

الإطار القانوني لاختيار الموظف في القانون الإداري المصري والعراقي والإيراني

الدكتور المشرف أ. م. د. داود محبي ، جامعه قم ، كليه القانون

منتظر فائق منصور المحنة جامعة قم كلية القانون فرع القانون العام

The Legal Framework for Selecting Public Employees in Egyptian, Iraqi, and Iranian Administrative Law: A Comparative Study

Assistant Professor Davoud Mohebbi University of Qom, Faculty of Law
Dmohebbi@gmail.com

Muntadhar Faeq Mansour Al-Mihna Ph.D. Candidate, Faculty of Law,
Public Law Department, University of Qom, Iran.

munt.mohana@gmail.com

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى دراسة الإطار القانوني لاختيار الموظف في القانون الإداري المصري والعراقي والإيراني، من خلال تحليل القواعد والمعايير التي تحكم شغل الوظيفة العامة في الأنظمة القانونية الثلاثة. وتنبثق أهمية الموضوع من ارتباط الوظيفة العامة بمبادئ المشروعية والمساواة وتكافؤ الفرص والشفافية، إذ إن حسن اختيار الموظف لا يمثل إجراءً إدارياً فحسب، بل يعد مدخلاً أساسياً لضمان كفاءة الإدارة العامة وحماية المرفق العام من مظاهر الانحراف والمحسوبية والفساد. وتتمحور إشكالية البحث حول مدى كفاية المعايير القانونية المعتمدة في مصر والعراق وإيران لضمان اختيار الموظف العام على أساس الجدارة والكفاءة والحياد. اعتمد البحث على المنهج التحليلي المقارن، وذلك من خلال دراسة النصوص القانونية والتنظيمية ذات الصلة، ومقارنة شروط التعيين وإجراءات المفاضلة والجهات الرقابية المختصة في الدول محل الدراسة. وقد بين البحث أن التشريع المصري يتجه إلى تنظيم عملية اختيار الموظف العام ضمن إطار أكثر وضوحاً من خلال قانون الخدمة المدنية، مع التأكيد على الجدارة والشفافية. أما في العراق، فما زالت منظومة التوظيف تتأثر بتقادم بعض النصوص وتعدد الجهات الرقابية، رغم الدور المهم لهيئة النزاهة في مكافحة الفساد الإداري. وفي إيران، يظهر الإطار القانوني من خلال قانون إدارة الخدمات المدنية وقواعد التوظيف العام، غير أن تعدد الجهات المعنية يثير إشكالات في وحدة الرقابة وفعالية المساءلة. وتوصل البحث إلى أن الأنظمة الثلاثة، رغم اختلاف بنيتها القانونية، تواجه تحديات مشتركة تتمثل في ضعف الشفافية العملية، واستمرار التدخلات غير الموضوعية، وعدم كفاية الضمانات القانونية للمرشحين، وغياب تعريف موحد ودقيق للموظف العام. وانتهى البحث إلى ضرورة تحديث التشريعات، وتوحيد المفاهيم القانونية، وتعزيز الرقابة المستقلة، وربط اختيار الموظف وترقيته بمعايير الكفاءة والاستحقاق. **الكلمات المفتاحية:** المعايير القانونية، اختيار الموظف، القانون الإداري، الموظف، الشفافية الوظيفية.

Abstract

This study aims to examine the legal framework governing the selection of public employees in the administrative laws of Egypt, Iraq, and Iran by analyzing the legal rules and standards that regulate appointment to public office within the three legal systems. The significance of the topic stems from the close relationship between public employment and the principles of legality, equality, equal opportunity, and transparency. Proper selection of public employees is not merely an administrative procedure; rather, it constitutes a fundamental prerequisite for ensuring the efficiency of public administration and safeguarding public institutions against favoritism, nepotism, and corruption. The research problem centers on the extent to which the legal standards adopted in Egypt, Iraq, and Iran are sufficient to ensure the selection of public employees based on merit, competence, and impartiality. The study adopts a comparative analytical approach through an examination of the relevant legal and regulatory texts, comparing appointment requirements, selection procedures, and the supervisory authorities responsible for overseeing recruitment in the three countries. The findings reveal that

Egyptian legislation provides a relatively clearer framework for the selection of public employees through the Civil Service Law, emphasizing merit and transparency. In Iraq, however, the recruitment system continues to be affected by outdated legislative provisions and the multiplicity of supervisory bodies, despite the significant role of the Commission of Integrity in combating administrative corruption. In Iran, the legal framework is mainly governed by the Civil Service Management Law and public employment regulations, although the existence of multiple competent authorities raises concerns regarding the unity of oversight and the effectiveness of accountability. The study concludes that, despite differences in their legal structures, the three systems face common challenges, including inadequate practical transparency, continued non-objective interference in recruitment processes, insufficient legal safeguards for candidates, and the absence of a unified and precise definition of the public employee. Accordingly, the study recommends updating the relevant legislation, unifying legal concepts, strengthening independent oversight mechanisms, and linking the recruitment and promotion of public employees to the principles of merit and competence. Keywords: Legal Standards; Employee Selection; Administrative Law; Public Employee; Employment Transparency.

المقدمة

تُعَدُّ الوظيفة العامة من أهم الأدوات التي تعتمد عليها الدولة في تنفيذ سياساتها العامة، وتحقيق أهدافها الإدارية والاقتصادية والاجتماعية، وضمان استمرارية المرافق العامة بانتظام واطراد. فالإدارة العامة لا تستطيع أن تؤدي وظائفها الأساسية إلا من خلال موظفين يتم اختيارهم وفق ضوابط قانونية واضحة، ومعايير موضوعية تكفل الكفاءة والنزاهة والمساواة بين المواطنين. ومن ثم، فإن مسألة اختيار الموظف لا تُعد مجرد إجراء تنظيمي أو إداري بسيط، وإنما تمثل مدخلاً جوهرياً لبناء جهاز إداري فعال، قادر على الاستجابة لمتطلبات المجتمع وتحقيق الصالح العام. وكلما كانت قواعد الاختيار قائمة على الجدارة والاستحقاق والشفافية، انعكس ذلك إيجاباً على أداء الإدارة العامة، وكلما شاب هذه القواعد الغموض أو المحسوبية أو ضعف الرقابة، أدى ذلك إلى تراجع كفاءة المرفق العام وانتشار مظاهر الفساد والانحراف الإداري. إلا أن الإشكال لا يكمن دائماً في غياب النصوص القانونية، بل قد يتمثل في مدى كفاية هذه النصوص، ووضوحها، وقابليتها للتطبيق، وقدرة المؤسسات الإدارية والرقابية على ضمان احترامها في الواقع العملي. فكثيراً ما تتضمن القوانين الإدارية نصوصاً تؤكد مبدأ المساواة والجدارة في التوظيف، غير أن التطبيق العملي قد يكشف عن فجوة واضحة بين النص القانوني والممارسة الإدارية. وتظهر هذه الفجوة من خلال ضعف الإعلان عن الوظائف، أو غموض معايير المفاضلة بين المرشحين، أو عدم كفاية إجراءات الطعن والتظلم، أو تدخل الاعتبارات غير الموضوعية في عملية الاختيار، كالمحسوبية، والوساطة، والانتماء السياسي أو الحزبي أو الاجتماعي. ومن هنا تبرز الحاجة إلى دراسة قانونية تحليلية مقارنة تكشف مدى قدرة التشريعات الإدارية على حماية عملية اختيار الموظف من الانحراف، وضمان خضوعها لمبادئ المشروعية والشفافية والعدالة. يطرح البحث دراسة مقارنة بين القانون الإداري المصري والعراقي والإيراني، باعتبار أن هذه الأنظمة القانونية تنتمي إلى بيئات إدارية وقانونية متقاربة في بعض الجوانب، ومختلفة في جوانب أخرى. ففي مصر، شهد نظام الوظيفة العامة تطوراً مهماً من خلال قانون الخدمة المدنية، الذي حاول إعادة تنظيم عملية التوظيف العام على أساس الكفاءة والجدارة والشفافية، وربط شغل الوظائف العامة بإجراءات أكثر انضباطاً من حيث الإعلان، والاختبار، والتقييم. غير أن الإشكالية تظل قائمة بشأن مدى فاعلية هذه القواعد في الحد من التدخلات غير الموضوعية، ومدى قدرة الأجهزة الرقابية والإدارية على ضمان التطبيق العملي السليم لهذه المبادئ. تتمثل مشكلة البحث الأساسية في أن اختيار الموظف في القوانين الإدارية المصرية والعراقية والإيرانية لا يزال يثير عدداً من الإشكالات القانونية والعملية، على الرغم من وجود نصوص تشريعية وتنظيمية تحكم عملية التوظيف العام. فالمعايير القانونية قد تكون موجودة من الناحية الشكلية، لكنها قد تغترق إلى الدقة أو التوحيد أو آليات التطبيق الفعال. كما أن بعض التشريعات قد لا تقدم تعريفاً جامعاً ومانعاً لمفهوم الموظف العام، أو لا تضع ضمانات كافية لحماية المرشح للوظيفة العامة من التعسف الإداري. كذلك، فإن ضعف الرقابة السابقة واللاحقة على قرارات التعيين قد يؤدي إلى انحراف الإدارة عن الهدف الأساسي من الوظيفة العامة، وهو اختيار الشخص الأجدر والأقدر على خدمة المرفق العام.

البحث الأول: الإطار القانوني للتوظيف في مصر

يشكل البحث الأول من هذا الفصل تحليلاً معمقاً للإطار القانوني الناظم للتوظيف في جمهورية مصر العربية، حيث تسعى هذه الدراسة إلى الكشف عن الجوانب التشريعية والمؤسسية التي تضبط عملية اختيار الموظفين في النظام الإداري المصري، باعتبارها أحد أهم المدخلات الحاكمة لكفاءة الجهاز الإداري، وضمان استقراره، واستجابته لمتطلبات الدولة الحديثة، وحماية المصلحة العامة من مخاطر الفساد الإداري أو التوظيف السياسي أو التحيزات العائلية والشخصية. ويتأسس هذا التحليل على فرضية مفادها أن العملية التوظيفية في أي نظام قانوني هي انعكاس مباشر لمدى نضج التجربة الإدارية، واحترامها لمبادئ الدستور، وامتثالها للمعايير الدولية ذات الصلة بحقوق الإنسان، وتكافؤ الفرص، وحسن إدارة الموارد البشرية في

