمر (٦٨) استثناء من أحكام قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤ أو أي قانون يحل محله بصرف النظر عن مدة خدمته، المادة (١٧/سادس عشر) من قانون مؤسسة الشهداء العراقي رقم (٢) لسنة ٢٠١٦ المعدل. وبصدور قانون التعديل الأول لقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، أن سن التقاعد بموجب هذا القانون أصبح (٦٠) ستون سنة، لكن وردت استثناءات عليه منها، ما تعلق بذوي الشهداء من الدرجة الأولى والثانية، أي أنهم كانوا وما زالوا استثناء من الأصل العام، إذ أصبح من التقاعد لهم (٦٥) خمسة وستون سنة وهو ما نصت عليه المادة (١/ثانياً/د) من قانون التعديل الأول رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٩ لقانون التقاعد الموحد العراقي رقم (٩) لسنة ٢٠١٤. وبناءً على ذلك فإن هنالك فلسفة واعتبارات دفعت المشرع إلى منح امتياز للمشمولين بأحكام قانون مؤسسة الشهداء، تكون من ضمن إجراءات التعويض وجبر الضرر موجهة نحو المستقبل، ومعنى بالمحالات كذلك أنها تسعى لتوفير حياة كريمة ومستوى مادي أفضل للمستفيدين من هذا القانون بكافة المجالات، بأقصى قدر ممكن، فضلاً عن الاستفادة من بعض الملاكات والصفات والخبرات، التي يمتلكها قدامى الموظفين قد اكتسبوها من الخدمة الوظيفية، والنظام وروح القيادة وحسن التصرف وغيرها من مزايا قد لا تكون موجودة بالموظفين الجدد. وبالتالي فإن فلسفة الاستثناءات بشكل عام تتمثل بضرورة جبر ضرر الضحايا والمتضررين، ولما كانت دراستنا تختص بالاستثناءات الواردة على الوظيفة العامة في كل من قوانين العدالة الاجتماعية والانتقالية، فيمكن القول أن برامج وإجراءات العدالة الانتقالية تنوعت، ومنها وضع المشرع صور متعددة لجبر ضرر الموظفين من الضحايا ومنهم ذوي الشهداء، ومن ثم أوجد صورة أخرى للاستثناء في الوظيفة العامة لا يتعلق بطريقة تولي الوظائف العامة وإنما بكيفية الانتقال داخل الوظيفة العامة (محسن، ٢٠٢٢، صفحة ١٩٩).

الخلاصة:

أظهرت الدراسة أن هناك حاجة ماسة إلى مراجعة التشريعات النازمة لعمل المؤسسة، بما يحقق وضوحاً في التعاريف والمعايير، ويعزز من الرقابة والمساءلة، ويوفر آليات تنفيذ فعالة تحفظ كرامة الشهداء وحقوق أسرهم. إن تطوير النظام القانوني لمؤسسة الشهداء لا يخدم فقط الفئة المستهدفة، بل يسهم أيضاً في بناء دولة العدالة وسيادة القانون، ويُعيد الثقة بين المواطن ومؤسسات الدولة، ويمهد الطريق نحو مصالحة وطنية شاملة. أما النتائج التي توصلت لها الدراسة فهي

١- بينت الدراسة أن مؤسسة الشهداء تستمد قانونيتها من الدستور العراقي فضلاً عن القوانين التي سنت فيما بعد إذ جاء القانون رقم (٢) لسنة ٢٠١٦، الذي بدوره مستند على المادة (١٣٢) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥.

٢- بينت الدراسة أن مؤسسة الشهداء هي من المؤسسات التي ترتبط برئاسة الوزراء، ويكون مديرها بدرجة وزير، ويكون ارتباطه بمجلس الوزراء، مما أتاح للمؤسسة مساحة واسعة للعمل على تعويض ذوي الشهداء، وتقديم المعونات المالية والمعنوية لهم، بغية تحقيق مبدأ العدالة الانتقالية، وتمكين هذه الشريحة الواسعة من الانسجام بالمجتمع عبر تعويضهم عما أصابهم من حيف وظلم في الحقب السابقة.

٣- العدالة الانتقالية: مثلت المؤسسة واجهة من واجهات تحقيق العدالة الانتقالية، إلا أن المؤسسة بسبب ضخامة الأعداد واتساع الفترة الزمنية التي شملتها القرارات وتعدد فئات الشهداء الذين يدخلون تحت مسؤوليتها، وبذلك الضغط الهائل على المؤسسة نجد هناك تأخير في تحقيق العدالة الانتقالية التي تحتاجها المؤسسة.

