



Tikrit University Journal for Rights

Journal Homepage : <http://tujr.tu.edu.iq/index.php/t>

كلية القانون
College of Law

The role of the Federal Public Service Council in achieving transparency to combat administrative and financial corruption

PhD researcher . Ansam Faleh Hassan

Islamic University, Lebanon

tujr@tu.edu.iq

Professor .Dr. Issam moubarak

Islamic University, Lebanon

tujr@tu.edu.iq

Article info.

Article history:

- Received 14 August 2024
- Accepted 25 November 2024
- Available online 1 December 2024

Keywords:

Abstract: Knowledge is like light, weightless and textureless, and easy to move across oceans and nations, to illuminate the lives of peoples, the stock of Knowledge may be much more important than the stock of wealth in countries to advance their reality.

In order to achieve the principle of ensuring public and private rights based on transparency, integrity and justice, and as a result of the tendency of countries suffering from the scourge of corruption to find various solutions and reforms to improve the performance of government institutions in various fields through means characterized by integrity, transparency and accountability, and by focusing on modernization and administrative reform programs in various sectors, they had no choice but to seek to focus on the public service as it is the basic nucleus for the spread of corruption in its various forms. This endeavor was manifested by emphasizing the adoption of transparency procedures in the field of public service by limiting

appointment, reappointment, promotion and promotion, etc.

As an independent body that exercises powers in accordance with the aforementioned principles, the legislator granted the Federal Public Service Council the authority to appoint and reappoint in state institutions by stating the Council's work strategy in the areas of public service with the tasks assigned to it in an effort to achieve the principle of equality in assuming public office and adopting multiple methods for selecting employees.

© 2023 TUJR, College of Law, Tikrit University

دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تحقيق الشفافية لمكافحة الفساد الإداري والمالي

باحث الدكتوراه. انسام فالح حسن

الجامعة الإسلامية، لبنان

tujr@tu.edu.iq

الاستاذ الدكتور. عصام مبارك

الجامعة الإسلامية، لبنان

tujr@tu.edu.iq

معلومات البحث :

تواريخ البحث:

- الاستلام : ١٤ / آب / ٢٠٢٤
- القبول : ٢٥ / تشرين الثاني / ٢٠٢٤
- النشر المباشر : ١ / كانون الاول / ٢٠٢٤

الكلمات المفتاحية :

الخلاصة: المعرفة كالضوء لا وزن لها ولا قوام يسهل نقلها عبر المحيطات والأمم لأضياء حياة الشعوب، وقد يكون مخزون المعرفة اهم بكثير من مخزون الثروة في البلدان للنهوض بواقعها . تحقيقاً لمبدأ الحرص على الحقوق العامة والخاصة من منطلق الشفافية والنزاهة والعدالة وكنتيجة لاتجاه الدول التي تعاني من آفة الفساد إلى إيجاد حلول واصلاحات متنوعة لتحسين أداء المؤسسات الحكومية في مجالات متعددة بوسائل تتسم بالنزاهة والشفافية والمسألة والتركيز على برامج التحديث والإصلاح الإداري في مختلف القطاعات ،فما كان لها الا السعي إلى التركيز على الوظيفة العامة كونها النواة الأساس لإنّتشار الفساد بمختلف أشكاله ،تجلى هذا السعي بالتأكيد على اعتماد إجراءات الشفافية في مجال الوظيفة العامة عن طريق حصر التعيين وإعادة التعيين والترقية والترفيغ ...الخ بجهة مستقلة تمارس اختصاصات وفقاً للمبادئ سالف الذكر،،فإن المشرع منح مجلس الخدمة العامة الاتحادي صلاحية التعيين وإعادة التعيين في مؤسسات الدولة من خلال بيان استراتيجية عمل المجلس في مجالات الوظيفة العامة بالمهام الموكلة له سعياً لتحقيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة واعتماد طرق متعددة لأختيار الموظفين

© ٢٠٢٣, كلية القانون، جامعة تكريت

المقدمة :

يصعب حصر الآثار المترتبة على الفساد المالي والإداري كونها اثاراً عميقة ومتفرعة وتطال كل مرافق الحياة ومؤسسات الدولة كالبنية الإقتصادية والسياسية والإجتماعية في الدولة ،بمقابل هذه الأسباب وتلك الآثار هناك آليات تشريعية ودستورية محلية ودولية تتظافر للنهوض بالواقع المرير الناتج من عمليات الفساد،بالإضافة إلى تكاتف الجهود الدولية لمحاربة هذه الآفة الخطيرة من خلال إنضمام مجموعة من الدول إلى اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣م، علماً إنّ العراق إنضم العراق إلى الاتفاقية وتبنى جميع الإجراءات والتشريعات التي تنطوي على محاربة الفساد بآعتماد

إجراءات الشفافية في التعيين كونه البوابة الأولى للنهوض بالوظيفة العامة.

الشفافية الإدارية تعني "التزام يقع على عاتق السلطات الإدارية بالدولة بأشراك الافراد في إدارة الشؤون العامة الآتي تمارسها الإدارة لصالح المواطنين من خلال التزام السلطات باتخاذ الإجراءات والتدابير التي تضمن تزويد المواطنين بالبيانات والمعلومات الصادقة عن كافة إنشطاتها واعمالها ومشروعاتها وموازناتها، وإعلان الأسباب الواقعية والقانونية الدافعة لها، وإعلان طرق وإجراءات مسألة المواطنين لممثلي الإدارة عند حدوث تقصير منهم مع تمكينهم من الاطلاع والوصول غير المكلف لمعلومات ووثائق الإدارة مع اقتراح السلطات الإدارية ودعمها لاصدار تشريع يحدد المعلومات المستثناة من مبدأ الشفافية""، الشفافية كلمة لا يمكن معرفة قيمتها الا إذا تم تطبيقها على ارض الواقع، فهي تعني ايضاً الصدق في التعامل، فهي مبدأ تنموي استثماري واقتصادي مهم يعني ضرورة الإعلان والاعلام عن الأنشطة والبرامج التي تنفذها المؤسسة "".. إن مفهوم الوظيفة العامة ينصرف إلى عدة مفاهيم وإجراءات وسياسات تتعلق بالعمل الإداري داخل مؤسسات الدولة منها ما يتعلق "بالتعيين وإعادة التعيين والترقية والترفيه... الخ". بأعتماد إجراءات الشفافية في المسائل والأمور المتعلقة بالوظيفة العامة يساهم بشكل كبير وفَعَال في دعم عمل الهيئات الرقابية لمكافحة الفساد الإداري والمالي، إذ إنَّ أي حالة فساد تحصل في الوظيفة العامة في أي مرحلة أو دور هي فيه، من الممكن كشفه من قبل الهيئات الرقابية إذا ما كانت الوظيفة العامة محاطة بإجراءات وسياسات تعتمد وتقوم على مبدأ الشفافية .

أولاً:- أهمية البحث:-

تكمن أهمية البحث في كون التعيين يعتبر في مقدمة الاجراءات المتخذة لتسيير المرافق العامة في الدولة واذا ما فسدت فسد كل ما جاء بعدها، واذا ما صلحت صلح كل ما جاء بعدها، من خلال بيان أهمية تطبيق مبدأ الشفافية في الأنظمة المتعلقة في التعيين كونه الخطوة الأولى لمجال الوظيفة العامة، عن طريق ايلاء هذه المهمة الى جهة مختصة ومستقلة تتولى الية مبنية على اسس الشفافية في مجال التعيين وفي مجال تطوير الوظيفة العامة .

ثانياً:- موضوع البحث:-

يعتبر ملف التعيينات في الوظيفة العامة مسألة لهذا جذور عميقة متصلة بالفساد بصوره المتعددة، الا ان ابرز صوره كانت المحسوبية والوساطة، هذا الامر تطلب اتخاذ اجراءات وتبني سياسات فعالة لتطهير الملف من افة الفساد سواء كانت السياسات تشريعية ام تنفيذية، من خلال سحب اختصاص التعيين من السلطة التنفيذية ومنحة لسلطة مستقلة تتولى اعتماد الشفافية في مجال التعيين وتطوير

الوظيفة العامة .