القطاع العام، ولذلك فإن الوقوف على مضامين النصوص القانونية المصرية المنظمة للتوظيف يُتيح فهماً أفضل لأوجه القوة والضعف في بنية الإدارة العامة المصرية، ويُمهد الطريق لإجراء مقارنات دقيقة مع ما هو قائم في الأنظمة الأخرى، بما فيها العراق وإيران. لقد أولى المشرع المصري مسألة التوظيف في الجهاز الإداري للدولة عناية فائقة منذ عقود طويلة، حيث تضافت القوانين الأساسية، مثل قانون الخدمة المدنية، مع التشريعات المكملة، ومنها قانون العقوبات وقانون السلطة القضائية، لتشكل إطاراً قانونياً مركزاً يُنظم دخول الأفراد إلى الوظائف العامة، ويُحدد شروط ذلك، وضوابطه، ومساراته، والموانع التي تُحظر على أساسها التعيين أو الاستمرار، فضلاً عن قواعد المسؤولية التأديبية، وآليات الفصل عند الإخلال بأداء الواجبات. وفي هذا السياق، تحتل المادة ٢١٣ من قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ موقعاً محورياً في فهم المنظور القانوني المصري لطبيعة العلاقة بين الموظف العام ووظيفته، إذ تنص هذه المادة على تجريم التزوير الواقع من الموظف في مصلحة عمومية أو محكمة، عندما يقوم بتغيير مضمون السندات أو حالتها، أو إظهار واقعة مزورة في صورة واقعة صحيحة، مع علمه بالتزوير. هذه المادة تُعد من أهم الضمانات التي تُحيط الوظيفة العامة بسياج من النزاهة والمسؤولية، لأنها لا تكتفي بالإشارة إلى ما يُعد مخالفة إدارية، بل تُرتب جزاءً جنائياً مباشراً على التلاعب بالمستندات الرسمية، بما يؤكد أن الموظف، في نظر القانون، ليس صاحب سلطة مطلقة، بل هو مؤتمن على مرفق عام، ويُحاسب جنائياً على أي خيانة لهذه الأمانة. وبذلك فإن هذه المادة تُرسخ جملة من المبادئ القانونية، من بينها أن الوظيفة العامة ليست مجرد عقد عمل بل هي ولاية عامة تُمارس باسم الشعب، وأن الموظف يُعتبر مكلفاً بتطبيق القانون، لا باستخدامه لتحقيق مصالحه الخاصة أو تبرير انحرافاته، وأن السندات التي يتعامل معها في إطار وظيفته تكتسب حجية قانونية لا يجوز العبث بها، وإلا فقد الثقة في المرفق الذي يعمل به. وفي هذا السياق، فإن الزجر الجنائي الوارد في هذه المادة يُعبر عن فلسفة تشريعية تُدرك خطورة موقع الموظف، وتأثيره المباشر على العلاقات القانونية بين الدولة والأفراد، ولذلك فإن اختياره لا يُفترض أن يقوم فقط على المؤهلات الأكاديمية أو الشهادات الرسمية، بل على سجل أخلاقي ومهني يُثبت أنه أهل للثقة والمسؤولية، وهي أبعاد لا يمكن اكتشافها إلا من خلال منظومة قانونية دقيقة تُحدد شروط التوظيف، وتُراقب المسار المهني، وتُحاسب عند الانحراف، وهو ما بدأ المشرع المصري في بنائه منذ عقود، على الرغم من التحديات التي واجهت عملية تفعيل الكامل لتلك النصوص.^٣

المطلب الأول: الأنظمة القانونية التي تنظم الموظف في مصر

هذا الإطار لا يتوقف عند حدود التنظيم الإداري للوظيفة العامة بل يتجاوزها ليشمل منظومة متكاملة من القوانين ذات الطابع التأديبي والجنائي، ما يمنح الموظف مكانة قانونية مزدوجة باعتباره من جهة طرفاً في علاقة قانونية تنظمها قواعد الخدمة العامة، ومن جهة أخرى خاضعاً للمساءلة وفقاً لضوابط جزائية دقيقة. فالقانون المصري في هذا المجال يتعامل مع الموظف باعتباره جزءاً عضوياً من البناء المؤسسي للدولة، ولذلك فإن أي خلل أو انحراف في سلوكه يُعد تهديداً لبنية الدولة نفسها، وهو ما يستدعي منظومة قانونية صارمة لا تكتفي بوضع الشروط الموضوعية للوظيفة بل تحيطها أيضاً بسياج من الضوابط القانونية التي تنظم وتُحاسب وتضبط وتمنع الانحراف أو الاستغلال. وفي هذا السياق، يُمكن القول إن المشرع المصري قد طوّر منظومة قانونية تتدرج من القواعد الإجرائية في قانون النيابة الإدارية إلى العقوبات الزجرية المنصوص عليها في قانون العقوبات، ما يجعل من الوظيفة العامة موقعاً حساساً يستدعي التزاماً مطلقاً بالقانون.^٤ تُعد المادة ٢٥ من قانون تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ حجر الزاوية في تنظيم القضاء التأديبي للموظف العمومي، حيث تنص على أن المحكمة التأديبية تُحدد تبعاً لدرجة الموظف وقت إقامة الدعوى، وتُضيف أنه في حال تعدد الموظفين المقدمين للمحاكمة، فإن المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم درجة تكون هي المختصة بمحاكمتهم جميعاً. هذه المادة تكشف عن توجه تشريعي إلى ضبط اختصاص الجهات القضائية المختصة بالمحاسبة، بطريقة تضمن وحدة النظر في الدعوى التأديبية، وتمنع تشتت المحاكمات بين درجات مختلفة قد تؤدي إلى أحكام متباينة في قضية واحدة، وهو ما يُحافظ على وحدة النظام التأديبي، ويمنع التناقضات التي قد تخل بثقة الموظف في حيادية النظام القضائي من جهة، وثقة المتقاضين العام في عدالة وموضوعية إجراءات المحاكمة من جهة أخرى. كما أن اعتماد "درجة الموظف" كمعيار للاختصاص يعكس رغبة المشرع في الحفاظ على مبدأ التناسب بين نوع الوظيفة ومستوى المحكمة المختصة بها، بحيث يتولى قضاة على مستوى معين محاكمة موظفين من درجة مماثلة أو أدنى، ما يُعزز الثقة بالكفاءة القضائية ويُقلل من احتمالات الطعن على أساس عدم تكافؤ في المستويات. وما يُعزز من هذه النظرة التشريعية المتكاملة، هو ما ورد في المادة ٣٢٣ من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧، التي تنص على أن اختلاس الأشياء المحجوز عليها قضائياً أو إدارياً يُعد في حكم السرقة، حتى ولو كان مرتكب الفعل هو مالك الشيء ذاته، مع التنصيص على عدم سريان أحكام المادة ٣١٢ التي كانت تُتيح في حالات معينة الإعفاء من العقوبة. هذه المادة تُقدم تصوراً قانونياً دقيقاً لما يمكن تسميته "بالحياد الإداري الإجباري"، أي أن الموظف لا يجوز له أن يتصرف في الأموال المحجوزة ولو كان صاحب صفة، لأن هذه الأموال قد أصبحت في دائرة الرقابة المؤسسية، وتم تجريدها مؤقتاً من طابعها الخاص إلى حين البت

في النزاع بشأنها. وهذا يعني أن الاعتداء عليها يُعدّ خرقاً لسلطة الدولة في تنظيم التصرف القانوني، ويمثل انحرافاً وظيفياً وجنائياً يستوجب الجزر، لأن الحيابة لم تعد شخصية بل مؤسسية، ومن ثم لا يجوز مخالفة التعليمات القضائية أو الإدارية في هذا السياق، وهو ما يمنح هذه المادة أهمية مضاعفة في ضبط سلوك الموظف تجاه المال العام والخاص الذي أصبح تحت رقابة الدولة.^٦ المادة ٣٢٣ من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ تُشكّل إحدى الركائز القانونية العميقة التي تُعيد ترتيب العلاقة بين الأفراد والدولة في ما يتعلق بمسألة الحيابة القانونية، وتحديدًا في الحالات التي يتدخل فيها القانون لإخضاع مال معين - حتى لو كان مالا خاصا - لإجراءات الحجز القضائي أو الإداري. ولعلّ ما يمنح هذه المادة أهميتها الكبرى ليس فقط كونها تُجرّم صراحةً اختلاس الأموال المحجوز عليها، بل لأنها تُقدّم تصورا مؤسسياً جديداً للحيابة يتجاوز المعنى التقليدي للملكية الفردية، ويُخضع الإرادة الفردية لسلطة القانون حين تصبح الأموال - بحكم الحجز - موضوعة مؤقتاً تحت يد الدولة. المادة تُقرر بوضوح أن الفعل يُعدّ في حكم السرقة، حتى وإن صدر من المالك نفسه، ما يعني أن الحيابة القانونية - وليس الحيابة الواقعية - هي التي تُنتج الآثار الجنائية، وأن الحماية التي يمنحها القانون للحجز لا ترتبط بهوية من يحتفظ بالشيء أو من يملكه، بل ترتبط بكون هذا المال قد دخل في دائرة السلطة العامة، وأصبح محاطاً بهالة من الحماية القانونية التي لا يجوز اختراقها. وهذا الاتجاه يُعدّ جزءاً من بناء منظومة قانونية تقوم على فكرة أن الحقوق الفردية لا تُمارس بمعزل عن القيود المؤسسية، وأن كل تجاوز للحيابة الرسمية يُعدّ انتهاكاً للسيادة القانونية، بغض النظر عن دوافع أو نوايا الفاعل.^٧ وهذا التصور الذي تتبناه المادة ٣٢٣ من قانون العقوبات المصري رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧ يُمثل امتداداً منطقياً لتطوّر مفهوم الحيابة داخل الفقه القانوني المصري، حيث لم يعد يُنظر إلى الملكية باعتبارها سلطة مطلقة يُمارسها الشخص في كل الأحوال، بل باعتبارها علاقة قانونية مشروطة، قد تقيدّها المصلحة العامة، أو تعلقها سلطات الدولة في ظروف معينة، خاصة حين يُصبح المال محل نزاع قضائي، أو يخضع لإجراءات رقابية أو تحفظية. وفي هذه الحالة، فإن الحيابة تنتقل من كونها حيابة شخصية أو ذاتية إلى كونها حيابة مؤسسية، أي أن المال يصبح فعلياً في يد الدولة أو الجهاز الإداري أو القضائي، وإن ظل في الموقع المادي ذاته. ومن ثمّ، فإن أي تعامل أو تصرف مادي في هذا المال يُعدّ خروجاً على قواعد الحيابة المشروعة، ويُعامل بوصفه فعلاً مُجرّماً، ليس لأن المال مملوك للدولة، بل لأن سلطة الدولة في التنظيم قد قررت تعليق سلطات التصرف في هذا المال لصالح إجراء قانوني جارٍ، وهذا هو جوهر ما يمكن تسميته بالحياد الإداري الإجباري الذي تفرضه المادة، وتُلزم الجميع بالخضوع له، بمن فيهم المالك الأصلي للمال.^٨

المطلب الثاني: الشروط والمعايير القانونية للتوظيف في مصر

يشكّل موضوع الشروط والمعايير القانونية للتوظيف في جمهورية مصر العربية ركيزة أساسية لفهم فلسفة الدولة في تنظيم شؤون الوظيفة العامة وضبط مسارات الالتحاق بها، حيث يُفهم التوظيف في الإطار المصري لا بوصفه مجرد علاقة تعاقدية بين الدولة والفرد، بل باعتباره انعكاساً مباشراً لمبدأ سيادة القانون، ونتاجاً لمجموعة من النصوص التشريعية والتنظيمية التي تهدف إلى حماية المرفق العام، وضمان حسن اختياره للعناصر البشرية القادرة على تأدية مهامه بكفاءة، واستقلالية، ونزاهة. ولئن كانت القوانين العامة كقانون الخدمة المدنية تُعدّ الإطار الأساسي لهذه المعايير، فإن القوانين الخاصة ذات الطبيعة الرقابية، مثل قانون تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية (رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨)، والقانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن إعادة تنظيم الرقابة الإدارية، تلعب دوراً محورياً في الكشف عن التفاصيل الدقيقة المتعلقة بسلامة إجراءات التوظيف، والمعايير الفنية والأخلاقية المطلوب توفرها في الموظف، إلى جانب الآليات المؤسسية الرامية إلى تتبع المسار المهني للعاملين، وتقويم أدائهم، والتأكد من مدى التزامهم بمقتضيات الوظيفة العامة.^٩ تنص المادة ٥ من قانون تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية على أن من بين اختصاصات الجهاز، فحص سجلات ودفاتر ومستندات التحصيل والصرف، وكشف وقائع الاختلاس والإهمال والمخالفات المالية، مع بحث بواعثها وأنظمة العمل التي أدت إلى حدوثها، واقتراح وسائل علاجها. وتُعدّ هذه المادة من النصوص المفتاحية لفهم المعايير الحاكمة لتوظيف الموظف في بيئة رقابية دقيقة، إذ إنها تُحمّل الجهاز الرقابي مسؤولية البحث في الأسباب البنيوية والإجرائية التي تؤدي إلى الفساد أو التقصير الوظيفي، وهو ما يترتب عليه ضرورة توافر معايير أولية في الموظف عند توظيفه، من قبيل الدراية المحاسبية، القدرة على العمل في بيئة مؤسسية محكمة، وتحمل المسؤولية عن المال العام. ويُفهم من ذلك أن الجهاز الرقابي لا يُعنى فقط بالرقابة اللاحقة بل بالرقابة المانعة، وهو ما يُحتّم أن يُبنى نظام التوظيف في مؤسسات الدولة على معايير وقائية، تأخذ في الاعتبار السجل المهني والسلوكي للموظف، وتضع ضمن شروط قبوله خبرات أو مؤهلات تتلاءم مع طبيعة الوظيفة ومسؤولياتها.^{١٠} ولا يخفى أن فحص سجلات التحصيل والصرف والكشف عن وقائع الاختلاس والإهمال كما تنص عليه المادة ٥ يُعني ضمناً أن الموظف الذي يتم اختياره لمثل هذه المهام يجب أن يتمتع بحد أدنى من النزاهة المؤسسية والقدرة على التحليل المالي والفني، إلى جانب إدراكه لخطورة أي انحراف في مسار العمل، وأن توافر مثل هذه المؤهلات يُعدّ من الشروط الموضوعية التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار في كل عملية