٤- تحتاج المؤسسة إلى تطوير آليات العدالة الانتقالية: رغم أن المؤسسة تعد جزءاً من منظومة العدالة الانتقالية، إلا أن الإطار القانوني الحالي لا يتكامل بشكل واضح مع الجوانب القضائية والحقوقية الأخرى، مثل جبر الضرر المعنوي أو توثيق الجرائم بشكل قانوني ممنهج.

٥- أسهمت المؤسسة في تقديم التعويضات المالية والمعنوية إلى ذوي الشهداء مما أسهم في تحقيق جزء من العدالة الانتقالية لذوي الشهداء.

المصادر المراجع

أحمد شوقي بنوب. (٢٠١٣). العدالة الانتقالية. المفهوم والنشأة والتجارب الدولية، . بيروت، : مركز دراسات الوحدة العربية.
القانون. (٢٠١٦). قانون مؤسسة الشهداء رقم (٢) المادة (٣) الفقرات (ثالثاً، رابعاً).
تاريخ العدالة الانتقالية ومضمونها. (بلا تاريخ). تم الاسترداد من المركز الدولي للعدالة الانتقالية،: www.ICTJ.ORG/ar
تقرير المركز الدولي للعدالة الانتقالية. (بلا تاريخ). ماهي العدالة الانتقالية.. تم الاسترداد من www.ICTJ.ORG/ar
حمد شوقي بنوب. (٢٠١١). العدالة الانتقالية بتونس، أسس نظرية تطبيقات عملية وتصورات مستقبلية. تونس: ، مركز الكواكبي للتحويلات الديمقراطية.

حيدر عبد الله فاضل. (٢٠٢٣). صورة وسائل جبر الضرر لقوانين العدالة الانتقالية العراقية في التقارير والبحوث الدولية. دراسة وصفية تحليلية مقارنة. المؤتمر العلمي الدولي الخامس.

خالد ناصر ونيفين محمد وفيق. (٢٠١٢). دراسة عن العدالة الانتقالية. القاهرة: وحدة الدراسات والبحوث البرلمانية والأكاديمية.
زينب عباس محسن. (٢٠٢٢). فلسفة الاستثناءات وأثرها على الوظيفة العامة في العراق. بغداد: الجامعة المستنصرية، اطروحة دكتوراه.
صفدة محمد محمود. (٢٠١٣). مفهوم التحول الديمقراطي والمفاهيم وثيقة الصلة. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية.
عادل ماجد. (٢٠١٣). العدالة الانتقالية والإدارة الناجحة لمرحلة ما بعد الثورات. مجلة السياسة الدولية.
عامر حادي عبد الله الجبوري. (٢٠١٨). العدالة الانتقالية ودور أجهزة الأمم المتحدة في إرساء مناهجها، (المجلد ١). لمركز العربي للنشر والتوزيع.

عامر حادي عبد الله الجبوري. (٢٠١٨). العدالة الانتقالية ودور أجهزة الأمم المتحدة في إرساء مناهجها، (المجلد ١). المركز العربي للنشر والتوزيع.

عبد الإله القباني. (٢٠١٨). المسألة الجنائية في العدالة الانتقالية. برلين: المركز الديمقراطي العربي.
عبد القادر أبو عرفه. (٢٠٠٩). فلسفة العدالة في العولمة. بيرزن: الدار العربية للعلوم ناشرون.
عزوق نعيمة. (٢٠١٨). : دور العدالة الانتقالية في دعم مسار الانتقال الديمقراطي، تونس انموذجاً، (٢٠١١ - ٢٠١٧)، مجلة الرواق،.
عطور الموسوي. (٢٠٢٣). العدالة الانتقالية في العراق (المجلد ١). بيروت: شركة العارف للأعمال.
علي محمد بدير. (١٩٩٣). مبادئ وأحكام القانون الإداري. القاهرة: العاتك لصناعة الكتب.
غازي فيصل مهدي. (٢٠١٤). مقالات وتعليقات في مجال الوظيفة العامة (المجلد ١). بغداد: دار الكتب والوثائق.
غانم جواد. (٢٠٠٥). ماذا بعد التغيير في العراق؟ مقدمات لمشروع العدالة الانتقالية (المجلد ١). بغداد: المكتبة العصرية.
فاطمة بوخاري. (٢٠٢٠). العدالة الانتقالية في القانون الدولي،. مجلة الحوار المتوسطي.