تأكيداً لضرورة التزام الدول الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣ م فقد ألزمت على ضرورة سعي الدول الأطراف إلى ترسيخ تدعيم نظم لتوظيف المستخدمين المدنيين وغيرهم..تقوم على مبادئ الكفاءة والشفافية والمعايير الموضوعية كالجدارة والأهلية ،كما وتشمل على إجراءات مناسبة لاختيار متولي المناصب ،والسعي لوضع برامج تعليمية وتدريبية للموظفين تمكنهم من الوفاء بالتزاماتهم، وترسيخ نظم تدعم الشفافية وتمنع تضارب المصالح""، كما وأكدت الاتفاقية على ضرورة اتخاذ الدول الأطراف في الاتفاقية وفقاً للمبادئ الأساسية لنظامها الداخلي لتشجيع افراد وجماعات لا ينتمون إلى القطاع العام مثل المجتمع الأهلي والمنظمات غير الحكومية على المشاركة في منع الفساد من خلال دعم مبادراتهم بتدابير تدعم الشفافية في عمليات اتخاذ القرار وتشجيع أسهم الناس فيها ،وضمان توفير المعلومات للناس واحترام وتعزيز وحماية حرية التماس المعلومات المتعلقة بالفساد وتلقيها ونشرها وتعميمها"".

ثالثاً:- اشكالية البحث:-

بالرغم من ادراك أغلب الدول والمجتمعات بتفاقم مشكلة الفساد في مؤسسات الدولة، وإلزام الدول لاتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد لعام ٢٠٠٣ م، واتخاذ التدابير اللازمة والمتعددة لهذا الامر ،الا إنه لم يكن كافياً لمواجهة الآفة الخطيرة وتحجيمها فكان لابد من ايجاد وسائل وأساليب في مكافحة الفساد الإداري والمالي، إذ أصبحت المشكلة عالمية وتتخذ ابعاداً اقتصادية وسياسية واجتماعية وادارية ،تتطلب تكثيف الجهود المحلية والدولية لتطوير المعالجات والحلول .

تبرز مشكلة البحث فيما إذا كانت الأسباب المؤدية للفساد في حالة زيادة ام في حالة تناقص؟ هل إن مجلس الخدمة العامة الاتحادي قد حقق الامال المعقودة عليه في حماية ملف التعيينات من ايدي الفاسدين؟ وهل كانت القواعد التشريعية التي منحت للمجلس كافية لتطير ملف التعيينات من افة الفساد؟ كل هذه التساؤلات نسال الله عز وجل إن يوفقنا على الاجابة عليها في بحثنا الموسوم "دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تحقيق الشفافية لمكافحة الفساد الإداري والمالي".

رابعاً:- منهجية البحث:-

تم أعتماذ المنهج التحليلي للنصوص التشريعية والدستورية والقانونية في العراق، تحديداً قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم "٤" لسنة "٢٠٠٩" بالإضافة الى المنهج الوصفي عن طريق إعطاء التفسيرات لأسباب ودوافع الموضوع وبالتالي الوصول إلى نتائج ومن ثم أعتماذ المقترحات على

اساسها.

خامساً:- خطة البحث:-

المبحث الأول:- النظام القانوني لمجلس الخدمة العامة الاتحادي

المطلب الأول:- الاستقلالية ودورها في فاعليه عمل مجلس الخدمة العامة الاتحادي

الفرع الاول :- التنظيم القانوني لرئاسة مجلس الخدمة العامة الاتحادي

الفرع الثاني:- استراتيجيه عمل مجلس الخدمة العامة الاتحادي

المطلب الثاني:- مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

الفرع الاول:- اثر تحقيق المساواة في تولي الوظائف العامة

الفرع الثاني:- طرق اختيار الموظفين العموميين لتولي الوظائف العامة

المبحث الثاني:- التنظيم الإداري والاجرائي لمجلس الخدمة العامة الاتحادي

المطلب الأول:- فاعليه مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تطوير الوظيفة العامة

الفرع الاول:- مهام مجلس الخدمة العامة الاتحادي في نطاق تطوير الوظيفة العامة

الفرع الثاني:- مهام مجلس الخدمة العامة الاتحادي في نطاق الرقابة على الوظيفة العامة

المطلب الثاني:- فاعليه مجلس الخدمة العامة الاتحادي في التعيين

الفرع الاول:- الالية المتبعة في التعيين في الوظيفة العامة واسهامها في تحقيق الشفافية

الفرع الثاني:- دور الهيئات الادارية لمجلس الخدمة العامة في مجال الوظيفة العامة.

المبحث الأول:- النظام القانوني لمجلس الخدمة العامة الاتحادي.

من اجل تنظيم شؤون الوظيفة العامة وتخليصها من الفساد، وبناء دولة مؤسسات تتمتع بدرجة عالية من النزاهة وتشكيل مؤسسة مهمتها الاساسية تطوير العمل في دوائر الدولة وبلورة القواعد والاسس السليمة في العمل الإداري وتأمين العدالة والحيادية وضمان معايير الكفاءة في التعيين وإعادة التعيين والترقية وتطبيقاً لما ورد في المادة "١٠٧" من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ م، تم تأسيس مجلس يسمى "مجلس

الخدمة العامة الاتحادي " يرتبط بمجلس النواب ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري ويمثله رئيسة أو من يخوله، وفقاً لما نصت عليه المادة "٢" من قانون المجلس رقم "٤" لسنة ٢٠٠٩ م".

مجلس الخدمة الاتحادي كان ملغياً وفقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ م المعدل، ولكن أعيد تشكيل المجلس بالقانون رقم "٤" لسنة ٢٠٠٩ م، إلا أن ممارسة المجلس لأختصاصاته بقيت جامدة ولم يأخذ دوره الا قبل فترة وجيزة بعد صدور النظام الداخلي لتشكيلات المجلس رقم "١" لسنة ٢٠٢١ م والذي بموجب المادة "٦/أولاً" منه حددت التشكيل المختص والألية المتبعة في التعيين.

قبل الكلام عن المجلس لابد أولاً من التطرق إلى إن الشفافية في التعيين وإعادة التعيين والترقية فالشفافية بالإضافة إلى النزاهة والمساءلة تعتبر احد مبادئ الحوكمة الاساسية في المؤسسات الإدارية والتي تعني الوضوح وسهولة الوصول إلى المعلومات بحيث يكون صاحب المسؤولية في بيت زجاجي يسمح لأصحاب الحق في المعرفة والاطلاع، كما وإنها تعني إزاحة كافة السبل والمعوقات التي تعوق المعرفة كالحجب والتعتيم .

كما إن الشفافية تعني وضوح التشريعات الصادرة وسهولة فهمها واستقرارها وإنسجامها مع بعضها وموضوعيتها ووضوحها ومرونتها وتطورها وفقاً للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وبما يتناسب مع روح العصر إضافة إلى تبسيط الإجراءات ونشر المعلومات والافصاح عنها وسهولة الوصول اليها بحيث تكون في متناول يد الجميع".

أما الشفافية الإدارية فإنها تعني توفير اكبر قدر من المعلومات بما يؤدي إلى الكشف عن الحقائق، وإتاحة الحوار بما يؤدي إلى تحقيق المصلحة العامة، فهو التزام الإدارة بتزويد المواطنين بجميع المعلومات الخاصة بالمؤسسة من دون المساس بما يتعلق بالاسرار الوظيفية، فلا بد من أن تكون السياسات والإجراءات المتبعة والقواعد والنصوص المنظمة للتعين وإعادة التعيين والترقية واضحة ومفهومة وفي متناول يد الجميع .

سيتم تفصيل الدراسة في هذا المبحث إلى بيان الاستقلالية ودورها في فاعلية عمل مجلس الخدمة العامة الاتحادي مطلب أول، ثم الانتقال إلى دور المساواة في الوظيفة العامة مطلب ثانٍ.