توظيف تتعلق بالأعمال الرقابية أو الإدارية ذات الطابع المالي. ومن هنا يتضح أن المعايير القانونية للتوظيف في السياق المصري لا تقتصر على المؤهل الأكاديمي أو الشهادة العلمية، بل تشمل أيضاً متطلبات السلوك الوظيفي والقدرة على تحمل المسؤولية، وهي متطلبات لا يمكن الكشف عنها إلا من خلال آليات تقويم متدرجة، تبدأ من لحظة التقديم للوظيفة، وتمتد خلال فترة التجربة، وتُستكمل من خلال تقارير الكفاءة الدورية.^{١١} وتُعزّز هذه الرؤية ما ورد في المادة ٤٩ من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن إعادة تنظيم الرقابة الإدارية، التي نصّت على جواز نقل موظفين من الوزارات أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة إلى العمل ضمن مجموعتي الوظائف الفنية والمكتبية بهيئة الرقابة الإدارية، ولكن ذلك مشروط بموافقة الجهة المنقول منها الموظف، وكذلك بموافقة الموظف ذاته، مع التأكيد على أن هذا النقل لا يتم إلا بعد ندبه إلى الهيئة لمدة لا تقل عن سنة، تُقدّم خلالها عنه تقارير كفاءة نصف سنوية. كما نصّت المادة ذاتها على ضرورة أن لا يقل تقييم الموظف في التقريرين عن درجة "جيد". وتكشف هذه المادة بوضوح عن فلسفة قانونية دقيقة تُبنى على فكرة التجريب المؤسسي قبل التثبيت، وهي فلسفة تهدف إلى اختبار مدى ملاءمة الموظف للبيئة الرقابية، ومدى استعداده الأخلاقي والمهني لتحمل مهام دقيقة تستلزم درجة عالية من الأمانة والاستقامة والانضباط.^{١٢} يمكن القول إن عملية التوظيف في الجهات الرقابية لا تتم بصورة مباشرة، بل تخضع لمنطق "الاختبار المرحلي"، حيث يُسمح للموظف بالانخراط المبدئي في أعمال الهيئة عن طريق النذب، على أن يتم تقييمه وفق مؤشرات موضوعية خلال فترة لا تقل عن سنة، وهو ما يُمثّل معياراً قانونياً ضمنيّاً يُعيد صياغة شروط التوظيف بعيداً عن الشكلية والمحاباة، ويجعل من الأداء الفعلي مرجعاً أساسياً في اتخاذ قرار النقل أو التثبيت. كما أن اشتراط تقييم "جيد" على الأقل في تقرير الكفاءة يُعدّ معياراً عدديّاً صريحاً يدلّ على أن النظام القانوني المصري يسعى إلى ربط المعايير الأخلاقية والإدارية بمعايير عددية قابلة للقياس، وهو ما يعكس توجّهاً نحو تحويل الشروط التقليدية إلى مؤشرات فاعلة في انتقاء العناصر البشرية داخل المؤسسات الحساسة.^{١٣}

المبحث الثاني: الإطار القانوني للتوظيف في العراق

يُشكّل الإطار القانوني للتوظيف في جمهورية العراق منظومة متشابكة من المبادئ الدستورية والقوانين العادية والتعليمات الإدارية، التي تهدف إلى بناء جهاز وظيفي يتصف بالكفاءة والنزاهة والاستقلالية، ويقوم على أساس الثقة المتبادلة بين الدولة والمواطن، ويُعبّر عن تحوّل نوعي في فلسفة الإدارة العامة من مجرد وسيلة لتسيير المصالح اليومية إلى أداة لصيانة الشرعية الدستورية وتحقيق العدالة الاجتماعية. ويستمد هذا الإطار خصوصيته من السياق السياسي والاجتماعي الذي أعقب سقوط النظام السابق عام ٢٠٠٣، والذي فرض على الدولة العراقية اعتماد منهج قانوني جديد يتسم بالصرامة في مواجهة مظاهر الفساد، والحذر في التعامل مع التاريخ الوظيفي والسياسي للأفراد، مما انعكس بشكل واضح في التشريعات التي صدرت في العقدين الماضيين، ولا سيما دستور عام ٢٠٠٥، وقانون الأحزاب السياسية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٥، وسائر القوانين ذات الصلة بالمناصب العامة وتولي المسؤوليات الإدارية.^{١٤} يتبيّن أن النظام القانوني العراقي لا يُقارب مسألة التوظيف بوصفها مجرد علاقة تعاقدية بين الدولة والفرد، وإنما يعاملها كأحد مظهرات السيادة الإدارية، وكسلوك سياسي وقانوني يُفترض فيه أن يعكس الالتزام بالمصلحة العامة والابتعاد عن الشبهات، ولذلك فإن المعايير التي يضعها القانون العراقي، سواء في الدستور أو في القوانين الخاصة، تذهب إلى أبعد من المعايير الشكلية المعتادة، كالشهادة الدراسية أو سنوات الخبرة، لتُركّز أيضاً على الجوانب الأخلاقية والعدلية والانتماء السياسي، وتُدخلها كعناصر جوهرية في تقييم أهلية الفرد لتولّي الوظيفة العامة. ويُشكّل هذا التوجّه نقلة نوعية من التوظيف القائم على المحاصصة الحزبية أو القبلية أو المصلحية، إلى التوظيف المبني على أهلية قانونية وقيم مؤسسية ومبادئ استحقاقية يُفترض فيها أن تكون موحدة وشاملة وعادلة.^{١٥} وتُبرز المادة ٩ من قانون الأحزاب السياسية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٥ هذا التوجّه القانوني بشكل صريح، حيث تنصّ على أنه يُشترط في من يُؤسّس حزباً ألا يكون محكوماً عليه بحكم بات من محكمة مختصة عن جريمة القتل العمد، أو جريمة مخلة بالشرف، أو جرائم الإرهاب أو الفساد المالي أو الإداري أو الجرائم الدولية، كما يُشترط كذلك ألا يكون مشمولاً بإجراءات المساءلة والعدالة، وألا يكون منتصباً إلى حزب البعث المنحل بدرجة عضو عامل فما فوق. وهذه المادة، على الرغم من ارتباطها بتأسيس الأحزاب، إلا أنها تُقدّم مضموناً قانونياً يتجاوز المجال الحزبي إلى المجال الوظيفي العام، إذ إنها تُعبّر عن سياسة تشريعية تُقضي كل من ثبت تورّطه في أعمال إجرامية أو انتمى إلى أحزاب ذات سجل قمعي أو دكتاتوري من دائرة العمل العام، سواء كان سياسياً أو إدارياً، مما يُشكّل معياراً وقائياً يُراد من خلاله ضمان سلامة المؤسسات العامة من التسلل السياسي أو الإجرامي.^{١٦} تشكل المادة ٩ من قانون الأحزاب السياسية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٥ نقطة تحول بارزة في هندسة النظام القانوني العراقي الحديث، ليس فقط لأنها تنظم شروط تأسيس الأحزاب، بل لأنها تُعيد تعريف معايير الصلاحية القانونية والأخلاقية لدخول الحقل العام، سواء في بُعد السياسي أو الإداري. فالنص حين يشترط أن لا يكون المؤسس محكوماً عليه بحكم بات في جرائم القتل العمد، أو الجرائم المخلة بالشرف، أو الإرهاب، أو الفساد المالي والإداري، أو الجرائم الدولية، ويشترط كذلك عدم شموله بإجراءات المساءلة والعدالة، وعدم انتمائه إلى حزب البعث المنحل بدرجة عضو عامل فما فوق، فهو في الواقع لا يتحدث عن مجرد إجراءات شكلية لتأسيس

حزب سياسي، بل يؤسس لمفهوم متقدم للانتقاء القانوني في المجال العام، يقوم على ضرورة تصفية المجال الوظيفي والسياسي من الأفراد الذين تلاحقهم شبهات عدلية أو تاريخ من الانتماء إلى أنظمة أو تنظيمات سياسية ارتبطت بالممارسة القمعية أو الفساد البنوي. من هذا المنظور، فإن المادة ٩ لا تعامل المؤسس باعتباره فاعلاً سياسياً مجرداً، بل تعتبره مرشحاً لدخول أحد مساحات العمل العام التي تتطلب الحد الأقصى من النزاهة والتجرد، وهو ما يربط بين الوظيفة السياسية والإدارية باعتبارهما امتدادين لمسؤولية واحدة في تمثيل الدولة وخدمة المجتمع.^{١٧} وما يميز المادة ٩ من قانون الأحزاب السياسية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٥، هو أنها لا تكتفي بوضع حواجز قانونية أمام الأفراد ذوي السوابق العدلية أو الانتماءات المشبوهة، بل تُجسّد فلسفة تشريعية قائمة على الوقاية المؤسسية المسبقة، فبدلاً من الاكتفاء بالرقابة اللاحقة على أداء الأفراد بعد التحاقهم بالمؤسسات العامة، تعمل المادة على منعهم من الأصل من الدخول إلى هذه الدوائر إذا ما توافرت فيهم مؤشرات قانونية تدل على عدم أهليتهم. وهذا المنهج التشريعي يُسهم في بناء جهاز إداري وسياسي نظيف من البداية، ويمنع منذ لحظة التكوين تسلسل العناصر التي قد تستغل الموقع العام لتحقيق مصالح فئوية، أو إعادة إنتاج نماذج استبدادية تحت غطاء العمل العام. كما أن النص يُؤسس لتقاطع جوهري بين شروط تأسيس حزب سياسي وشروط شغل الوظيفة العامة، ما يعني أن الدولة لم تعد تنظر إلى المجال السياسي بمعزل عن المجال الإداري، بل ترى في كليهما ساحتين ممارسة للسلطة العامة، ما يستوجب إخضاعهما لمعايير موحدة تقوم على النزاهة، والانضباط، وعدم التورط في أي شكل من أشكال الفساد أو القمع أو الإرهاب.^{١٨} وتكشف المادة ٩ من قانون الأحزاب السياسية رقم ٣٦ لسنة ٢٠١٥ عن وعي تشريعي عميق بضرورة حماية الذاكرة المؤسسية للدولة من التكرار القهري لأخطاء الماضي، خصوصاً ما يتعلق بإرث حزب البعث المنحل، الذي كان - بموجب وقائع تاريخية - متغلغلاً في مفاصل الدولة، واستعمل جهازها الإداري والسياسي لأغراض السيطرة والاستبعاد وتكريس الاستبداد. ولهذا فإن اشتراط عدم الانتماء إلى حزب البعث بدرجة عضو عامل فما فوق ليس مجرد استثناء سياسي أو استهداف لحزب بعينه، بل هو تعبير عن رغبة تشريعية في التأسيس لحقبة ما بعد الشمولية، يتم فيها فصل العمل العام عن أي شكل من أشكال التواطؤ مع أنظمة قمعية أو ممارسات غير دستورية. وهذا الشرط، وإن بدا أنه متعلق فقط بالمؤسسين السياسيين، إلا أنه يُعبّر عن معيار عام يُمكن - بل ينبغي - أن يُطبّق كذلك في التعيينات الإدارية العليا، لا سيما تلك التي تتطلب الثقة والولاء للدولة الدستورية، وليس للأنظمة السابقة أو التنظيمات المؤجلة، ما يجعل من المادة إطاراً عاماً لضمان الحياد المؤسسي للدولة ومصالحتها العليا.^{١٩}

