مجلة النور للدراسات القانونية ، العدد (2) ، المجلد 1 ، ديسمبر 2024
ISSN: 3007-3340 , https://doi.org/10.69513/jnfls.v1.i2.a8 (211-207)

م. د. حسام محسن عبدالعزيز البريفكاني
جامعة النور / كلية الحقوق
Husam.mohsin@alnoor.edu.iq

مقال

قراءة تحليلية في القانون المرقم (19) لسنة 2024 التعديل الحادي والعشرين لقانون الملاك رقم(25) لسنة 1960 وضوابط تنفيذها

يعد قانون الملاك العراقي النافذ رقم (25) لسنة 1960 هو الاطار القانوني الذي ينظم اوضاع الموظف العام في العراق خصوصا فيما يتعلق بالدرجات الوظيفية والعنوان او الوصف الوظيفي والترفيعات والعلاوات السنوية، ويعرف احيانا بقانون الخدمة المدنية، وفي ذات الوقت من القوانين ذات الصلة بالملاك الوظيفي للدولة.

ومن الاسباب الموجبة التي دعت المشرع العراقي الى سن هذا التعديل هو بغية تحقيق الانسجام بين العناوين الوظيفية والمؤهلات العلمية للموظفين، بإضافة عناوين وظيفية جديدة لسد حاجات دوائر الدولة من الاختصاصات المختلفة في ضوء متطلبات ادارة المرافق العامة والمتغيرات العلمية الحديثة، ولاستحداث عناوين وظيفية جديدة بما يضمن استمرار الموظف بذات عنوانه الوظيفي وصولا الى الدرجة التي يستحقها قانونا.

لقد تم تعديل قانون الملاك العراقي النافذ عدة مرات واخره كان التعديل الحادي والعشرين الذي تم اقراره ونشره في جريدة الوقائع العراقية في العدد (4790) بتاريخ 8/26/ 2024، اذ تضمن التعديلات اصلاحات في تصنيف الدرجات الوظيفية واستحقاقات الترفيع بما يهدف الى تحقيق العدالة وتعزيز كفاءة الجهاز الاداري، كما يشمل تحسين اليات شغل الوظائف بما يتناسب مع احتياجات المرافق العامة وتطوير الموارد البشرية.

كما تناول التعديل الملاكات الوظيفية واهلية رئاسة الوزراء ووزارة المالية والوزارات في التصرف بهذه الدرجات الوظيفية والتعامل معها، اذ توقف الكثير من الموظفين عند عناوين وظيفية معينة

وبموجب هذا التعديل تم تلافي كثير من حالات التسكين ان لم يكن كلها، كما تم استحداث 433 عنوان وظيفي جديد وهذا بلا شك في صالح الموظف العام في العراق.

وبخصوص قانون التعديل الجديد فقد تضمن اربع مواد قانونية، اذ نصت المادة الاولى على اضافة عناوين وظيفية جديدة مرفقة بالقانون من خلال الملحقين رقم (1) و (3)، واضيفت الى الجدول رقم (2) الخاص بالوظائف العامة الملحق بقانون الملاك رقم (25) لسنة 1960، بينما حذفت المادة الثانية من قانون التعديل الحادي والعشرين العناوين الوظيفية المنصوص في الجدول رقم (2) من الجداول الملحقة بقانون الملاك النافذ، وبهذا التعديل استطاع الكثير من الموظفين الوصول الى عناوين جديدة ما كانوا باستطاعتهم الوصول اليها بسبب حالة التسكين.

اما المادة الثالثة والتي تعد من اهم المواد التي جاءت في قانون التعديل فقد عالجت احتساب المدة التي قضاها الموظف في المرتبة التي يشغلها للدرجة التي تلي درجته السابقة، وهي حالة بقاء الموظف في درجته وبذات الوصف الوظيفي اي العنوان الوظيفي لعدة سنوات لعدم وجود عنوان وظيفي جديد، او لعدم وجود مؤهل علمي للموظف كي يترفع الموظف على سلم رواتب الموظفين.