المطلب الأول :- الاستقلالية ودورها في فاعلية عمل مجلس الخدمة العامة الاتحادي

في خطوة أولى من قبل المشرع العراقي لمكافحة الفساد الإداري والمالي في الوظيفة العامة بأعتبارها المجال الأوسع لمثل هذه الظاهرة، فقد أسس مجلس الخدمة العامة الاتحادي مهمة الأساسية تطوير العمل في دوائر الدولة وبلورة القواعد والاسس السليمة وتأمين العدالة والحيادية، وضمان معايير الكفاءة في

التعيين وإعادة التعيين والترقية... الخ، ومنحة بالمقابل مجموعة من الوسائل والاختصاصات والصلاحيات لتحقيق الأهداف والمهام الموكلة اليه، وقد أكد مجلس الخدمة العامة الاتحادي في رسالته على سعيه إلى تنظيم شؤون الوظيفة العامة وتطويرها بابعادها البشرية والاجرائية والقانونية وإدارة وتنمية وتطوير تطهير الموارد البشرية في الخدمة العامة من خلال استخدام نظم المعلومات وبناء القدرات البشرية وإدارة المعرفة، وتعزيز منهجية المبادرة والتميز والابداع والنزاهة وترسيخ مبادئ العدالة والمساواة والشفافية والاشراف على حسن تطبيق التشريعات التي تنظم شؤون الوظيفة العامة".

بما إنَّ المشرع خطى مثل هذه الخطوة لإبداء من تخصيص المطلب لبيان فيما إذا ساهم مجلس الخدمة العامة الاتحادي في دعم دور الهيئات الرقابية في مكافحة الفساد الإداري والمالي من خلال السيطرة على الوظيفة العامة من جميع جوانبها والعمل على تطويرها، إذ سيكون الفرع الأول مخصص لبيان التنظيم القانوني لرئاسة مجلس الخدمة العامة الاتحادي، أما الفرع الثاني فيكون لبيان التخطيط الاستراتيجي لمجلس الخدمة العامة الاتحادي.

أفرع الاول :- التنظيم القانوني لرئاسة مجلس الخدمة العامة الاتحادي.

منح المشرع مجلس الخدمة العامة الاتحادي الشخصية المعنوية والاستقلال المالي والإداري."

لقد سبق وبيننا معنى الاستقلال الذي وضحته المحكمة الاتحادية العليا فهو ينصرف إلى جميع الهيئات والجهات المستقلة التي منحها المشرع الاستقلال الإداري والمالي، ومن ثم فإنَّ مجلس الخدمة العامة الاتحادي يمارس دوره وعمله بطريقة مستقلة عن بقية السلطات ولكن هذا لا يعني إنَّه يعمل من دون رقيب، إذ جعل المشرع ارتباطه بمجلس النواب وفق اليه ينص عليه القانون "هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنَّ الدافع لمنح الاستقلال لمجلس الخدمة العامة الاتحادي هو دعمه لتحقيق الأهداف المرجوة من إنشائه والتي بدورها تحتاج إلى وسائل لضمان تحقيقها وعلى النحو الآتي:

أولاً:- النصاب القانوني لإتّخاذ مجلس الخدمة العامة الاتحادي.

يتألف النصاب القانوني لإتّخاذ مجلس الخدمة العامة الاتحادي من "رئيس ونائب للرئيس وتسعة أعضاء متفرغين ممن يحمل شهادة جامعية أولية في الأقل على إنَّ يكون ثلاث منهم في القانون وثلاث منهم في الإدارة والاقتصاد وواحد في كل من الطب والهندسة والزراعة".

ينعقد المجلس برئاسة رئيس المجلس ويحل نائب الرئيس محل الرئيس عند غيابه، وحضور خمسة أعضاء وتصدر القرارات بالأغلبية المطلقة للأعضاء وعند تساوي الأصوات يرجح الجانب الذي صوت معه الرئيس".

ثانياً:- آلية ترشيح واعفاء رئيس المجلس ونائبه واعضائه.

اعتبر القانون رئيس مجلس الخدمة العامة الاتحادي بدرجة خاصة""، أما نائب الرئيس وأعضاء المجلس فهم بدرجة مدير عام، بناءً عليه فإن ترشيح رئيس المجلس ونائبه واعضائه تكون من قبل مجلس الوزراء وفق الشروط التي حددها القانون ومن ثم مصادقة مجلس النواب"" .يحمد المشرع العراقي على هذه الخطوة ويحبذا لو يتم ذلك في بقية قوانين الهيئات الرقابية عندما حدد اليه للترشيح لمنصب رئيس ونائب وأعضاء المجلس بأن يعلن مجلس الوزراء عن فتح باب للتقديم في جميع وسائل الاعلام ولفترة لا تقل عن "٢٠" يوماً ولا تزيد على "٣٠" يوماً متضمناً الإعلان كل شروط المرشحين "الرئيس ونائبه واعضائه"" بأن يكون من ذو الخبرة والكفاءة ،بالإضافة إلى شروط أخرى""، بعد إن يتم تعيين رئيس المجلس ونائبه فإنهم يودون اليمين القانونية قبل مباشرتهم باعمالهم أمام مجلس النواب بالصيغة المنصوص عليه قانوناً""، إلا إنه يؤخذ على المشرع إنه كان من الأفضل لو أضاف الأعضاء ايضاً في مسألة أداء اليمين القانونية.تكون مدة التعيين خمس سنوات قابلة للتجديد لمرة واحدة الا إن رئيس المجلس عندما يمارس صلاحياته فإنه يمارسها بصفة الوزير المختص فيما يتعلق بالشؤون الإدارية والمالية الخاصة بمجلس الخدمة العامة الاتحادي"" .

يعفى رئيس ونائب رئيس مجلس الخدمة العامة الاتحادي واعضائه بناءً على اقتراح من مجلس الوزراء ومصادقة مجلس النواب لاحد الأسباب الآتية "":-

(١) عدم الكفاءة والاستقامة .

(٢) الاخلال الجسيم بواجبات الوظيفة.

الفرع الثاني:-استراتيجية عمل مجلس الخدمة العامة الاتحادي.

يتمثل التخطيط الاستراتيجي لمجلس الخدمة العامة الاتحادي بتحديد الأهداف التي يجب إن يسعى المجلس إلى تحقيقها وتحديد الوسائل القانونية والمادية اللازمة لتحقيقها،بالاستناد إلى القوانين والأنظمة المنظمة لعمل المجلس.

إذ يهدف مجلس الخدمة العامة الاتحادي إلى مجموعة من الأهداف الرئيسية واهداف فرعية ،كما يلي :-

اولاً:- الأهداف الرئيسية لمجلس الخدمة العامة الاتحادي.

وفقاً لما جاء في نص المادة "٣" من قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي فإنه يسعى لتحقيق جملة من الأهداف الرئيسية وهي:-

(١) "رفع مستوى الوظيفة العامة وتنمية وتطوير الخدمة العامة وإتاحة الفرص المتساوية وضمان مبدأ المساواة للمؤهلين لأشغالها".

(٢) تخطيط شؤون الوظيفة العامة والرقابة والاشراف عليه .

(٣) "تطوير الجهاز الإداري ورفع مستوى الهيكل الوظيفي للدولة وتطوير كفاءة موظفي الخدمة العامة وتوفير الرعاية الاجتماعية الملائمة لهم بالتنسيق مع الجهات المختصة".

ثانياً:- الأهداف الفرعية لمجلس الخدمة العامة الاتحادي "".

(١) "تفعيل اليات وأدوات الشكاوى والاقتراحات والاعتراضات المتعلقة بالمواطن والموظف والوظيفة العامة".

(٢) "تطوير استراتيجية شاملة لعمليات التأهيل والتدريب بما يحقق الاستفادة من الإمكانيات المتاحة وتحسين مخرجات هذه العملية".

(٣) "تطوير أدوات واليات فعالة لاختيار وتعيين الوسائل البشرية في مؤسسات الدولة وفق مبادئ العدالة وتكافؤ الفرص".

(٤) "تطوير استخدامات تكنولوجيا المعلومات ونظمها لإدارة الموارد البشرية في مؤسسات الدولة وأعتماذ المؤشرات والبيانات والمعلومات في وضع الخطط والبرامج واتخاذ القرارات".

(٥) "أعتماذ اليات وأدوات الرقابة والمتابعة لضمان سلامة تطبيق احكام نظام الخدمة المدنية والتشريعات ذات الصلة بالوظيفة العامة".

(٦) توفير قيادات إدارية قادرة وكفوءة.

(٧) "تعزير دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تقديم الدعم والاسناد الفني لأقسام الموارد البشرية في مؤسسات الجهاز الإداري".