المطلب الأول: الأنظمة القانونية التي تنظم الموظف في العراق

يُعدّ النظام القانوني الذي يُنظم شؤون الموظف في جمهورية العراق انعكاساً مباشراً لرؤية الدولة العراقية الحديثة تجاه تأسيس جهاز إداري مؤسساتي خاضع لقواعد صارمة من النزاهة والمساءلة والمهنية، ويُجسّد تحولاً نوعياً في مفاهيم إدارة الموارد البشرية، لاسيّما بعد التحولات السياسية والدستورية الكبرى التي شهدتها العراق بعد عام ٢٠٠٣. فالتوظيف في العراق لا يُمكن عزله عن فلسفة الدولة في مكافحة الفساد، وإعادة بناء الثقة بين المواطن والإدارة العامة، وتكريس الحوكمة الرشيدة من خلال أدوات قانونية تُوطر السلوك الإداري وتُحدد صلاحيات الموظف والتزاماته وطرق تعيينه ومتابعته ومساءلته، بما يضمن ألا تكون الوظيفة العامة ميداناً للامتياز أو المحسوبية، بل مسؤولية أخلاقية وقانونية ينهض بها كل من تثبت كفاءته ونزاهته واستقلاله.^{٢٠} يُمثّل قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١ أحد أبرز الأطر التشريعية التي تُنظم شؤون الموظف في العراق من زاوية الرقابة والمساءلة، إذ ينصّ في مادته العاشرة على هيكلية دقيقة لمركز الهيئة تتضمن مجموعة من الدوائر المتخصصة، كل منها تضطلع بمهمة رقابية أو تحقيقية تسهم في ضبط الأداء الوظيفي والتصدي لمظاهر الفساد الإداري والمالي. فعلى سبيل المثال، تتولى دائرة التحقيقات، التي يرأسها مدير عام حاصل على شهادة جامعية أولية في القانون، مسؤولية التحري والتحقيق في قضايا الفساد وفقاً لأحكام هذا القانون وقانون أصول المحاكمات الجزائية، ما يُؤسس لإطار قانوني يربط بين الوظيفة العامة ومتطلبات النزاهة، ويجعل الموظف تحت طائلة التحقيق متى وُجدت قرائن تدل على انحرافه عن مقتضيات القانون أو تعارض ممارسته مع المصلحة العامة.^{٢١} تُعدّ المادة العاشرة من قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١ حجر الزاوية في تكوين الإطار المؤسسي للرقابة الإدارية في العراق، فهي لا تقتصر على تحديد البنية الداخلية للهيئة من حيث التنظيم الإداري، بل ترسم رؤية متكاملة لدور الهيئة في إشرافها على الوظيفة العامة، من زاوية المسؤولية القانونية، والمساءلة المؤسسية، والتحقيق المتخصص. هذا النص لا يُمكن قراءته بوصفه فقرة تنظيمية شكلية، بل يُمثّل انعكاساً لنقلة نوعية في فلسفة التعامل مع الجهاز الإداري في العراق بعد عام ٢٠٠٣، عندما أصبح من الضروري إعادة بناء مؤسسات الدولة على أسس من الشفافية والمساءلة والنزاهة، بعدما تآكلت الثقة العامة في العقود السابقة بفعل الاستبداد المؤسسي وتقشي الفساد كآلية إدارة لا كاستثناء قانوني. المادة العاشرة تُجسّد هذا التحول بامتياز، إذ تنصّ على تشكيل هيكل متكامل يضم عدداً من الدوائر، من أبرزها دائرة التحقيقات التي تُشاطر بها مهمة التحري في قضايا الفساد ومباشرة إجراءات التحقيق، وفق أحكام هذا القانون وقانون أصول المحاكمات الجزائية، وهو ما يُضفي على عمل الهيئة صفة شبه قضائية تتجاوز الرقابة الإدارية التقليدية، لتلامس حدود التحقيق العدلي التخصصي.^{٢٢} وما يلفت

النظر أن المادة العاشرة من قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١ لا تجيز إنشاء هذه الدوائر فحسب، بل تُحدّد طبيعة المؤهلات المطلوبة لرؤسائها، وعلى رأسها شرط الشهادة الجامعية في القانون لرئيس دائرة التحقيقات، مما يُشير إلى إدراك المشرّع لأهمية التخصص القانوني في مباشرة هذا النوع من المهام، التي تقتضي ليس فقط المعرفة الإدارية، بل فهماً دقيقاً لآليات الإثبات، وشروط المسؤولية، وأصول الإجراءات القانونية. فهذا التوجه يُظهر بوضوح أن التحقيق في قضايا الفساد لم يعد مسألة إدارية داخلية تُمارسها الجهات المختصة بآلية بيروقراطية، بل صار من صميم العمل القانوني المهني الذي يُراعي شروط النزاهة الإجرائية، وحقوق الدفاع، ومعايير المحاكمة العادلة، حتى قبل أن تصل القضايا إلى مرحلة الاتهام أو الإدانة. ومن هذا المنظور، تُصبح دائرة التحقيقات تجسيداً لمبدأ "التحقيق المؤسسي المستقل" الذي يفصل بين الوظيفة التنفيذية والوظيفة الرقابية، ويضمن ألا تتحول الإدارة إلى دائرة مغلقة تحمي ذاتها من الرقابة، أو تُفرغ مفهوم المساءلة من محتواه الفعلي.^{٢٣} كما أن المادة العاشرة من قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١ تُعيد تحديد مركزية الوظيفة العامة ضمن النظام القانوني العراقي، لا على أساس موقعها التنفيذي فقط، بل بوصفها موقعا للمساءلة القانونية والرقابة الأخلاقية. ففي ظل هذا النص، لم تعد الوظيفة امتيازاً يُمنح أو يُتداول بين الأفراد داخل منظومة مغلقة، بل أصبحت خاضعة لفحص دوري، وتحقيق موضوعي، وتقدير مستقل يقوم به جهاز متخصص لا يخضع للجهة التي يعمل فيها الموظف، وهو ما يُعزّز مبدأ فصل السلطات، ويمنح الهيئات الرقابية استقلالاً وظيفياً يُتيح لها ممارسة دورها دون خشية من التضارب المؤسسي أو النفوذ الإداري. كما أن انضباط عمل الهيئة، وفقاً لقانون أصول المحاكمات الجزائية، يُضفي عليها نوعاً من الطابع القضائي، ويُخرجها من فضاء "المتابعة المكتبية" إلى فضاء "التحقيق النشط"، بما يجعلها تتعامل مع قضايا الفساد الإداري والمالي بوصفها جرائم تمسّ الكيان العام للدولة، لا مجرد مخالفات داخلية يُمكن تسويتها بإجراءات إدارية.^{٢٤} ويُبرز تحليل المادة العاشرة من قانون هيئة النزاهة رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١ أن هذه الهيئة ليست مؤسسة مُلحقة بجهاز الدولة التقليدي، بل هي بنية قانونية قائمة على منطق الحماية الدستورية للمرفق العام، ما يعني أنها وُجدت لتكون رقيباً على كل ما يهدد الشفافية والمساءلة والنزاهة داخل المؤسسات الحكومية. وهذا المنطق لا يتحقق فقط من خلال النصوص القانونية، بل من خلال البنية التنظيمية التي تُتيح فعلاً ممارسة هذا الدور، وقد جاءت المادة العاشرة لتُجسّد هذه البنية عبر تحديد لوظائف الدوائر المختلفة، وآلية عملها، واشتراطاتها التخصصية. وبهذا، فإن المادة لا تُقدّم مجرد توصيف تنظيمي، بل تُؤسس لفلسفة وظيفية جديدة، مفادها أن الموظف في الدولة لم يعد كياناً محصناً بفعل مركزه أو رتبته، بل هو شخص مسؤول مسؤولية فردية عن كل ما يُسند إليه من أعمال، وأن هذه المسؤولية لا تسقط بالتقادم الإداري، ولا تُعالج بمجرد التنبهات أو التحذيرات، بل قد تتحول إلى مسؤولية جنائية تُهدد مسيرته المهنية، وقد تُؤدي إلى عزله، أو حبسه، إذا ما ثبت ضلوعه في أعمال فساد أو إساءة استعمال للسلطة.^{٢٥}

المطلب الثاني: الشروط والمعايير القانونية للتوظيف في العراق

إنّ تحديد الشروط والمعايير القانونية للتوظيف في جمهورية العراق يُعدّ من أبرز ملامح الإصلاح الإداري والمؤسساتي الذي سعت إليه الدولة العراقية في أعقاب التحولات السياسية والدستورية الكبرى التي شهدتها منذ العام ٢٠٠٣، إذ انتقل موضوع التوظيف من كونه إجراءً تقنياً محصوراً بمراحل إدارية شكلية إلى كونه منظومة قانونية دقيقة تستبطن خلفيات أمنية، وأبعاداً سياسية، ومقاصد تنظيمية تتوخّى بناء جهاز إداري سليم ومُحصّن ضد كل أشكال الفساد والانحراف والتسرب المؤسسي. وقد جاءت هذه المقاربة متأثرة بمجموعة من العوامل الموضوعية، منها: تنامي التحديات الأمنية، وتعمّد البيئة السياسية، وتغلغل الفساد الإداري، فضلاً عن الحاجة إلى استعادة ثقة المواطن بالدولة من خلال مؤسساتها، ما استوجب إعادة النظر في شروط التوظيف، بحيث لا تقتصر فقط على المؤهلات الأكاديمية، بل تمتد لتشمل معايير السلوك الشخصي، والنزاهة، والانضباط، والولاء الوطني، والقدرة على العمل في بيئة تخضع لمراقبة قانونية ورقابة مؤسسية مزدوجة.^{٢٦} ولعل من أبرز النماذج التشريعية التي تكشف هذا الاتجاه هو قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم (١٤) لسنة ٢٠٠٨، حيث نصت المادة (٣) منه على أن كل من يترك مركزاً أمنياً أو يُسلمه لجهة معادية، أو يقوم بتسريب معلومات تُعدّ خطراً على الأمن القومي، أو يحرض على العصيان، أو يبيث التمرد بين القوات، أو يُسهّم في التخريب المتمدّد للمقرات، فإنه يُعاقب بالإعدام أو بالسجن، حسب درجة الجرم وخطورته. وتُبيّن هذه المادة أن المعايير المطلوبة من الموظفين في قوى الأمن الداخلي تفوق بمراحل المتطلبات الوظيفية العادية، إذ تُفترض فيهم روح الانضباط العسكري، ودرجة عالية من الالتزام، وإملاك حصانة سلوكية وأخلاقية تمنعهم من الانخراط في أي فعل يُخلّ بالنقطة المؤسسية أو يهدد النظام العام. كما أن المادة ذاتها تُحدد في فقرتها (ثانياً) أن من يطلق سراح موقوفين أو يتمتع عن تزويد الأجهزة بالأرزاق والتجهيزات في حالات الطوارئ، يعاقب بالسجن، مما يُظهر أن معايير التوظيف لا تتفصل عن تقييم الجاهزية النفسية والمهنية للموظف لتحمل ضغوط الأزمات والتصرف بمسؤولية كاملة عند الحاجة، وهذه صفات لا يتم التأكد منها عبر اختبار شكلي، بل تتطلب نظام تحقق إداري وقانوني صارم يسبق مرحلة التعيين.^{٢٧} وإذا انقلنا إلى قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة ٢٠١١، فإننا نجد تطوراً آخر في