واستثناءً من البند اولا من المادة السادسة من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008 المعدل الذي ينص على (اولا: الترفيع هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها الى وظيفة تقع في الدرجة الاعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي)، وبهذه الحالة ووفقا للتعديل الجديد يمكن للموظف ان يترفع اكثر من درجة وفق سنوات الخدمة التي شغلها في درجته السابقة، وهذه حقيقة في صالح الموظف الذي كان قد مضى عليه فترة طويلة وهو مسكن في درجة ومرتبة معينة.

وتسكين الموظف تبعا لسلم رواتب الموظفين لجأ اليها المشرع العراقي في التشريعات السابقة والتي يمكننا تقسيمها على نوعين، فالنوع الاول يرتبط بالعنوان الوظيفي، فمثلا رئيس مهندسين اقدم بالدرجة الثانية سيترفع بعد هذا التعديل الى رئيس مهندسين اقدم اول بالدرجة الاولى، اذ وفقا للقانون السابق لم يكن هنالك عنوان وظيفي يوازي الدرجة

الاولى، ومن ثم لم توجد وظيفة شاغرة في الدرجة الاولى كي يرفع الموظف اليها الا الحصول على العلاوات السنوية، بمعنى التقدم بشكل افقي وفق سلم رواتب الموظفين، اما النوع الثاني فيرتبط بالمؤهل العلمي للموظف بمعنى عدم امتلاك الموظف شهادة علمية معينة تؤهلة للحصول على درجة اعلى من درجته السابقة فيحصل على علاوات سنوية لحين احالته على التقاعد، فمثلا الموظف الحاصل على شهادة اعدادية لا يمكن ترفيعه للدرجة الخامسة لعدم وجود عنوان وظيفي لهذه الشهادة، لذا فهذا التعديل قد جاء لمعالجة هذه الحالات، وبناءً على ذلك سيخدم هذا التعديل الكثير من فئات الموظفين، كما لا ننسى ان نذكر ما جاء في ذيل المادة الثالثة بان لا يترتب على الترفيع اية تبعات مالية باثر رجعي، كي لا تحّمل خزينة الدولة اعباء مالية اضافية.

واستناداً للمادة (11) من قانون الملاك رقم (25) لسنة 1960 المعدل والتي اعطت لوزير المالية سلطة اصدار التعليمات اللازمة لتطبيق احكام هذا القانون، فقد اصدرت الدائرة القانونية / الوظيفة العامة التابعة لوزارة المالية ضوابط لتسهيل تنفيذ قانون التعديل في العدد (42042) بتاريخ 2024/9/17 موجهة هذه الضوابط الى عدة جهات رسمية بدءاً من ديوان رئاسة الجمهورية وانتهاءاً بديوان اوقاف الديانات المسيحية والايزيدية والصابئة المندائية، متضمنة خمس فقرات وكانت كالاتي:

فقد اشترطت الفقرة الاولى من اعمام وزارة المالية المذكور انفاً، استيفاء الموظف المستحق للترفيع الشروط الواردة بالفقرة (1/ أ) من الاعمام المرقم (24938) بتاريخ 2024/7/3 الذي يعتمد الوصف الوظيفي لأخر عنوان وظيفي يشغله الموظف مع مراعاة الاعمامين السابقين المرقمين (13240) بتاريخ 2023/4/6 و (15997) بتاريخ 2018/7/19، واعمامي دائرة الموازنة (9073) بتاريخ 2018/3/29 و (69333) بتاريخ 2024/4/24، وحقيقة هذه الفقرة اربكت الجهات الرسمية فضلا عن الباحثين والاكاديميين لكثرة وجود هذه الضوابط والتعاميم، اذ ان الغرض من هذه التعاميم كما هو معلوم تسهيل تنفيذ القوانين الا انها جاءت كثيرة ومبهمة، هذا من جهة، ومن جهة اخرى صعوبة الوصول الى هذه التعاميم اذ لا توجد منصة

الكترونية خاصة بوزارة المالية يمكن للباحث او الاكاديمي الحصول عليها بسهولة ويسر.