(٨) الإنتقال نحو اللامركزية في إدارة الموارد البشرية بما في ذلك عملية التعيين في مركز الدوائر وعلى مستوى المحافظات والعمل على إيجاد حالة مهنية لدى الوحدات المعنية ،وألية مراقبة لضمان كفاءة وعدالة هذه العملية .

أما عن الوسائل القانونية والمادية المتاحة أمام مجلس الخدمة العامة الاتحادي فإن المتتبع لقوانين الخدمة المدنية منذ القانون رقم "٥٥" لسنة ١٩٥٦ لغاية القانون رقم "٢٤" لسنة ١٩٦٠م نجد إنها تترك مسألة تدريب الموظفين أما للرئيس المباشر اثناء العمل - من دون معايير للتدريب والتقويم- أو إلى الوزارات

المختصة من خلال إقامة الدورات التدريبية بموافقة وزير المالية""، إنَّ جعل مسألة التدريب على النحو السالف غير مثمر لما تتطلبه عملية التدريب، اذ جعل المشرع التدريب عند الضرورة فقط في حين إنَّ التدريب وطرائقه وأساليبه علم قائم بذاته، فهو عملية مستمرة تحتاج إلى أسس ومعايير وتخطيط ورقابة والاستعانة بالاكاديميين والخبرات وذو الاختصاص في تفعيلها وتوفير الميزانية اللازمة للقيام بها وادامتها، كما إنَّ المشرع لم يضع جهة مركزية تتولى عملية التخطيط والتدريب، بالإضافة إلى اقران اجراء التدريب من عدمه بموافقة وزير المالية فقد لا تتوفر الموارد المالية الكافية لأغراض التدريب مما يعيق العملية التدريبية والتطويرية للكوادر الوظيفية.

في محاولة للمشرع لمواجهة توسع النشاط الإداري وزيادة عدد الموظفين من جهة ،والسيطرة على الوظيفة العامة وحمايتها من الفساد وتطوير الكادر الوظيفي من جهة أخرى إلى اصدار عدة قوانين تتعلق بإنشاء معاهد للتدريب والتطوير لتدريب بعض أنواع المهن""، ووصولاً إلى قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي لسنة ٢٠٠٩ م والذي من ضمن أهدافه تطوير الجهاز الإداري ورفع كفاءة موظفي الخدمة العامة من خلال الوسائل القانونية والمادية المتاحة له لممارسة مهامه في تحقيق أهدافه وهي "" :-

- (١) تأسيس معهد يسمى "معهد الوظيفة العامة" على إنَّ يصدر قانون ينظم عمله.
 - (٢) الزام الوزارات بإنشاء مدارس التطوير الوظيفي في وزاراتهم اثناء الخدمة بالتنسيق مع المجلس. الا إنَّه لحد الآن لم يصدر قانون ينظم عمل المعهد واختصاصاته ومدة الدراسة فيه وطبيعتها، رغم كتابة مسودة القانون الخاصة به الا إنَّها لم ترى النور.
- المطلب الثاني :- مبدأ المساواة في الوظيفة العامة .**

تستكمل جهود مكافحة الفساد من خلال الاستخدام الأمثل لمعايير وأساليب واليات المحافظة على حقوق الإنسان المتضمنة بتحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، وتحقيق الشفافية والمساءلة في الاعمال الإدارية والسياسية بالإضافة إلى معايير أخرى "".

لقد اكدت الدساتير والمعاهدات والمواثيق الدولية"" على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ومنها الدستور العراقي في المادة "١٦" منه على تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك، كما وأكدت المادة "١٤" على إنَّ "العراقيون متساؤون أمام القانون من دون تمييز".

المساواة تعني إنَّ الأفراد الذين تتوفر فيهم نفس الشروط في ظرف وأحد واحوال وأحدة يجب إنَّ يتمتعوا بحماية قانونية متساوية ،المساواة هي الركيزة الأساسية لتحقيق الحرية بين الأفراد وهو ما أكدته "جان جاك روسو" في كتابه "العقد الاجتماعي" إنَّ الحرية لا يمكن إنَّ تبقى بغير مساواة"".

أما عن المساواة في التوظيف فإنها تعني إنَّ لا يكون هناك تمييز بين المواطنين في تقلد الوظائف العامة، لكن هذا لا يعني التحرر من الشروط العامة والخاصة بالتعيين والمؤهلات التي يتطلبها القانون لتولي الوظائف العامة المقصود بالمساواة المرادة تحقيقها والتي يسعى المجلس إلى تحقيقها هي المساواة الفعلية وليست المساواة المطلقة، المشرع عندما يضع شروط عامة وخاصة في التعيين تعتمد على معايير محلية ودولية فإنَّ توافرت في اشخاص وجب المساواة بينهم في تولي الوظائف لتمثل مراكزهم القانونية".

وفي نفس المقال فإنه لا يعني حق كل من توفرت فيه شروط الوظيفة العامة إنَّ يشغل فعلاً وظيفة ما، وإنَّ الدولة أصبحت ملزمة بتوفير وظيفة طالما إنَّه استكمل شروط اشغالها، وإنَّما تعني إنَّ تتيح الدولة الفرص المتكافئة والمتساوية أمام جميع افرادها في التأهيل والاعداد العلمي والمهني من دون تفرقة أو استثناء وإنَّ تتيح سبل وطرق تولي الوظائف العامة أمامهم فتكون فرصة الحصول على الوظيفة متساوية بين جميع المواطنين، كما يجب عدم التفرقة بين من يشغلون نفس المركز الوظيفي من حيث الحقوق والاعباء".

تطبيقاً لما تقدم فقد سحب المشرع العراقي صلاحية تعيين الموظف العام من الوزير وأناطها بمجلس الخدمة العامة الاتحادي بموجب المادة "٩/ثانياً" "يتولى مجلس الخدمة العامة الاتحادي التعيين وإعادة التعيين والترقية في الخدمة العامة ويكون ذلك من اختصاص المجلس حصراً وعلى أساس معايير المهنية والكفاءة".

بناءً عليه ستقسم الدراسة في هذا المطلب إلى بيان أثر تحقيق المساواة لتولي الوظائف العامة في مكافحة الفساد الإداري والمالي "فرع أول"، وبيان طرق اختيار الموظفين واثره في تحقيق المساواة لتولي الوظائف العامة "فرع ثانٍ".

الفرع الأول :- أثر تحقيق المساواة في تولي الوظائف العامة

تركز الأساليب المتبعة لتعزيز المساواة تركيزاً دقيقاً على فكرة اتاحة تكافؤ الفرص أمام الجميع، بحيث يسعى إلى تهيئة فرص متكافئة للجميع من دون تمييز بسبب الجنس أو الدين أو الإنتماء العائلي أو أي سبب آخر، مادام يمتلكون نفس المؤهلات والقدرات بما يضمن إنَّ يتمتع جميع الأشخاص بفرص اشغال الوظائف على قدم المساواة للاستفادة من القدرات التي يمتلكونها، إنَّ ارتفاع مستوى إنعدام المساواة تزيد من صعوبة ضمان تكافؤ الفرص المتاحة أمام الراغبين بشغل الوظائف"، ومن ثم فإنه يترتب على تطبيق مبدأ المساواة لتولي الوظائف العامة نتيجة أساسية وهي رفض التمييز لأعتبارات سياسية أو دينية أو بسبب الجنس، تطبيقاً لمبدأ المساواة أمام الوظيفة العامة بضرورة مساواة المواطنين في تولي الوظائف العامة عن طريق معاملتهم بنفس المعاملة من حيث المؤهلات والشروط المتطلبة لشغل الوظائف".

يتصف مبدأ المساواة لتولي الوظائف العامة حجر الزاوية وبؤرة الارتكاز في كل تنظيم قانوني للحقوق والحريات العامة وبدونه ينتفي كل مدلول للحرية والعدالة""، ومن ثم يترتب على تبني المبدأ وتطبيقه من قبل الجهة المختصة التزامين"":-

الأول:- التزام إيجابي:- بأنه لا يجوز للسلطات المختصة بالتعيين إن تضع معايير للتعيين بخلاف الكفاءة والجدارة والشروط العامة والخاصة في شغل الوظائف العامة .