ضبط المعايير، لاسيما في مجال التوظيف المرتبط بالأجهزة الرقابية، حيث نصت المادة (١١) على أن الهيئة مخولة بالتحقيق في قضايا الفساد بواسطة محققها تحت إشراف قاضي التحقيق المختص. هذه الصيغة القانونية تُقضي إلى استنتاج واضح: لا يُمكن تعيين أي شخص في مثل هذه المهام إلا إذا كان يمتلك درجة عالية من الكفاءة القانونية، والقدرة على جمع الأدلة وفق الضوابط الإجرائية، كما يجب أن يكون على استعداد دائم للتعامل مع أخطر الملفات التي تمس المال العام وسلوك كبار الموظفين والمسؤولين. وهذا النوع من المهام لا يحتمل هامش الخطأ أو الاجتهاد الشخصي، بل يستوجب الالتزام الصارم بالمنهجية القضائية، ومن ثم فإنّ معيار النزاهة والكفاءة هنا لا يُستشف من الأوراق، بل يُقاس عبر آلية دقيقة من التحقق الوظيفي والتقييم الأمني والتدقيق في السلوك العام للمرشح.^{٢٨} تُعدّ المادة (١١) من قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة ٢٠١١ علامة فارقة في المسار التشريعي العراقي المتعلق بإرساء معايير متقدمة للتوظيف في المؤسسات الرقابية، حيث لا تكتفي هذه المادة بمنح الهيئة صلاحية التحقيق في قضايا الفساد، بل تُعَيّد هذه الصلاحية بشروط إجرائية صارمة تجعل من تعيين المحققين فيها عملية لا تخضع للاعتبارات التقليدية للتوظيف، بل تمرّ عبر قنوات قانونية مركبة تؤسس لفلسفة مهنية قائمة على الكفاءة القانونية العالية والنزاهة الشخصية غير القابلة للتساهل. فالنص حين ينصّ على أن الهيئة تُجري التحقيق بواسطة محققها تحت إشراف قاضي التحقيق المختص، فإنه بذلك يربط وظيفة المحقق داخل الهيئة بسلطة القضاء، لا من حيث الرقابة فقط، بل من حيث المنهج والضوابط، أي أن المحقق لا يعمل كمجرد موظف إداري يجمع المعلومات، بل يُمارس عملاً شبه قضائي يتطلب إدراكاً دقيقاً لحدود الصلاحية، وآليات الإثبات، ومراحل الإجراءات الجزائية. هذا الوضع القانوني الفريد يجعل من المادة (١١) أساساً لاختيار عناصر الهيئة من زاوية صارمة، حيث لا يمكن إسناد هذه المهام إلا لمن اجتاز معايير دقيقة تحاكي شروط القبول في الجهاز القضائي أو النيابة، بما يعني أن التوظيف هنا ليس قراراً إدارياً بل حكماً تقديرياً يتأسس على منهجية تقييم ذات طابع مهني وقانوني معاً.^{٢٩} تبرز المادة (١١) من قانون هيئة النزاهة رقم (٣٠) لسنة ٢٠١١ بوصفها أحد أدوات حماية الدولة من الداخل، إذ إنها لا تتعلّق بالتحقيق بوصفه مرحلة لاحقة على الفساد، بل بوصفه آلية وقائية فاعلة لمنع تفسّخ الظاهرة داخل المؤسسات. فاختيار المحقق وفق هذه المادة لا يهدف فقط إلى إسناد مهمة التحقيق إلى شخص مناسب، بل إلى زرع ثقافة جديدة في الهيكل الإداري مفادها أن الرقابة حاضرة ومهنية، وأن الموظف لا يمكنه الإفلات من الرقابة المؤسسية، لأنّ التحقيقات تُدار من قبل أشخاص متخصصين يعملون تحت إشراف قضائي مباشر. هذه الرسالة المؤسسية تُشكّل بحد ذاتها رادعاً ذاتياً ضد الانحراف، إذ إن الموظف حين يدرك أن محقق هيئة النزاهة يتمتع بالاستقلالية، والحصانة المهنية، والدعم القضائي، لن يتجرأ على ارتكاب المخالفة بنفس السهولة التي قد يبيدها في غياب هذه العناصر. ومن هنا، تُسهم المادة في إعادة بناء التوازن داخل الوظيفة العامة، من خلال وجود قوى رقابية متقدمة لا تكتفي برصد الانحراف بل تمتلك القدرة القانونية على مواجهته ضمن إطار قانوني صارم.^{٣٠}

المبحث الثالث: الإطار القانوني للتوظيف في إيران

يُعدّ الإطار القانوني للتوظيف في جمهورية إيران الإسلامية واحداً من أكثر النماذج الإدارية تنظيماً في المنطقة، حيث يتمتع بدرجة عالية من الضبط القانوني والتفصيل المؤسسي، نتيجة لتراكمات تاريخية في بنية الدولة الحديثة، والتوجهات السياسية بعد الثورة الإسلامية، ومحاولات إصلاح الجهاز الإداري عبر قوانين متتالية بدءاً من قانون التوظيف الوطني القديم، إلى قانون مديريت خدمات كشوري، وما تلاه من قوانين مكتملة ضمن قوانين التخطيط التنموي والموازنات السنوية. وقد استطاع المشرّع الإيراني، من خلال هذه المنظومة القانونية، أن يُعالج بُنية التوظيف بشكل نسقي، حيث لم يكتف بتحديد شروط الدخول إلى الوظيفة العامة، وإنما أسس لنظام متكامل يشمل مراحل التوظيف، والتثبيت، والنقل، والتقاعد، والتغيير في محل الخدمة، وذلك عبر الجمع بين مركزية القرار التنظيمي ومرونة التطبيق على مستوى كل مؤسسة، مع الحفاظ على التوازن بين حقوق الموظف واستحقاقات الجهاز الإداري.^{٣١} من أبرز النصوص القانونية التي تؤسس لهذا الإطار هو المادة ٣٢ من قانون إدارة خدمات الدولة، والتي وضعت أساساً صارماً للتوظيف الإداري، من خلال النص على أن "كل موظف في أجهزة الدولة يجب أن يُشغل منصباً تنظيمياً مصادقاً عليه، وأن أي استخدام دون هذا الإطار التنظيمي يُعدّ باطلاً ولا يترتب عليه استحقاق مالي". يبرز هذا النص مفهوم "الوظيفة القانونية"، أي أن العلاقة بين الفرد والدولة من خلال الوظيفة العامة لا تكون إلا من خلال القنوات القانونية الواضحة، ولا يجوز دفع أي أجر أو بدل أو تعويض ما لم يكن هذا الشخص يشغل فعلياً وظيفة مقررّة ضمن الهيكل التنظيمي المصادق عليه. وهذا الفهم يحول دون الفوضى الإدارية التي كانت سائدة في بعض فترات ما قبل الثورة، حيث كان من الممكن تعيين الأفراد دون وضوح في المهام أو المسميات، مما يؤدي إلى تضخم وظيفي، وتهالك الموارد، وخلل في توزيع المسؤوليات، كما يسهم هذا النص في ضبط ميزانية الدولة، والحد من النفقات غير المخططة، لأن كل وظيفة يجب أن ترتبط برقم وظيفي، ووصف وظيفي، واعتماد مالي مصادق عليه.^{٣٢} فقد راعى المشرّع الإيراني الطبيعة الديناميكية للمرفق العام، وأقر بوجود حالات استثنائية قد تتطلب توظيفاً عاجلاً أو مؤقتاً خارج نطاق الهياكل التنظيمية، ولذلك أورد تبصرةً على المادة ٣٢ تُجيز للأجهزة التنفيذية أن توظف، في ظروف خاصة، ما لا

يتجاوز ١٠٪ من إجمالي عدد الوظائف المعتمدة، شرط أن يتم ذلك بدون التزام بالتثبيت، ولأقصى مدة سنة واحدة، وأن يكون في حدود الاعتمادات المالية المتاحة. هذا التوازن بين الصرامة التنظيمية والمرونة التشغيلية يُعبر عن إدراك عميق لحاجة الإدارة إلى التحرك في حالات الطوارئ، مثل الكوارث الطبيعية، أو المشاريع الاستعجالية، أو تغطية العجز المؤقت. لكنه في الوقت ذاته لا يُعطي صلاحية مطلقة للجهات الحكومية، بل يُخضع هذا الاستثناء لموافقة مسبقة من منظمة الإدارة العامة (الهيئة العامة للوظائف الحكومية في البلاد) باعتبارها الجهة الرقابية العليا في شؤون الموارد البشرية. هذه الآلية تكشف عن أن المشرع أراد تجنب الاستغلال السياسي أو المحسوبي في حالات التوظيف المؤقت، وجعل حتى هذه المرونة منضبطة ومراقبة، ما يُسهم في حماية المرفق العام من العبث، ويمنع خلق وظائف وهمية لأغراض غير مهنية.^{٣٣} تُشكل التبصرة الواردة على المادة ٣٢ من النظام القانوني الإيراني نموذجاً بالغ الأهمية لما يمكن تسميته "المرونة التشريعية المنضبطة" في تنظيم شؤون التوظيف داخل المرافق العامة، إذ يكشف هذا النص عن وعي المشرع الإيراني بالتعقيدات اليومية التي تُواجه الإدارة التنفيذية، والتي قد تفرض واقعاً استثنائياً يبتعد - مؤقتاً - عن الصيغة الجامدة للهيكل التنظيمي المعتمدة. ففي حين يتطلب النظام الإداري العادي الالتزام بعدد محدد من الوظائف وصيغ تشغيل دقيقة، فإن الحالات الطارئة مثل الكوارث الطبيعية، أو انهيار البنية التحتية، أو نقشي وباء، أو حتى تعثر مفاجئ في أحد المشاريع الحيوية، قد تُجبر الإدارة على التحرك بسرعة دون انتظار إجراءات التوظيف النظامية. من هنا تأتي هذه التبصرة لتفتح نافذة قانونية للتدخل الإداري العاجل، حيث تُجيز للأجهزة التنفيذية أن تُوظف بنسبة لا تتجاوز ١٠٪ من إجمالي عدد الوظائف المعتمدة، ولأقصى مدة سنة واحدة، دون أن يكون لهذا التوظيف المؤقت أي التزام بالتثبيت. بيد أن اللافت في هذا التوجه هو أنه لم يترك الحرية للإدارة التنفيذية في اتخاذ القرار بمعزل عن الرقابة، بل اشترط موافقة منظمة الإدارة العامة، وهي الجهة المختصة بالرقابة الإدارية العليا على الموارد البشرية، ما يعني أن المشرع لم يُطلق يد الحكومة، بل فرض ضوابط رقابية محكمة حتى في ظروف استثنائية.^{٣٤} هذه الصياغة القانونية، التي توازن بين مقتضيات المرونة والحاجة إلى الانضباط، تُجسد فهماً مركباً لفكرة الخدمة العامة في النظام الإيراني، حيث يُدرك المشرع أن الإدارة ليست كياناً ساكناً، بل جهاز متفاعل مع ظروف موضوعية وميدانية قد تتطلب سرعة في اتخاذ القرار واستجابة فورية لمتغيرات البيئة الخارجية. وفي الوقت نفسه، فإن فتح الباب أمام التوظيف الاستثنائي، ولو بنسبة محددة، لا يعني إطلاق العنان للتجاوز، بل يُعد اعترافاً بمحدودية النماذج الجامدة، واستيعاباً لضرورة خلق آلية قانونية تمنح الإدارة حرية الحركة دون التقريط في رقابة الدولة على الموارد البشرية. ولذلك فإن موافقة منظمة الإدارة العامة على كل توظيف من هذا النوع تُعد بمثابة شرط جوهري لحماية المرفق العام من مخاطر المحسوبية أو استغلال الظروف الطارئة لتوزيع مناصب وهمية أو شراء الولاءات. فهذه الموافقة لا تُمارس شكلياً، بل تتضمن تقييماً حقيقياً لحاجة المرفق، وصدق الادعاء بالاستثناء، ومشروعية الطلب من حيث انسجامه مع السياسة العامة للتوظيف وتوازنات الميزانية.^{٣٥}