قانون. (٢٠٠٩). لمادة (١/ثانياً/أ، ب، ج) من قانون التعديل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠. جريدة الوقائع العراقية.

قانون. (٢٠١١). الوقائع العراقية .

قانون العدالة قانون. (٢٠١٣). مادة (٣) الفقرة (٢) من مشروع قانون العدالة الانتقالية والمصالحة الوطنية اليمني.

(تقرير المركز الدولي للعدالة الانتقالية). ما هي العدالة الانتقالية. تاريخ الاسترداد ٧ آذار, ٢٠٢٥, من www.ICTJ.ORG/ar

ماجد راغب الحلو. (١٩٨٧). القانون الاداري. الاسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.

محمد كريم جبار الخاقاني. (٢٠١٧). تجربة العدالة الانتقالية في العراق. المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والاقتصادية والسياسية.

تم الاسترداد من <https://democraticac.de/?p=50845>

. موجز تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن سيادة القانون والعدالة الانتقالية في مجتمعات الصراع ومجتمعات ما بعد الصراع. (٢٠٠٤) نيويورك: مجلس الامن.

مولاي أحمد مولاي عبد الكريم:.. (٢٠١٥). الأسس الفلسفية لمفهوم العدالة الانتقالية، مقارنة أولية،. مجلة تبين للدراسات الفكرية والثقافية.

وحيد الفرشيشي. (٢٠٢٠). في اللاتفاضلية بين الحقوق والواجبات، . تونس: الجمعية التونسية للدفاع عن الحريات الفردية.

يريك سوتاس. (حزيران, ٢٠٠٨). العدالة الانتقالية والعقوبات،. المجلة الدولية للصليب الأحمر.

Reference

١. Summary of the UN Secretary-General's Report on the Rule of Law and Transitional Justice in Conflict and Post-Conflict Societies. New York: Security Council.
٢. (Report of the International Center for Transitional Justice). What is Transitional Justice? Retrieved March 7, 2025, from www.ICTJ.ORG/ar
٣. Abdul-Ilah Al-Qabbani. (2018). Criminal Accountability in Transitional Justice. Berlin: Arab Democratic Center.
٤. Abdul-Qader Abu Araf. (2009). The Philosophy of Justice in Globalization. Berlin: Arab Scientific Publishers.
٥. Adel Majid. (2013). Transitional Justice and Successful Management of the Post-Revolutionary Phase. Journal of International Politics.
٦. Ahmed Shawqi Binyoub. (2013). Transitional Justice: Concept, Origins, and International Experiences. Beirut: Center for Arab Unity Studies.
٧. Ali Muhammad Badir (1993). Principles and Provisions of Administrative Law. Cairo: Al-Atik Books.
٨. Amer Hadi Abdullah Al-Jubouri. (2018). Transitional Justice and the Role of UN Bodies in Establishing its Approaches (Volume 1, ed.). Arab Center for Publishing and Distribution.
٩. Amer Hadi Abdullah Al-Jubouri. (2018). Transitional Justice and the Role of UN Bodies in Establishing its Approaches (Volume 1, ed.). Arab Center for Publishing and Distribution.
١٠. Atour Al-Mousawi (2023). Transitional Justice in Iraq (Vol. 1, ed.). Beirut: Al-Aref Business Company.
١١. Azouk Naima. (2018). The Role of Transitional Justice in Supporting the Democratic Transition Process. Tunisia as a Model (2011-2017). Al-Riwaq Journal.
١٢. Eric Sottas. (June, 2008). Transitional Justice and Sanctions. International Review of the Red Cross.
١٣. Fatima Boukhari (2020). Transitional Justice in International Law. Al-Hiwar Al-Mutawassit Journal.
١٤. Ghanem Jawad (2005). What After the Change in Iraq? Introductions to the Transitional Justice Project (Vol. 1, ed.). Baghdad: Al-Maktaba Al-Asriya.
١٥. Ghazi Faisal Mahdi (2014). Articles and Commentaries on Public Service (Vol. 1, ed.). Baghdad: Dar Al-Kutub Wal-Watha'iq.
١٦. Haider Abdullah Fadel. (2023). The Image of Reparation Means in Iraqi Transitional Justice Laws in International Reports and Research: A Descriptive, Analytical, and Comparative Study. Fifth International Scientific Conference.
١٧. Hamad Shawqi Baniyoub. (2011). Transitional Justice in Tunisia: Theoretical Foundations, Practical Applications, and Future Visions. Tunis: Al-Kawakibi Center for Democratic Transitions.
١٨. International Center for Transitional Justice Report. (Undated). What is Transitional Justice? Retrieved from www.ICTJ.ORG/ar
١٩. Khaled Nasser and Nevin Mohamed Wafiq. (2012). A Study on Transitional Justice. Cairo: Parliamentary and Academic Studies and Research Unit.
٢٠. Law (2009). Article (1/Second/A, B, C) of Amendment Law No. (14) of 2009 to the Civil Service Law No. (24) of 1960. Al-Waqai' Al-Iraqiya Gazette.