الثاني:- التزام سلبي:- بامتناع المشرع والإدارة بإصدار تشريعات ولوائح أو اتخاذ إجراءات من شأنها التمييز بين المتقدمين لشغل الوظائف العامة لأي سبب من الأسباب

إذ إن المساواة في هذا المقام لا تعني المساواة الفعلية أي إمكانية التحاق كل مواطن بالوظيفة العامة إنما هي مساواة قانونية تقتصر على شغل الوظائف العامة من قبل من استوفى الشروط القانونية للتعيين من دون تمييز طبقي أو اجتماعي أو سياسي، كما وإن المساواة نسبية وليست مطلقة فلا تكون الا بين المرشحين لشغل الوظائف بالنسبة للمتساوين في المركز القانوني"".

يتضح لنا إن هناك فرضيات تحول من دون تحقيق المساواة الكاملة لتولي الوظائف العامة وهي :-

الفرضية الأولى:-تعدد التشريعات المنظمة للوظيفة العامة خروجاً على مبدأ المساواة لتولي الوظائف العامة، كما لو وضعت قوانين خاصة بجوار النظام الوظيفي العام لطوائف معينة من الموظفين في الدولة كرجال القضاء، وأساتذة الجامعة، والشرطة والجيش.

الفرضية الثانية:- عدم المساواة في القبول في المعاهد والمدارس الخاصة بأعداد وتأهيل الموظفين أو في التعيين، وخصوصاً إذا ما حصل استثناء بعض الفئات من المتقدمين أو منح بعض الفئات امتيازات معينة أثناء التقديم للتعيين كما هو الحال في ذوي الشهداء فهم من جانب اشخاص ضحوا بأنفسهم من أجل الوطن فلا بد للدولة إن تقدر هذه التضحيات بان تمنح ذويهم امتيازات وأولوية في التعيين""، ومن جانب آخر قد يعتبر البعض مثل هذه الامتيازات وغيرها عوائق تقف عقبة في تحقيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة.

الفرضية الثالثة:- نظام الوظائف المحجوزة، فهي وظائف حددت على سبيل الحصر، ويقتصر توليها على افراد معينين بذواتهم غالباً ما تحملوا قدر من التضحية أثناء الحروب، أو حفظ وظائف لقدماء العسكريين في الجيش ورجال الامن، لاسيما الوظائف التي لا تتطلب مهارات عالية، والدافع لذلك هو إعطاء من خدموا البلد مكافآت من خلال التوظيف والاستفادة من الخبرات لدى القدماء العسكريين، والتشجيع للانتماء للخدمة العسكرية، وقد يضع المشرع شروط معينة تتعلق بمثل هذه الوظائف"".

الفرع الثاني:- طرق اختيار الموظفين العموميين لتولي الوظائف العامة.

على الإدارة بالاستناد إلى نصوص القانون إنَّ تحدد الشروط العامة والخاصة للتعيين من خلال تحديد متطلبات الوظيفة ثم وضع الاستراتيجيات الخاصة بالاختيار، ففي أغلب الأحيان تهدف الإدارة إلى اختيار الأفضل والاكفأ من المتقدمين لشغل الوظائف العامة، وتتعدد الأساليب التي تتبعها الإدارة في اختيار موظفيها تبعاً للظروف الإقتصادية والإجتماعية والسياسية التي تعيشها الدولة، المسألة الأساسية التي تترتب على تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة هي رفض التمييز لأعتبارات سياسية أو دينية أو أي اعتبارات أخرى، إلا إنَّ المتفق عليه من هذه الأساليب، أسلوب القرعة، الأعداد والتأهيل، الاختيار الديمقراطي "الإنتخاب"، أسلوب المسابقة والامتحان، الاختيار الحر للإدارة وعلى التفصيل الآتي:-

أولاً:- أسلوب القرعة

لقد استخدم مجلس الخدمة العامة الاتحادي أسلوب القرعة في تعيين الأوائل وحملة الشهادات العليا بعد الإنهاء من تعيين الدراجات الحاكمة""، للتعيين بالوظائف الداخلة ضمن اختصاصه، إنَّ هذا الأسلوب يصطدم مع احكام الدستور الذي يكفل حق تكافؤ الفرص لجميع العراقيين وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك""، كما وإنَّ تعليمات الخدمة المدنية رقم "١١٩" لسنة ١٩٧٩ م والتي صدرت لتسهيل تنفيذ قرار مجلس قيادة الثورة "المنحل" رقم "٩٩٦" لسنة ١٩٧٩ م يلاحظ إنَّها حددت في الملحق "١" والموسوم باسس وضوابط اشغال الوظائف عند التعيين كيفية الإعلان عن الوظائف الشاغرة وتلقي طلبات اشغالها ومن ثم الإجراءات الواجب اتباعها وترشيح المتقدمين للتعيين وفقاً للتالي:-

(١) "إذا كان عدد المتقدمين اكثر من عدد الوظائف الشاغرة فإنَّ على اللجنة اجراء اختبار المتقدمين بالمقابلة أو الامتحان".

(٢) "إذا كان ضمن المؤهلات المطلوبة لاشغال الوظائف الشاغرة اجادة مهنة معينة كالترجمة أو استخدام الآلة الطباعة أو غيرها فيجري اختبار تحريري لهذا الغرض ومن ثم يتم الترشيح للتعيين من بين الناجحين حسب معدل النجاح في الاختبار".

إنَّ ما ورد أعلاه في التعليمات كافٍ لتحقيق المساواة في تولي الوظائف العامة، كما وإنَّ أسلوب التعيين بالقرعة أسلوب اعمى يقوم على الصدفة والحظ.

ثانياً:- الأعداد والتأهيل

من خلال هذه الطريقة تقوم الإدارة باعداد المرشحين لشغل الوظائف بطريقة خاصة عن طريق إنشاء معاهد ومدارس أو كليات فنية متعلقة باعمال الوظيفة المراد شغلها مقابل التزامهم بالعمل لدى الإدارة بعد

التخرج ،وتلتزم ايضاً الإدارة بتعيينهم ،كما في معهد النفط في العراق"" ، واعدادية الصناعة والتجارة ومعاهد التمريض ،إنَّ أَعتماد هذه الطريقة يساهم بشكل كبير في تهيئة كوادر فنية ذو كفاءة عالية كونهم قد تم تأهيلهم واعدادهم لشغل الوظائف الخاصة بدراساتهم ،الا إنَّه لا يمكن الأَعتماد على هذا الأسلوب في جميع الوظائف كون هذه الطريقة تحتاج إلى تكاليف ونفقات لإنشاء المعاهد والمدارس الخاصة بالتأهيل، اعتمد مجلس الخدمة العامة الاتحادي هذا الأسلوب كاحدى الطرق للتعيين في الوظائف العامة "".

فيكون اعداد الموظفين يتم من خلال مدارس ومراكز ومعاهد يقصد منها تنمية المعلومات والقدرات العلمية والفنية لتهيئة الموظف للوظيفة التي يشغلها وصولاً إلى اكبر قدر من القدرة والصلاحية ،والذي قد يكون بشكل سابق للتعيين أو لاحق له،فالسابق للتعيين كما هو الحال في معاهد التدريب النفطي العراقي ،أما اللاحق كما هو الحال في المعهد القضائي "".

ثالثاً:- أسلوب المسابقة والامتحان

تعتمد هذه الطريقة على اختيار الموظفين عن طريق التنافس باختبارات معينة بين المتقدمين لشغل الوظائف من خلال اختبار مؤهلات وخبرات المرشحين فتكون الاختبارات بحسب طبيعة الوظيفة المقدم اليها "المراد شغلها" ،تتصف هذه الطريقة من اكثر الطرق استخداماً والامثل كونها تعتمد على التأكد من جدارة وكفاءة المتقدمين للوظائف ،كما يتميز هذا الأسلوب باستناده إلى اعتبارات موضوعية في الاختيار بعيداً عن السلطة التقديرية للإدارة والمحاصصة الحزبية والمحسوبية أو أي اعتبارات شخصية، وقد اخذ مجلس الخدمة العامة الاتحادي بهذه الطريقة إلى جانب طرق أخرى لأختيار المتقدمين لشغل الوظائف "".