المطلب الأول: الأنظمة القانونية التي تنظم الموظف في إيران

تُشكل الأنظمة القانونية التي تنظم أوضاع الموظفين في إيران منظومة تشريعية دقيقة متعددة الطبقات، تأسست على خلفيات فقهية وإدارية وقانونية تقاطع فيها قواعد القانون العام مع مقتضيات المصلحة الإدارية العامة، وتندمج فيها نصوص قانون "إدارة الخدمات العامة" (قانون إدارة خدمات الدولة) مع قوانين تنظيم العقود المدنية، بما يعكس تعقيداً واضحاً في العلاقة القانونية التي تحكم الموظف، سواء كان رسمياً أو تعاقدياً، مع الجهاز الإداري للدولة. ويتميز النموذج الإيراني برؤية مزدوجة تقوم من جهة على صيانة مبدأ المصلحة العامة عبر الانضباط القانوني، ومن جهة ثانية على حماية المركز القانوني للموظف، وضمان أمنه التعاقدية وحقوقه المرتبطة بالاستقرار المهني وعدم تعسف الإدارة في تعديل مضمون العلاقة التعاقدية.^{٣٦} من أبرز الجوانب التي تُبرز دقة هذا النموذج هو المنع القانوني الصريح لأي تعديل في شغل الموظف أو محل خدمته خلال مدة سريان العقد في حالة العقود المحددة (عقد عمل محدد)، وذلك انطلاقاً من بند ٣ من المادة ١٩٠ من القانون المدني الإيراني، التي تُحدد شروط صحة العقود، ومن بينها تعيين موضوع العقد بوضوح، بحيث يُعد أي غموض أو تغيير غير مُتفق عليه موجباً لبطلان العقد من جهة، ويُوقعه في نطاق "غرر" من جهة أخرى، أي في دائرة الخطر الناشئ عن عدم استقرار موضوع الالتزام. ومن ثم فإن أي تغيير في شغل المستخدم التعاقدية أثناء سريان عقده، حتى وإن كان ذلك بتصميم إداري منفرد، يُعد قانوناً إخلالاً بشرط موضوع العقد، ويُؤدي إلى بطلانه أو عدم نفاذه، خاصة إذا لم يكن التغيير مصحوباً بموافقة الموظف الصريحة وخضوعه لآلية جديدة من آليات التوظيف المعتمدة.^{٣٧} ينطوي بند ٣ من المادة ١٩٠ من القانون المدني الإيراني على بعد نظري دقيق وتنظيم قانوني محكم يجعل منه ركيزة أساسية في ضبط العلاقة التعاقدية في النظام القانوني الإيراني، وخاصة في ما يتصل بعقود العمل المحدد التي تُبرم بين الدولة كجهة إدارية وبين العاملين في إطار عقود غير دائمة. هذا النص لا يقتصر فقط على كونه بياناً قانونياً مجرداً، بل يُشكل في جوهره قاعدة معيارية فاصلة بين التعاقد المشروع والتصرف الإداري المنطوي على تجاوز للإرادة الحرة التي تُشكل الأساس الأول في انعقاد العقود. فالمادة تُشترط لصحة العقد وضوح موضوعه بشكل صريح، بمعنى أن على كل طرف أن يعلم تمام العلم بما هو

مُقدّم عليه، وما الالتزامات والحقوق المتقابلة التي ينطوي عليها ذلك التعاقد، خاصة إذا تعلّق الأمر بعقد عمل محدد، حيث تكون طبيعة الوظيفة، ومحل الأداء، والمهام التفصيلية الموكلة إلى العامل، عناصر تكوينية لا مجرد أوصاف ثانوية. وحين يتغير أي من هذه العناصر خلال فترة سريان العقد دون موافقة صريحة من الطرف الثاني، فإننا لا نكون بصدد تعديل داخلي، بل بصدد إخلال بشرط من شروط العقد، ما يجعل من هذا التغيير، من زاوية قانونية، خروجاً عن النص الأصلي، وبالتالي عُرضة للبطلان أو عدم النفاذ، لا سيما إذا أدّى ذلك إلى تغيير جوهري في طبيعة التزامات الموظف التعاقدية.^{٣٨} وتكتسب هذه الحماية القانونية طابعاً أكثر أهمية في إطار العلاقة الوظيفية غير المستقرة التي تربط الموظف المتعاقد بالدولة، حيث يفتقر في الغالب إلى الامتيازات المرتبطة بالتوظيف الدائم، ويكون رهيناً لتوازن هش بين حاجته للوظيفة وبين ما تملكه الإدارة من أدوات ضغط. من هذا المنطلق، يأتي بند ٣ من المادة ١٩٠ كضمانة تشريعية تحول دون استخدام هذه السلطة لإعادة تشكيل العلاقة التعاقدية من جانب واحد، وتحفظ للموظف حقه في الثبات الوظيفي النسبي خلال فترة العقد، وتمنحه أداة قانونية للاعتراض على أي محاولة لتغيير محل الخدمة، أو تكليفه بمهام لم ينص عليها العقد. وهذا البعد لا يرتبط فقط بمفهوم العقد المدني، بل ينعكس بشكل مباشر على التصور الأوسع للعدالة الإدارية، حيث تتحول الإرادة الحرة إلى معيار لتقييم مشروعية التصرف الإداري، وتُعتبر الموافقة الصريحة على أي تعديل في مضمون العقد عنصراً جوهرياً لا مكملاً في ضمان استمرار الرابطة التعاقدية. وبذلك، فإن أي قرار إداري منفرد بنقل الموظف أو تغيير نطاق عمله، دون أن يكون متضمناً رضاه الصريح أو مستنداً إلى إجراء إداري جديد يعيد تأسيس العلاقة التعاقدية من جديد، يُعدّ من حيث المبدأ باطلاً أو غير نافذ، ويُعرّض الإدارة للمساءلة القانونية أمام الجهات الرقابية أو القضائية المختصة.^{٣٩} ويتضح من خلال تبصرة المادة ٣٢ من القانون إدارة الخدمات العامة أنّ عملية استخدام موظف جديد أو تجديد العقد لوظيفة مختلفة، مشروطة بالإعلان العام والمساواة المفتوحة، ما لم يكن هناك نص قانوني خاص يُجيز خلاف ذلك. ومن ثم، فإن تغيير موضوع العقد يُعدّ بمنزلة عقد جديد بالكامل، يقتضي تطبيق جميع الإجراءات التي تتطلبها قواعد التوظيف النظامي، وهو ما يؤكّد مجدداً على الصرامة القانونية التي تحيط بمسألة التحول من شغل إلى آخر، أو من موقع إداري إلى آخر، سواء في القطاع الرسمي أو في القطاع التعاقدية الحكومي. هذه القراءة تؤسّس لمفهوم التوظيف القائم على المساواة والشفافية، وتمنع بروز ظواهر المحاباة أو التلاعب الإداري في تغيير مواقع العمل بدون مسوّغ قانوني مشروع.^{٤٠}

المطلب الثاني: الشروط والمعايير القانونية للتوظيف في إيران

إن الشروط والمعايير القانونية المعتمدة في جمهورية إيران الإسلامية للتوظيف في مؤسسات الدولة والإدارات العامة تستند إلى منظومة قانونية وإدارية محكمة تم بناؤها خلال العقود الأخيرة بهدف تحقيق العدالة الإدارية وضمان الكفاءة والمساواة في الوصول إلى الوظيفة العامة. هذه المنظومة لا تُعنى فقط بكيفية ولوج الموظف إلى الوظيفة، بل تتجاوز ذلك لتشكّل منظومة متكاملة تشمل شروط التوظيف، معايير الاختيار، نظام الترقية والعقوبات، وحماية حقوق المواطنين في التعامل مع الإدارة. ويمثل قانون إدارة الخدمات العامة (قانون إدارة الخدمات العامة) الإطار المرجعي الأساسي لهذه المنظومة، حيث يُشكل بمقتضى مواده المتعددة مرجعاً قانونياً شاملاً يضبط بدقة العلاقة بين الموظف والدولة من حيث الواجبات والحقوق والضوابط المؤسسية. ومن خصائص هذا القانون أنه يُكرّس فلسفة التخطيط الإداري المستند إلى الكفاءة والشفافية، ويمنع القرارات الاعتباطية في التوظيف أو الانتداب أو التمديد، ويشترط لكل مرحلة من مراحل التوظيف نشر إعلان عام، ما يعزز مبدأ المساواة القانونية أمام الوظائف العامة ويوفر نظاماً رقابياً منضبطاً يحمي مصالح الدولة والمواطنين معاً.^{٤١} تبرز المادة ٢٨ من قانون إدارة الخدمات العامة، التي تُشكل نقطة تحول محورية في ثقافة التوظيف، إذ تنص على أن "الحكومة مكلفة، من أجل صيانة حقوق المواطنين والمراجعين، بأن تُراعي في عملية الترقية والتعيين وتجديد العقود والتشجيع أو العقاب الإداري، مستوى رضا المواطنين عن أداء الموظفين، وأن تُدمج كافة اللوائح والآليات الإدارية المرتبطة بالموظفين ضمن هذه المنظومة التقييمية الشاملة". هذه المادة تكشف عن منظور متطور للتوظيف لا يقتصر على الجدارة الأكاديمية أو اجتياز الاختبارات الكتابية، بل يمتد ليشمل عنصر الأداء العملي الفعلي، كما يظهر من خلال رضا المواطنين. وهو منظور مستوحى من مبادئ "الإدارة بالمرجات" و"الحكومة المرتكزة على الأداء"، ما يعني أن الوظيفة العامة في إيران لم تعد امتيازاً شخصياً أو حقاً مغلقاً، بل أصبحت مسؤولية اجتماعية يُقاس نجاحها بمستوى رضا المنتفعين. وقد أدى تطبيق هذه المادة إلى تحوّل تدريجي في دور الموظف العام من مجرد منفذ للمهام الإدارية إلى طرف محوري في تحقيق رضا المجتمع وتعزيز كفاءة الإدارة العامة، ما خلق دينامية جديدة في الثقافة الإدارية للدولة.^{٤٢}

الخاتمة

التائج

١. إن التحليل المقارن للأنظمة القانونية التي تنظم توظيف الموظف في كل من مصر والعراق وإيران، يُظهر تفاوتاً جوهرياً في البنية القانونية، حيث تختلف الآليات والضوابط التي تنظم التوظيف العام من حيث اشتراطات التعيين، ومراحل الاختيار، وأدوات الرقابة، وهو ما ينعكس على تفاوت في فعالية العدالة الإدارية وضمانات الشفافية والمساءلة. ففي حين أن مصر تعتمد بدرجة كبيرة على النيابة الإدارية كمؤسسة رقابية وتأديبية مستقلة وفقاً لقانون تنظيم النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، فإن العراق قد أنشأ هيئة النزاهة كجهة رقابية مركزية نص عليها قانون رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١، بينما تستند إيران إلى منظومة قانونية متداخلة بين قانون التوظيف الوطني وقانون إدارة الخدمات العامة دون وجود جهة مركزية رقابية إدارية مستقلة. وبالتالي، يُظهر هذا التباين الحاجة إلى نموذج موحد يُراعي مبادئ الحكم الرشيد لضمان استقرار الوظيفة العامة وتعزيز ثقة المواطنين في مؤسسات الدولة.

٢. تُبين النتائج أن مبدأ الشفافية، بوصفه أحد المرتكزات الأساسية لضمان العدالة الإدارية، لا يحظى بذات المستوى من الإلزام والتفصيل في النصوص القانونية للدول الثلاث، حيث نجد في القانون العراقي أنَّ المادة ٣ من قانون هيئة النزاهة تؤكد على الشفافية كقيمة مؤسسية، لكنها لا تُحدد آليات إلزامية لتطبيقها في جميع مراحل التوظيف. أما في التشريع المصري، فتُمارس النيابة الإدارية دوراً فاحصاً للشكاوى دون وجود التزام دستوري أو قانوني مُسبق بنشر معايير التعيين أو قرارات اللجان، وفقاً لما يظهر في المادة ٣ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨. في المقابل، نجد في القانون الإيراني افتقاراً صريحاً لأي إلزام في نشر نتائج التعيينات أو معايير المفاضلة، وهو ما يجعل مبدأ الشفافية مجرد نص أخلاقي لا يرتقي إلى مستوى الإلزام القانوني، ما يستوجب تعزيز هذا المفهوم في النصوص القانونية من خلال آليات تنفيذية مستقلة.