- ٢١Law (2011). Al-Waqai' Al-Iraqiya Gazette. The Law of Justice. (2013). Article (3), Paragraph (2) of the Yemeni Draft Law on Transitional Justice and National Reconciliation.
- ٢٢Law. (2016). Martyrs Foundation Law No. (2), Article (3), Paragraphs (Third, Fourth).
- ٢٣Majed Ragheb Al-Helou. (1987). Administrative Law. Alexandria: University Press.
- ٢٤Mohammed Karim Jabbar Al-Khaqani. (2017). The Transitional Justice Experience in Iraq. Arab Democratic Center for Strategic Economic and Political Studies. Retrieved from <https://democraticac.de/?p=50845>
- ٢٥Moulay Ahmed Moulay Abdelkarim. (2015). The Philosophical Foundations of the Concept of Transitional Justice: A Preliminary Approach. Tabayyun Journal for Intellectual and Cultural Studies.
- ٢٦Sadaf Muhammad Mahmoud. (2013). The Concept of Democratic Transition and Related Concepts. Journal of the Faculty of Economics and Political Science.
- ٢٧The History and Content of Transitional Justice. (Undated). Retrieved from the International Center for Transitional Justice: www.ICTJ.ORG/ar
- ٢٨Wahid Al-Farshishi. (2020). On the Non-Distinction Between Rights and Duties. Tunisia: Tunisian Association for the Defense of Individual Liberties.
- ٢٩Zainab Abbas Mohsen. (2022). The Philosophy of Exceptions and Their Impact on Public Service in Iraq. Baghdad: Al-Mustansiriya University, PhD dissertation.

هوامش البحث

* يُنظر فتوى مجلس الدولة العراقي ذي العدد (٢٠١٤/١) في ٢٠١٤/١/١٥، أشارت إليه زينب عباس محسن : فلسفة الاستثناءات واثرها على الوظيفة العامة في العراق، مصدر سابق، ص ١٩٢ وما بعدها.

** يُنظر تعديل قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠، فيما يتعلق بمنح الموظفين الإجازة الدراسية، لمواكبة التغيير في النظام السياسي والقانوني في العراق، وذلك بموجب قانون التعديل رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٩ لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل منشورة في جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤١٣٣، ١٧/٨ / ٢٠٠٩، ثم اتبعه بتعليمات منح الإجازة الدراسية رقم (١٦٥) لسنة ٢٠١١ منشورة في جريدة الوقائع العراقية، العدد ٤١٩٧، ٦/٢٧ / ٢٠١١.

* المادة (٢٠) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ نصت على (١) - يكون للموظف المرفع إلى وظيفة تختلف واجباتها عن واجبات وظيفته تحت التجربة لمدة ستة أشهر اعتباراً من تاريخ مباشرة وظيفته المرفع إليها ويجب إصداره أمر بتثبيتته في درجته بعد انتهائها إذا تأكدت قدرته للوظيفية المرفع إليها والا فتمدد تجربته لمد أقصاها ستة أشهر أخرى. ٢- يعاد الموظف إلى درجته السابقة: إذا ثبت عدم قدرته خلال مدة التجربة المنصوص عليها في الفقرة (١) من هذه المادة وله ان يعترض على ذلك لدى مجلس الخدمة العامة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بالأمر ويعتبر قرار المجلس بهذا الشأن قطعياً)، اصبح النظر بالاعتراضات من اختصاص محكمة قضاء الموظفين..)

* فتوى مجلس الدولة العراقي رقم (٦٤/٢٠١٠) في ٢٠١٠/٣/١٥ أشار إليه زينب عباس محسن : فلسفة الاستثناءات واثرها على الوظيفة العامة في العراق، مصدر سابق، ص ١٩٨.