رابعاً:- الاختيار الحر للإدارة

لا تعتمد هذه الطريقة في اختيار الموظف على اسس وقواعد للتعيين ،إذ يتم اختيار الموظفين من قبل رجال الحكم والإدارة بحرية مطلقة ،كما وتدخل الاعتبارات السياسية اساس هذه الطريقة لأختيار الموظف ،تعتبر هذه الطريقة الاسوء بين طرق اختيار الموظفين لإنَّها لا تحقق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ،ومن ثم تؤدي إلى إنتشار الفساد وبكل أشكاله وصوره ،إذ إنَّ الإدارة بما تملكه من سلطة تقديرية فهي من يحدد المعايير والمقومات التي تستند عليها في الاختيار،الا إنَّها في نفس الوقت يجب إنَّ تراعي اعتبارات المؤهلات والكفاءة لشغل الوظائف مبتغياً المصلحة العامة""،إذ تتمتع السلطات الإدارية العليا بحرية واسعة في اختيار شاغلي الوظائف العليا في الدولة مثل الوزراء والسفراء والمحافظين ورؤساء الجامعات وغيرهم.

في الغالب يتم الاختيار من دون ضوابط وقيود وإنَّما يكون على اساس الثقة في الشخص ودرجة ولائه وإنتمائه للدولة ،مما يؤدي إلى فساد الجهاز الإداري "".

كما ونؤيد رأي استاذنا الفاضل الدكتور مازن ليلو راضي بضرورة تحسين اختيار الموظفين على اساس المؤهلات وتكافؤ الفرص والتنافس ونبذ الاختيار العشوائي وخصوصاً لمن يتقلمن دون بعض المناصب المهمة، والابتعاد عن تسييس الوظيفة العامة وعدم اشتراط الولاء السياسي كشرط ضمنى للتعيين لما فيه من اعتداء على حق الموظف واخلال بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، وتوفير الاعداد المسبق لتولي الوظائف العامة والتدريب لتحسين اداء الموظفين وأعتما د أسلوب التنقلات الدورية في الوظائف القيادية والتي يستبقها تقويم اداء دقيق لمدة العمل ""، وتفعيل دور الرقابة الخاصة بالهيئات الرقابية لمكافحة الفساد داخل الوظيفة العامة .

خامساً:- الاختيار الديمقراطي "الانتخاب"

ونعني به اختيار الموظفين عن طريق الأفراد في الوحدات الإدارية التي يراد شغل الوظيفة العامة فيها، من مزايا هذا الأسلوب إنّه يؤدي إلى مساهمة الأفراد في اختيار الموظف مما يعزز الثقة بين الفرد والموظف الذي تم اختياره من قبلهم ""، تتصف هذه الطريقة استثنائية وتقتصر على وظائف محددة لا يمكن أعتما دها بالنسبة للوظائف القيادية والمهمة، إنَّ ما يميز هذه الطريقة هو القضاء على التحكم والنفوذ الوظيفي، ولكن في نفس الوقت لا يستطيع الناخبين تقييم كفاءة متولي الوظيفة، كما إنَّ شعوره بأنّه منتخب من قبلهم يولد لديه الشعور بخضوعه لهم.

لم يأخذ المشرع العراقي في الوقت الحاضر لا في قانون الخدمة المدنية ولا في قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي بهذا الأسلوب، الا إنّه كان معتمداً في اختيار المجلس البلدي ومساعديه بموجب القانون رقم "١٦٥" لسنة ١٩٦٥ م اذ نص على "ينتخب أعضاء المجلس من بين سكان منطقة البلدية بالانتخاب الحر المباشر وبالاقتراع السري العام".

بعد الإنتهاء من توضيح الأساليب والطرق المتبعة في الغالب للتعيين لإبدئ بيان دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في أعتما د أي طريق لاختيار الموظفين بما يحقق العدالة والمساواة والشفافية من خلال طرحه في المبحث الثاني من هذا المبحث عن طريق توضيح التنظيم الإداري والاجرائي للمجلس في مجال الوظيفة العامة .

المبحث الثاني :- التنظيم الإداري والاجرائي لمجلس الخدمة العامة الاتحادي.

يساهم مجلس الخدمة العامة الاتحادي وفقاً للقانون والأنظمة الصادرة لتنظيم عمله، بدور بارز في تحقيق الشفافية في مجال الوظيفة العامة لحمايتها من الفساد الإداري والمالي بما يساهم في دعم دور الهيئات الرقابية في مكافحة الفساد، حيث تتنوع هذه المساهمة في اطار عمله الإداري من ناحية وفي اطار عملة في تنظيم وتطوير الوظيفة العامة من ناحية أخرى، ومن المنطقي فإنَّ هذا العمل يجب إنَّ يمارس من

خلال هيئات وتشكيلات إدارية متنوعة تمارس عملها بشكل منظم لتحقيق الأهداف المرجوة منه، وبما إنَّ المشروع أوكل الكثير من المهام ابتداءً من التعيين إلى تطوير الوظيفة والكثير من المهام المتعلقة بالوظيفة العامة مبتغياً حماية الوظيفة من الفساد فلا بدّ من تسليط الضوء على هذا الدور من خلال بيان دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تحقيق الشفافية في الوظيفة العامة لدعم دور الهيئات الرقابية في مكافحة الفساد الإداري والمالي، وعليه سيخصص هذا المبحث لبيان هذا الدور من خلال بيان دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تطوير الوظيفة العامة "مطلب أول" وبيان دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في التعيين "مطلب ثانٍ" وعلى النحو الآتي:-

المطلب الأول:- فاعليه مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تطوير الوظيفة العامة

يتكون مجلس الخدمة العامة الاتحادي كأى مؤسسة تتمتع بالشخصية المعنوية وتدير مرفق عام، من مجموعة من التشكيلات الإدارية المساهمة في تحقيق الشفافية في مجال الوظيفة العامة الذي بدوره يساهم في دعم دور الهيئات الرقابية لمكافحة الفساد الإداري والمالي في كافة المؤسسات، بما يسهل عملية فرض الرقابة من خلال اعتماد عدة إجراءات ابتداءً من التعيين كأول خطوة لعمل الموظف في دوائر الدولة والتي قد لا تخلو من حالات الفساد بأي صورة مما ذكرناها سلفاً.

وعليه سوف تركز الدراسة في هذا الفرع حول التشكيلات الإدارية التي يحقق المجلس من خلالها دورة في مجال تطوير الوظيفة العامة من خلال اعتماد وسائل واليات وسياسات وإجراءات تحدد لممارسة العمل الإداري في الوظيفة العامة، والتي تكفل تحقيق المهام الموكلة على مجلس الخدمة العامة الاتحادي.

الفرع الاول:- مهام مجلس الخدمة في نطاق تطوير الوظيفة العامة.

يختلف مفهوم التطوير الوظيفي على مستوى الفرد والمؤسسة، فعلى مستوى الفرد هو الترقية إلى مناصب أعلى في الخطة الوظيفية الواحدة، وعلى مستوى المؤسسة هو العملية التي يتم بموجبها المواءمة بين اعتبارات الموظف ورغباته في التقدم الوظيفي واحتياجات المؤسسة وفرصها في التقدم، إذ يتولى مجلس الخدمة العامة الاتحادي جملة من المهام الفاعلة في تطوير الوظيفة العامة بما يساهم في حمايتها من الفساد والذي بدوره يعزز عمل الهيئات الرقابية لمكافحة الفساد الإداري والمالي في الوظيفة العامة والتي تتمثل فيما يلي:-

اولاً:- التعيين وإعادة التعيين والترقية في الخدمة العامة على أساس معايير الكفاءة والمهنية، علماً إنَّ هذا الامر من اختصاص مجلس الخدمة العامة الاتحادي حصراً".

ثانياً:- تخطيط شؤون الوظيفة العامة والاشراف والرقابة عليه في دوائر الدولة، فالتخطيط يعني توقع المستقبل وتحديد افضل السبل لإتجاز الأهداف، والتنظيم يتعلق بمزج الموارد المادية والبشرية بتصميم

هيكل أساسي للمهام والصلاحيات والتوظيف الذي يعني اختيار وتعيين وتدريب ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب في المؤسسة"، ورسم سياسات الخدمة العامة وتحديد وسائل تنفيذها وتقييم مستوى الإنجاز من خلال اعداد الهياكل الوظيفية للوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وكل مؤسسة بالتنسيق مع الجهات المعنية" فالخطيط عملية مستمرة تتحقق من خلال، تحديد الموارد المطلوبة، وتحديد نوع الموظفين المطلوبين، وتطوير قاعدة البيئة التنظيمية حسب الاعمال المطلوب إنجازها "الهيكل التنظيمي".