٣. أحد التحديات البارزة التي رصدتها الدراسة تتمثل في غياب تعريف قانوني دقيق وموحد لمفهوم "الموظف العام" عبر الأنظمة القانونية الثلاثة. ففي مصر، يعتمد القانون على التفرقة بين موظفي الدولة وموظفي القطاع العام دون توضيح دقيق للفئات الخاضعة للمساءلة، كما في المادة ١١٨ مكرر (أ) من قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧. بينما في العراق، هناك توسع في تصنيف الموظف العام إلى العاملين في المؤسسات الأمنية والمدنية بحسب قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٨. أما في إيران، فإن المادة ٤ من قانون التوظيف الوطني تُقسّم المستخدمين إلى رسميين، عقدي، وعامل، ولكن دون تحديد دقيق للمعايير المشتركة بينهم في ما يخص شروط الاستخدام والرقابة. هذا التباين في المفاهيم يؤدي إلى إرباك قانوني في التطبيق ويفتح المجال أمام الاجتهادات المتناقضة، ما يتطلب وضع تعريف قانوني شامل يوحد الإطار النظري للتوظيف العام.

٤. تُظهر نتائج التحليل وجود فجوة كبيرة في المواءمة بين القوانين العامة مثل قانون العقوبات أو قانون المسؤولية المدنية، وبين القوانين الخاصة بتنظيم الوظيفة العامة، ما يؤدي إلى تعارض صريح في بعض الأحيان بين النصوص القانونية. ففي القانون الإيراني، مثلاً، تنص المادة ١١ من القانون المسؤولية المدنية على مسؤولية الموظف عن الأضرار الناتجة عن أدائه الوظيفي، بينما لا يوجد نص مواز في قوانين التوظيف يُحدد العلاقة بين هذه المسؤولية والمسار التأديبي أو الإداري. كذلك في العراق، رغم التنصيص على مكافحة الفساد في المادة ٢١ من قانون هيئة النزاهة، إلا أنَّ العلاقة بين هذا القانون وبين قوانين الخدمة المدنية لا تزال غامضة. ومثل هذا الغموض يجعل من الصعب إحالة الموظف إلى مساءلة شاملة تجمع بين التأديب الإداري والمساءلة القانونية دون الوقوع في إشكاليات تنازع القوانين، ما يستدعي توحيد المرجعيات القانونية وإلغاء النصوص المتعارضة.

٥. تُبرز الدراسة خللاً هيكلياً في نظم التدرج الإداري والترقية في الوظيفة العامة، خاصة من جهة عدم ربط الكفاءة بالاستحقاق الوظيفي في الأنظمة الثلاثة محل الدراسة. ففي مصر، على الرغم من وجود تقارير الكفاءة التي تُقدّم بموجب المادة ٤٩ من قانون الرقابة الإدارية لسنة ١٩٦٤، إلا أنَّ تأثير هذه التقارير في مسار الترقية ما زال محدوداً وغير شفاف، حيث يتم غالباً تغيب المبررات الفعلية للترقيات أو الرفض. في العراق، ورغم وجود صلاحيات قانونية لمكافحة الفساد الإداري، كما في المادة ٣ من قانون هيئة النزاهة لسنة ٢٠١١، إلا أنَّ اعتماد الكفاءة المهنية كمؤشر مركزي للترقي لا يتم النص عليه صراحة في قانون الخدمة أو في أنظمة التقييم. أما في إيران، فإن الفصل بين الوظائف الدائمة والمؤقتة، كما ورد في مادته ٤ و ٤٥ من قانون التوظيف الوطني و قانون إدارة الخدمات المدنية في الدولة، يجعل من عملية الترقية معقدة وغير قائمة على مؤشرات موضوعية للكفاءة، بل قد ترتبط بالهيكل الإداري أكثر من الأداء الفعلي، ما يعكس حاجة ماسة لإعادة تصميم أنظمة التقييم المهني وتعزيز استحقاق الترقية.

التوصيات

١. ينبغي على المشرع في الدول الثلاث تنظيم إطار قانوني موحد للتوظيف الإداري يحد من التمييز بين أنماط التوظيف كالرسمية والموقته والتعاقدية، وذلك لضمان تساوي الحقوق والواجبات بين جميع فئات الموظفين، وتحقيق مبدأ العدالة الإدارية في ظل تفاوت الضمانات الوظيفية بين هذه الفئات في القوانين الحالية، كما في المادة ٤ من قانون التوظيف الوطني في إيران. وينبغي أن تُرقف هذه المبادئ بقواعد تنفيذية واضحة تُعنى بتوحيد المعايير الوظيفية والإجرائية، وتُلزم الجهات الحكومية بإجراء تدقيق دوري في عقود الموظفين وأوضاعهم لضمان عدم وجود ثغرات قانونية تُستغل

لإعادة إنتاج التمييز الإداري. كما يُستحسن إنشاء لجان إشراف وطنية تتبع للسلطة التشريعية أو القضائية للإشراف على تطبيق العدالة بين موظفي القطاع العام بغض النظر عن نوع توظيفهم.

٢. يُوصى بوضع آليات قانونية تُلزم الإدارات العامة بنشر الوظائف الشاغرة ومعايير شغلها بشكل شفاف ومنظم عبر بوابات إلكترونية مركزية، بما يضمن تكافؤ الفرص ومنع التوظيف المبني على المحسوبية، وخصوصاً أن القوانين الحالية لا تتضمن تفصيلاً إجرائياً كافياً حول طرق الإعلان، مثلما هو الحال في مصر والعراق. ويُستحسن أن يُلزم القانون الإدارات بتحديد مهل كافية قبل غلق باب التقديم، إلى جانب توضيح مراحل المسابقة والإجراءات المتبعة والنتائج النهائية، ونشرها في السجل الوظيفي العلني. إن وجود هذه الشفافية المؤسسية يُعزز ثقة المواطنين بالمرفق العام ويُقلل من فرص الفساد والاختلال في آليات التوظيف.

٣. من الضروري سن تشريعات تُلزم الجهات الإدارية بتقديم تقارير دورية عن آليات التوظيف والترقيات إلى البرلمان أو الهيئات الرقابية، وذلك لتعزيز الرقابة الشعبية والمساءلة الديمقراطية على الإدارة العامة، خصوصاً في ظل غياب هذه الإلزامية في معظم قوانين الخدمة المدنية المطبقة حالياً، كما تُظهره المادة ٧٣ من الدستور العراقي. كما ينبغي أن تتضمن هذه التقارير شرحاً وافياً لعدد الوظائف المعلنة والمملوءة وشكاوى المتقدمين ومآلات الطعون الإدارية، إضافة إلى تحليل الفجوات القائمة وتوصيات للإصلاح المؤسسي. إن مثل هذا الربط بين الشفافية التشريعية والتوظيف سيساهم في بناء إدارة عامة فاعلة ومتجاوبة مع المجتمع.

٤. يوصى بتعديل التشريعات القائمة لإدراج أحكام صريحة تضمن حصة عادلة من الوظائف العامة لفئات ذوي الإعاقة والأقليات والمحرومين، على أن تكون هذه الحصة ملزمة وليست تقديرية، مع تضمين آليات رقابية لضمان تنفيذها، وهو ما تقتصر إليه القوانين التنفيذية في الدول الثلاث رغم التأكيد الدستوري عليها. كما ينبغي تهيئة بيئة العمل إدارياً وتقنياً لاستيعاب هذه الفئات وتكليف المهام وفق قدراتهم، إضافة إلى منحهم الأولوية في فرص التدريب والتأهيل والترقية داخل السلم الإداري. هذا التعديل سيُجسد المساواة لا كشعار بل كممارسة تنفيذية ملزمة ومرئية ضمن الهيكل الإداري للدولة.

٥. يُقترح على السلطات التشريعية والتنفيذية تطوير منظومة فعّالة موحدة لتوصيف الوظائف العامة وربطها بمؤشرات الأداء الوظيفي، لضمان المساءلة الدقيقة عن كل وظيفة ومهامها، والتقليل من التضارب الوظيفي، بما يعزز الكفاءة المؤسسية، خاصة في ظل نقص التوصيف التفصيلي في قوانين مثل قانون هيئة النزاهة العراقي أو قانون الخدمة المدنية المصري. إن التوصيف الوظيفي ينبغي أن يُرفق بسجل رقمي خاص لكل موظف يُحدث سنوياً، ويُستخدم كمرجع أساسي في التقييم، والترقية، والمساءلة. كما يجب أن يُربط نظام التوصيف بقاعدة بيانات مركزية تُشرف عليها هيئة مستقلة من خارج الجهاز التنفيذي.

المصادر والمراجع

١. إبراهيم، درويش، ١٩٩٥، التنمية الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة.
٢. أمير على عبد حسن، مرشد، ١٣٩٩، حكم كيفرى و تأثير آن بر وضعيت استخدام كارمند، پایان نامه کارشناسی ارشد، جامعه المصطفى العالميه.
٣. أمير فرج، يوسف، ٢٠١٠، مكافحة الفساد الإداري والوظيفي وعلاقته بالجريمة على المستوى المحلي والإقليمي والعربي والدولي في ظل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة، المكتب العربي الحديث، القاهرة.
٤. باسم خزل على، الوداع، ١٤٠١، حقوق اجتماعي و اقتصادي کارمندان دولت در ايران و عراق، پيشنهاده کارشناسی ارشد، دانشگاه تبريز.
٥. بلال أمين، زين الدين، ٢٠٠٩، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن: مقارنة بالشريعة الإسلامية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية.
٦. ثائر خليل هويدي، الهزاع، ١٤٠١، نظام حقوقی قرارداد کار در عراق و ايران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اديان و مذاهب.
٧. حسنين المحمدي، بوادي، ٢٠٠٧، الفساد الإداري لغة المصالح، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
٨. حسنين، المحمدي، ٢٠٠٨، الفساد الإداري، لغة المصالح، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية.
٩. حسين محمد على، العميد، ١٤٠٢، اخلال در وظائف اداره دولتي، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اديان و مذاهب.
١٠. حمزة حسن، الطائي، ٢٠١٠، الفساد الإداري في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية المفتوحة.