اما الفقرة الثانية من اعمام وزارة المالية فقد نصت على انه يجب مراعاة نص المادة (8) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008 المعدل التي نصت على (اولا- اذا تطابق راتب الموظف المرفع مع احدى مراتب الدرجة المرفع اليها فيمنح راتب المرتبة التالية للمرتبة التي تطابق راتبه معها. ثانيا- اذا وقع راتب الموظف المرفع بين مرتبتين في الدرجة المرفع اليها فيمنح راتب المرتبة الاعلى التالية)، مثال ذلك بالنسبة للموظف الذي يشغل وظيفة بالدرجة الثانية ومنح رواتب الدرجة الاولى لوصول راتبه الحد الاعلى لراتبه يتم النظر بترفيعه للدرجة الاولى ومطابقة راتبه الدرجة المذكورة ويمنح علاوة اضافية وبعد ترفيعه من تاريخ صدور الامر.

وحقيقة هذه الفقرة ايضا لم تخلو من الغموض والابهام كونها اشارت الى المادة الثامنة من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام، والتي حسب وجهة نظرنا ليست لها علاقة بقانون التعديل، وانما المادة التي اشارت اليها قانون التعديل هي المادة السادسة من قانون الرواتب والمتعلقة بشروط الترفيع، اذ يمكن للموظف بموجب قانون التعديل الحصول على اكثر من درجة، بينما وفقا لهذه الفقرة لا يمكن للموظف الحصول الا على علاوة اضافية، ولا يستفيد الموظف من الترفيع باعتبار ان راتبه وصل الى حد الدرجة المزمع ترفيعه اليها، فضلاً عن ورود عبارة (من تاريخ صدور الامر) التي جاءت في نهاية الفقرة فيها غبن للموظف، اذ كان من الافضل ان يحسب الترفيع من تاريخ استحقاق الموظف.

اما الفقرة الثالثة من اعمام وزارة المالية فقد خالفت قانون التعديل في المادة (3) صراحة، اذ نصت على ان تطبيق احكام المادة (3) يكون بتوافر شروط الترفيع المقررة قانوناً، وكما هو معلوم ان هذه الشروط وردت في المادة (6) البند ثانيا من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (22) لسنة 2008 المعدل، في حين جاءت المادة (3) من قانون التعديل استثناءاً من شرط الترفيع بدرجة واحدة، كما تكررت عبارة من تاريخ صدور الامر مرة اخرى، بينما كان من

الافضل في مصلحة الموظف كما ذكرنا سابقا ان يكون الترفيع من تاريخ استحقاق الموظف.

كما وجهت الفقرة الرابعة من اعمام وزارة المالية الوزارات والجهات ذات العلاقة اعتماد العناوين المشار اليها بالجدول رقم (1) والمتعلق بالوصف الوظيفي للوظيفة الواحدة، وحقيقة هذه العبارة فيها غموض، اذ لم نجد اي جدول ملحق بهذا الاعمام، واذا كان المقصود بالجدول الملحق بقانون التعديل، كان الاجدر بيان ذلك بشكل اوضح في نص الفقرة الرابعة.

اما الفقرة الخامسة من اعمام وزارة المالية فبموجبها تم الغاء التعميم السابق لوزارة المالية المرقم (28726) بتاريخ 2024/4/23، وحقيقة كم بحثنا عن هذا الاعمام فلم نتمكن من الوصول اليها، وهذا بحد ذاته نقص ينبغي على وزارة المالية تفاديه، كي يمكن لاي باحث او اكاديمي مناقشة ودراسة هذه التعاميم او الضوابط وبيان النقاط الايجابية والسلبية فيها.