ثالثاً:- اقترح مشروعات القوانين والأنظمة الخاصة بتنظيم وتطوير شؤون الوظيفة العامة، وابداء الرأي فيها بالتنسيق مع وزارة المالية، ووصف الوظائف العامة، وشروط اشغالها بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي والجهات الأخرى ذو العلاقة".

رابعاً:- "رسم سياسة التدريب والتأهيل في معهد الوظيفة العامة واثناء الخدمة لموظفي الدولة من خلال مدارس التطوير الوظيفي في الوزارات بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في وزارة التخطيط والتعاون الإنمائي والجهات ذات العلاقة من خلال وضع السياسات والضوابط الكفيلة بتحقيق التوازن بين عدد الموظفين في دوائر الدولة المختلفة وبين الخدمة المؤداة"، اذ يجب إن تتضمن سياسة التدريب والتأهيل القيادات الإدارية ولا تقتصر على الموظفين بهدف تنمية هذه القيادات وتطويرها وصولاً إلى تقويم شامل لجميع جوانب عملية التدريب وتشخيص مواطن القوة والضعف فيها".

الفرع الثاني :- مهام مجلس الخدمة العامة الاتحادي في نطاق الرقابة على الوظيفة العامة

الرقابة هي العملية المعنية بمتابعة تقييم أداء المؤسسة في مجال تحقيق أهدافها ومدى نجاح الخطيط الذي اعتمد اساساً للرقابة، إن مراقبة المؤسسة تكون عن طريق بيان ما إذا حققت أهدافاً ام لا يكون عن طريق ما يلي:-

اولاً:- "اعداد الدراسات والبحوث المتعلقة بتطوير الوظيفة العامة وتقديم التوصيات بشأنها إلى الجهات المعنية في الدولة وبالتنسيق مع الأجهزة المختصة في الوزارات واعداد تقرير سنوي عن اعمال المجلس يتضمن نتائج المراجعة لعمليات التوظيف والتوصيات التي يراها ضرورية لرفع مستوى الخدمة العامة ورفعها إلى مجلس النواب ومجلس الرئاسة ومجلس الوزراء واعداد تقرير سنوي عن كل وزارة أو جهة غير مرتبطة بوزارة ورفعها إلى مجلس النواب ومجلس الوزراء يتضمن التوصيات والمقترحات اللازمة لضمان حسن أداء العمل".

ثانياً:- دراسة مقترحات الوزارات بخصوص الأعمادات المطلوبة للموظفين والنفقات الإدارية والموافقة عليها وتقديمها إلى مجلس الوزراء"، واجراء الدراسات والإحصاءات وتقديم المقترحات المتعلقة بتحقيق

التوازن بين هيكل الرواتب وبين المستوى المعيشي العام في ضوء تكاليف المعيشة والمعايير الاقتصادية وتحديد الحد الأدنى لمعيشة الفرد في الوظيفة العامة بالتنسيق مع الجهات المختصة".

ثالثاً:- اجراء الاختبارات لمؤهلات الأشخاص المراد تعيينهم وإعادة تعيينهم بالمقابلة أو بالامتحان التحريري أو بهما معاً للوقوف على صفاتهم ولياقتهم، ويستثنى من ذلك من له خدمة سابقة في وظيفة مثبت فيها أو يحمل شهادة عليا، الا إذا كان عدد المتقدمين للوظائف المطلوب اشغالها اكثر من عدد تلك الوظائف".

المطلب الثاني:- فاعليه مجلس الخدمة العامة الاتحادي في التعيين

لقد حصر المشرع اختصاص التعيين وإعادة التعيين والترقية والترفع في الوظيفة العامة بمجلس الخدمة العامة الاتحادي على أساس معايير المهنية والكفاءة"، إنَّ عدد الوظائف وتوفرها مرهون بوزارة المالية التي تمنح الدرجات الوظيفية ضمن احتياجات الوزارات والمؤسسات بحسب التخصيصات المالية المتوفرة لديها، وبموجب قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي والقوانين السائدة تعتمد على مبدأ الكفاءة والشفافية في اختيار الأفضل لأشغال الوظيفة كشرط أساس .

يتولى مجلس الخدمة العامة الاتحادي باعداد قاعدة بيانات ضمن خطته لسد احتياجات الدوائر والمؤسسات من الموظفين بعد مفاتحة الوزارات والمؤسسات الحكومية بهذا الشأن، كما ويستند المجلس في عمله إلى ما يتضمنه قانون الموازنة من نصوص وفقرات بعد الاطلاع على بيانات الوزارات وحاجتها إلى الموظفين ودرجات الحذف والاستحداث بغية عرضها على قانون الموازنة العام المقبل، علماً إنَّ المجلس لا علاقة له بالامور المالية كون هذه الأمور من اختصاص وزارة المالية هذا من جهة ، ومن جهة أخرى فإنَّ مجلس الخدمة العامة الاتحادي يختص بإدارة الدرجة الوظيفية وليس استحداثها، وعلى الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة طالبة التوظيف وبالتنسيق معه وزارة المالية كلاً بحسب اختصاصه ببيان الحاجة الوظيفية المراد اشغالها وتوفير الدرجة الوظيفية والتخصيص المالي لها وفقاً لنصوص قانون الموازنة المالية للسنة المعنية وتعليماتها، وبعد اكمال المتطلبات يتم ارسالها إلى مجلس الخدمة وهو يتولى بحسب اختصاصه إدارة تلك الدرجة".

إنَّ تحصيل الوظيفة من تسلل الفاسدين وعديمي الخبرة والكفاءة والمطالبة بتوليئه النزهاء الصالحين تمثل إحدى الركائز المهمة التي سعت هيئة النزاهة لتحقيقها، لما له من أثر بالغ في تحقيق اهداف مؤسسات الدولة الساعية لتقديم الخدمات الأفضل للمواطنين والدفع باتجاه التنمية والاعمار ، وبما إنَّ ملف التعيينات يعد بوابة الولوج إلى مؤسسات الدولة لتولي الوظيفة العامة لذا لإبْدَ لهيئة النزاهة من إجراءات لمعالجة هذا الملف الحساس من خلال برامجها الوقائية والإدارية والرادعة بالإضافة إلى الجوانب التشريعية والتنقيفية

أفرع الاول:- الآلية المتبعة للتعين في الوظيفة العامة واسهامها في تحقيق الشفافية.

تؤكد التشريعات عموماً والهيئات الرقابية والجهة المختصة بالتعيين خصوصاً على ضرورة ضمان شفافية إجراءات الوظيفة العامة "تعيين وإعادة تعيين..." وتولي المناصب الإدارية والعمل على تكريس مبادئ العدالة والاستحقاق وتكافؤ الفرص والمساواة في الوظائف العامة من خلال الإعلان عن المناصب الشاغرة ووضع معايير الاستحقاق والكفاءة والخبرة والنزاهة في اسناد الوظائف".

تشارك كل من الهيئات الرقابية والجهة المختصة بالتعيين باتخاذ العديد من الإجراءات للحد من ظاهرة التعيينات الحزبية العشوائية، ومنع الوساطة فيها وإن تكون التعيينات وفق الحاجة الفعلية للبلد، والسعي دائماً لحوكمة ملف التعيينات، تأسيساً عليه تم مشاركة هيئة النزاهة في عضوية لجنة التعيينات التي افتتحت الأمانة العامة لمجلس الوزراء للتحقق من نزاهة التعيينات في وزارات الدولة ومؤسساتها بموجب الامر رقم "٧٢" لسنة ٢٠١٨ م الخاص بمراجعة وتدقيق إجراءات التعيينات بما يتلائم مع الضوابط والتعليمات الصادرة بهذا الشأن، كما وشكلت هيئة النزاهة فرقاً للتحري لتدقيق صحة الإجراءات المتخذة في موضوع التعيينات منها فريق مركزي شكل في دائرة التحقيقات لمتابعة اية معلومة ترددها تتعلق بملف التعيينات، فضلاً عن فرق مشتركة مع ديوان الرقابة المالية الاتحادي، وبعض الجهات المعنية التي انتقلت من بغداد إلى عدد من المحافظات للتحري والتحقق بتعيينات المحافظات".