١١. رياض شعلان، الصالحي، ٢٠١٨، فاعلية الأجهزة الرقابية في مكافحة الفساد المالي والإداري، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة القادسية.
١٢. رياض محسن، الفلاح، ٢٠١٤، ظاهرة الفساد الإداري وأثرها على الأجهزة الإدارية، مجلة الجامعة، العراق.
١٣. سالم محمد، عبود، ٢٠٠٨، ظاهرة الفساد الإداري والمالي: دراسة في إشكالية الإصلاح الإداري والتنمية، دار الدكتور للعلوم، بغداد.
١٤. سحر عادل، حسين، بىتا، الفساد الإداري: أسبابه وآثاره وطرق مكافحته، مجلة النزاهة والشفافية.
١٥. شمخي، جبر، ٢٠٠٢، الفساد الإداري: المفهوم والآثار، جريدة الصباح.
١٦. صباح، الساعدي، ٢٠٠٨، دور السلطات العامة في مكافحة الفساد الإداري، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد.
١٧. عبد الأمير كاظم عماش، العيسوي، ٢٠١٢، السياسة الجنائية لجرائم الفساد الإداري والمالي في القانون العراقي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل.
١٨. عبد العزيز داود، المعيني، ٢٠١٨، دور الشفافية في مكافحة الفساد الإداري، بحث دبلوم عالي، كلية الحقوق، جامعة الموصل.
١٩. عبد المجيد، ٢٠١١، الفساد الإداري: دراسة ميدانية، جامعة اليرموك، العراق.
٢٠. علي، الشتا، ٢٠٠٣، الفساد الإداري ومجتمع المستقبل، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية.
٢١. غالي راهي، حمد، ٢٠٠٩، الفساد المالي والإداري في العراق وسبل معالجته، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الكوفة.
٢٢. فلاح صلاح شري، حسين، ٢٠١٣، الفساد الإداري: أسبابه وآثاره وأهم أساليب المعالجة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد.
٢٣. ماهر صالح علاوي و ماجد جاسم محمد، الجبوري و الفهداوي، بىتا، اختصاصات هيئات الرقابة المستقلة بمكافحة الفساد المالي والإداري في العراق: دراسة مقارنة، مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية.
٢٤. محمد رضا، العدل، ١٩٨٥، الفساد الإداري في الدول النامية. بعض انعكاساته الاقتصادية، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة.
٢٥. محمد مصطفى، سليمان، ٢٠٠٦، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد الإداري والمالي، الدار الجامعية، الإسكندرية.
٢٦. محمد، احمدى طيفكانى، ١٣٩٧، آسیب شناسی مقررات حاکم بر اخراج کارگر و کارمند در حقوق استخدام كشوری و راهکارهای قانونی برای مقابله با آن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، دانشکده علوم انسانی.
٢٧. محمد، الصيرفي، ٢٠٠٨، الفساد والإصلاح والتطوير الإداري، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية.
٢٨. محمد، جاسم، ٢٠٠٥، الفساد الإداري والمالي في العراق: تكلفته الاقتصادية والاجتماعية، الندوات العلمية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد.
٢٩. محمد، عبود، ٢٠٠٨، ظاهرة الفساد الإداري والمالي، دار الدكتور للعلوم، بغداد.
٣٠. محمد كاظم، زمانى، ١٣٩٦، حقوق مرخصى در قوانين و مقررات استخدامى در رويه ديوان عدالت ادارى، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی.
٣١. مرتضى نوري، محمود، ٢٠٠٨، الاستراتيجية العامة لمكافحة الفساد الإداري والمالي في العراق، هيئة النزاهة، المؤتمر العلمي حول النزاهة أساس الأمن والتنمية، العراق.
٣٢. منوچهر، سيف السادات، ١٣٧٧، مقررات حاکم بر اخراج کارگر در حقوق کار و اخراج کارمند در حقوق استخدام كشوری ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز.
٣٣. الناز، بالایی، ١٣٩٦، بررسی تطبیقی ویژگی های شغلی در قراردادهای استخدامی بخش دولتی و بخش خصوصی با محوریت صنعت در استان اردبیل، پیشنهاد کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی مقدس اردبیلی.
٣٤. ناصر، الجوراني، ٢٠١٥، التدابير الدولية لمكافحة الفساد وانعكاساتها على التشريع العراقي، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة.
٣٥. هدى حامد، قشقوش، ٢٠٠٢، جريمة غسيل الأموال في نطاق التعاون الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة.
٣٦. وسام تركى، عبد، ١٤٠١، مرجع مدیریت برای تضمین دستمزد روزانه در قرارداد کار؛ بررسی تطبیقی حقوق عراق و مصر، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه قم.

٣٧. وليد ناجي جفات، الحمودي، ١٤٠٠، اثر ارتكاب جرم بر رابطه استخدامی در بخش عمومی در حقوق ايران و عراق، پيشنهاده كارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی.

٣٨. ياوره نادر، نصرالدين، ١٤٠٢، نظام حقوقی فوق العاده های حقوق در حقوق عراق و ايران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ادیان و مذاهب.

هوامش البحث

- ^١ حسنين المحمدي، بوادي، ٢٠١٦، الفساد الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص ١٥٧
- ^٢ أمير فرج، يوسف، ٢٠١٠، مكافحة الفساد الإداري والوظيفي وعلاقته بالجريمة على المستوى المحلي والإقليمي والعربي والدولي في ظل اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة، المكتب العربي الحديث، القاهرة، ص ١٦٢
- ^٣ حمزة حسن، الطائي، ٢٠١٠، الفساد الإداري في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية المفتوحة، ص ٩١
- ^٤ رياض شعلان، الصالحي، ٢٠١٨، فاعلية الأجهزة الرقابية في مكافحة الفساد المالي والإداري، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة القادسية، ص ٨٢
- ^٥ محمد مصطفى، سليمان، ٢٠٠٦، حوكمة الشركات ومعالجة الفساد الإداري والمالي، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص ١٢١
- ^٦ حسنين المحمدي، بوادي، ٢٠٠٧، الفساد الإداري لغة المصالح، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص ١١٢
- ^٧ محمد رضا، العدل، ١٩٨٥، الفساد الإداري في الدول النامية. بعض انعكاساته الاقتصادية، المجلة الجنائية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، ص ١٤
- ^٨ بلال أمين، زين الدين، ٢٠٠٩، ظاهرة الفساد الإداري في الدول العربية والتشريع المقارن: مقارنة بالشريعة الإسلامية، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، ص ٢٢٠
- ^٩ هدى حامد، قشقوش، ٢٠٠٢، جريمة غسيل الأموال في نطاق التعاون الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٣٩
- ^{١٠} حسنين، المحمدي، ٢٠٠٨، الفساد الإداري، لغة المصالح، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ص ١٤٨
- ^{١١} إبراهيم، درويش، ١٩٩٥، التنمية الإدارية، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٠١
- ^{١٢} علي، الشتا، ٢٠٠٣، الفساد الإداري ومجتمع المستقبل، المكتبة المصرية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص ٢٤٣
- ^{١٣} محمد، الصيرفي، ٢٠٠٨، الفساد والإصلاح والتطوير الإداري، مؤسسة حورس الدولية، الإسكندرية، ص ١٧٣
- ^{١٤} عبد المجيد، ٢٠١١، الفساد الإداري: دراسة ميدانية، جامعة اليرموك، العراق، ط ٢، ص ١٤٦
- ^{١٥} رياض محسن، الفلاح، ٢٠١٤، ظاهرة الفساد الإداري وأثرها على الأجهزة الإدارية، مجلة الجامعة، العدد ٢، العراق، ص ١١
- ^{١٦} شمخي، جبر، ٢٠٠٢، الفساد الإداري: المفهوم والآثار، جريدة الصباح، العدد ١٠٩، ص ٥
- ^{١٧} حمزة حسن، الطائي، ٢٠١٠، الفساد الإداري في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية المفتوحة، ص ١٨٦
- ^{١٨} سحر عادل، حسين، بى تا، الفساد الإداري: أسبابه وآثاره وطرق مكافحته، مجلة النزاهة والشفافية، العدد ٧، ص ٨
- ^{١٩} محمد، جاسم، ٢٠٠٥، الفساد الإداري والمالي في العراق: تكلفته الاقتصادية والاجتماعية، الجزء الأول من الندوات العلمية، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، ص ١٦٠
- ^{٢٠} فلاح صلاح شري، حسين، ٢٠١٣، الفساد الإداري: أسبابه وآثاره وأهم أساليب المعالجة، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، جامعة بغداد، ص ١٦
- ^{٢١} حمزة حسن، الطائي، ٢٠١٠، الفساد الإداري في الوظيفة العامة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية القانون والسياسة، الأكاديمية العربية المفتوحة، ص ١١٩

- ^{٢٢} سالم محمد، عبود، ٢٠٠٨، ظاهرة الفساد الإداري والمالي: دراسة في إشكالية الإصلاح الإداري والتنمية، دار الدكتور للعلوم، بغداد، ط ٢، ص ١٤٥
- ^{٢٣} عبد الأمير كاظم عمّاش، العيسوي، ٢٠١٢، السياسة الجنائية لجرائم الفساد الإداري والمالي في القانون العراقي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية القانون، جامعة بابل، ص ٢١٦
- ^{٢٤} محمد، عبود، ٢٠٠٨، ظاهرة الفساد الإداري والمالي، دار الدكتور للعلوم، بغداد، ص ١٧٦
- ^{٢٥} صباح، الساعدي، ٢٠٠٨، دور السلطات العامة في مكافحة الفساد الإداري، أطروحة دكتوراه، كلية القانون، جامعة بغداد، ص ٢١٨
- ^{٢٦} غالي راهي، حمد، ٢٠٠٩، الفساد المالي والإداري في العراق وسبل معالجته، مجلة العلوم القانونية والسياسية، جامعة الكوفة، العدد ٢، مجلد ١، ص ١٧
- ^{٢٧} مرتضى نوري، محمود، ٢٠٠٨، الاستراتيجية العامة لمكافحة الفساد الإداري والمالي في العراق، هيئة النزاهة، المؤتمر العلمي حول النزاهة أساس الأمن والتنمية، العراق، ص ٢٣١
- ^{٢٨} عبد العزيز داود، المعيني، ٢٠١٨، دور الشفافية في مكافحة الفساد الإداري، بحث دبلوم عالي، كلية الحقوق، جامعة الموصل، ص ١٠٧
- ^{٢٩} ناصر، الجوراني، ٢٠١٥، التدابير الدولية لمكافحة الفساد وانعكاساتها على التشريع العراقي، مجلة الكلية الإسلامية الجامعة، المجلد ١٠، العدد ٣٦، ص ١٠
- ^{٣٠} ماهر صالح علاوي و ماجد جاسم محمد، الجبوري و الفهداوي، بى‌تا، اختصاصات هيئات الرقابة المستقلة بمكافحة الفساد المالي والإداري في العراق: دراسة مقارنة، مجلة جامعة الأنبار للعلوم القانونية والسياسية، العدد ٨، ص ١٣
- ^{٣١} نائر خليل هويدى، الهزاع، ١٤٠١، نظام حقوقى قرارداد کار در عراق و ايران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ادیان و مذاهب، ص ١٣٧
- ^{٣٢} منوچهر، سیف‌السادات، ١٣٧٧، مقررات حاکم بر اخراج کارگر در حقوق کار و اخراج کارمند در حقوق استخدام کشوری ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شیراز، ص ١٤٣
- ^{٣٣} حسین محمد علی، العمیدی، ١٤٠٢، اخلال در وظایف اداره دولتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ادیان و مذاهب، ص ١٤٤
- ^{٣٤} محمدکاظم، زمانی، ١٣٩٦، حقوق مرخصی در قوانین و مقررات استخدامی در رویه دیوان عدالت اداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، ص ١٨٦
- ^{٣٥} الناز، بالایی، ١٣٩٦، بررسی تطبیقی ویژگی‌های شغلی در قراردادهای استخدامی بخش دولتی و بخش خصوصی با محوریت صنعت در استان اردبیل، پیشنهاد کارشناسی ارشد، مؤسسه آموزش عالی مقدس اردبیلی، ص ١٧٩
- ^{٣٦} باسم خزعل علی، الوداعه، ١٤٠١، حقوق اجتماعی و اقتصادی کارمندان دولت در ایران و عراق، پیشنهاد کارشناسی ارشد، دانشگاه تبریز، ص ١٦٨
- ^{٣٧} محمد، احمدی طیفکائی، ١٣٩٧، آسیب‌شناسی مقررات حاکم بر اخراج کارگر و کارمند در حقوق استخدام کشوری و راهکارهای قانونی برای مقابله با آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، دانشکده علوم انسانی، ص ٢٠١
- ^{٣٨} امیر علی عبد حسن، مرشدی، ١٣٩٩، حکم کیفری و تأثیر آن بر وضعیت استخدام کارمند، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، جامعه المصطفی العالمیه، ص ٢٠٢
- ^{٣٩} وسام ترکی، عبد، ١٤٠١، مرجع مدیریت برای تضمین دستمزد روزانه در قرارداد کار؛ بررسی تطبیقی حقوق عراق و مصر، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه قم، ص ٢٠٢
- ^{٤٠} یاوره نادر، نصرالدین، ١٤٠٢، نظام حقوقی فوق‌العاده‌های حقوق در حقوق عراق و ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ادیان و مذاهب، ص ١٦٥
- ^{٤١} محمدکاظم، زمانی، ١٣٩٦، حقوق مرخصی در قوانین و مقررات استخدامی در رویه دیوان عدالت اداری، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده حقوق و علوم سیاسی، دانشگاه علامه طباطبائی، ص ١٧٢
- ^{٤٢} ولید ناجی جفات، الحمودی، ١٤٠٠، اثر ارتکاب جرم بر رابطه استخدامی در بخش عمومی در حقوق ایران و عراق، پیشنهاد کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد، دانشکده علوم اداری و اقتصادی، ص ١٩٤