في محاولة جادة للمشرع لابعاد ملف التعيينات عن المحاصصة والفساد فقد أوكل مهمة التعيين وإعادة التعيين إلى مجلس الخدمة العامة الاتحادي وفق قانون ينظم عمله وبناءً على إجراءات ومراحل محددة وعلى النحو الآتي:-

المرحلة الأولى :- إن الشفافية في المعلومات وجعلها متاحة وخصوصاً فيما يتعلق بالإعلان عن التعيينات للوظائف الشاغرة تقلل من احتمالية إخفاء الفساد والمحسوبية في مجال التعيين والتوظيف، لم ينص قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي في معرض طرح آلية التعيين في الوظيفة العامة على الاعلان عن الوظائف الشاغرة، الا إن مجلس الخدمة العامة الاتحادي عندما اعتمد تعيينات عام ٢٠٢١ م اعتمد خطوة الاعلان عن الوظائف الشاغرة في الموقع الرسمي والمواقع الإلكترونية الأخرى.

المرحلة الثانية :- اعداد واطلاق نموذج لاستمارات التقديم الإلكترونية للوظيفة في دوائر الدولة والقطاع العام، تتضمن عدة قنوات للتعين، منها على سبيل المثال لا الحصر "قناة عامة، قناة الشهداء، قناة السجناء السياسيين " وتستند الاستمارة إلى عدة معايير مبنية على أساس المهنية والكفاءة، ولكل معيار درجة تفضلية بحيث يبلغ مجموع النقاط "٦٥" نقطة وتسلم الطلبات الكترونياً من الراغبين بالتعيين في دوائر الدولة والقطاع العام وتدقيقها".

المرحلة الثالثة :- بعد حصد المتنافسين لآعلى نقاط وبنظام حساب الكتروني ومن دون تدخل بشري اعداد تقرير يتضمن اعداد المتقدمين حسب نقاط المفاضلة المعتمدة وفق الوصف الوظيفي للوظيفة الشاغرة ورفعها إلى المجلس للمصادقة، بعد إن تتم المصادقة عليه يتم اعداد قوائم بأسماء المتقدمين المرشحين للمشاركة **بالاختبار** ونشر أسمائهم على الموقع الرسمي للمجلس".

المرحلة الرابعة :- تدقيق قوائم المرشحين للامتحان التنافسي، بعدها يبدأ الاختبار الكتروني ويضم مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالاختصاص والذكاء والوظيفة العامة ويبلغ مجموع الدرجات هنا "٣٥" درجة وبنظام تصحيح الكتروني بحيث يحصل الممتحن على درجته لحظة الامتحان، بعد الإنتهاء من **الامتحان التنافسي** تسلم نتائج الاختبار في قسم الاختبار والتعيين وادخالها في النظام الالكتروني المعتمد وتدقيقها"، من مجموع درجات المفاضلة التي حصل عليها المتنافسين في الخطوات السابقة والتي يبلغ مجموعها "١٠٠" درجة يتم تحديد قبوله ضمن التوظيف على إن لا يتجاوز الحد الأدنى لدرجات المتقدمين ضمن قناته التي قدم عليها .

المرحلة الخامسة:- واخيراً اعلان قوائم بأسماء المرشحين للوظائف بعد مصادقة المجلس وإعلان قبول المتقدمين واعلام المؤسسات ذات العلاقة بتعيين المرشحين للتوظيف بعد مصادقة المجلس".

الفرع الثاني:- دور الهيئات الإدارية لمجلس الخدمة العامة في مجال الوظيفة العامة

كأي مؤسسة لها شخصية معنوية وتدير مرفق عام فإن مجلس الخدمة العامة الاتحادي يتكون من مجموعة من التشكيلات الإدارية التي تمارس دورها الفاعل في تحقيق الشفافية في مجال الوظيفة العامة الذي بدوره يساهم في دعم دور الهيئات الرقابية لمكافحة الفساد الإداري والمالي في كافة مؤسسات الدولة مما يسهل عملية فرض الرقابة من خلال اعتماد عدة إجراءات ابتداءً من التعيين كأول خطوة لعمل الموظف في دوائر الدولة والتي قد لا تخلو من حالات الفساد باي صورة مما ذكرناها سابقاً، وعليه سوف نركز الدراسة في هذا الفرع حول التشكيلات الإدارية التي تمارس دورها الفاعل في مجال تطوير الوظيفة الإدارية من خلال عدة وسائل واليات وسياسات وإجراءات تحدد لممارسة العمل الإداري في الوظيفة العامة وعلى النحو الآتي:-

أولاً:- دائرة التنسيق والمتابعة مع الوزارات والجهات الحكومية.

تدار هذه الهيئة من قبل مدير عام حاصل على شهادة جامعية أولية في الأقل في حقل الاختصاص من ذوي الخبرة والكفاءة وخدمة فعلية لا تقل عن "١٥" سنة، ولا تقل عن عن "١٣" سنة للحصول على ماجستير، ولا تقل عن "١٠" سنوات للحصول على الدكتوراه".

تتولى دائرة التنسيق والمتابعة مع الوزارات والجهات الحكومية مجموعة من المهام في مجالات متعددة، منها ما يتعلق في آلية التعيين في الوظيفة العامة التي ذكرناها في الفرع السابق، ومنها ما يتعلق بتنظيم الهياكل الوظيفية والاحتياجات الوظيفية، من خلال قيامها بتقدير الاحتياجات الوظيفية بالتنسيق مع الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والاقاليم والمحافظات بالأعتماد على التقارير الإحصائية المعدة بخصوصها واستلام ودراسة الشواغر من الدرجات الوظيفية والعناوين الوظيفية وتقديم المقترحات في شأنها، وتحديد الدرجات والعناوين الوظيفية بحسب الاختصاصات المطلوب استحداثها ورفع توصية للمجلس بشأنها مع أعتداع منهجية التخطيط الاحلالي لبناء القدرات لتاهيل كوادر قيادية بديلة، وتقديم المقترحات في شأن إعادة توزيع الموارد البشرية بالتنسيق مع الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والاقاليم والمحافظات وتقديم التقارير بشأنها".

إضافة إلى ما تقدم فإن دائرة التنسيق والمتابعة تتولى تغيير العناوين الوظيفية وكيفية الإنتقال من عنوان وظيفي إلى آخر في الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والاقاليم والمحافظات غير المنتظمة في إقليم وفقاً للشروط المطلوبة قانوناً واعداد المعايير الأساسية للترفيه وكيفية تقييم الأداء".

ثانياً:- قسم إدارة الجودة والتطوير المؤسسي.

تطبق احكام المادة "٦" من النظام الداخلي لمجلس الخدمة العامة الاتحادي المشار اليها أعلاه في مسألة إدارة قسم إدارة الجودة والتطوير المؤسسي، يمارس هذا القسم دوراً مهماً في تقييم الأداء المؤسسي والتطوير المؤسسي على وفق المعايير المعتمدة دولياً ومحلياً، ويعتبر هذا الدور الحلقة الأساسية والمهمة التي تؤثر على كبح الفساد في مجال العمل الإداري والمؤسسات الإدارية، فكلما تطورت المؤسسات واعتمدت في عملها على معايير الجودة من خلال تطبيق هذه المعايير في إجراءات العمل الإداري في جميع أنشطتها، فإن ذلك يساهم في كبح الفساد وتحجيمه داخل مؤسسات الدولة، اذ يتولى هذا القسم في هذا المجال اعداد دليل الجودة لتوثيق إجراءات العمل القياسية لجميع أنشطة المجلس والخدمات التي يقدمها، واجراء عمليات تقييم الأداء المؤسسي على وفق المعايير المعتمدة واجراء تقييم دوري لمتطلبات الامن والسلامة وفق معايير الجودة وكل ما يتعلق بجودة المؤسسة الإدارية".

ثالثاً:- دائرة التطوير الإداري.

تطبق احكام المادة "٦" من النظام الداخلي لمجلس الخدمة العامة الاتحادي المشار اليها أعلاه في مسألة إدارة دائرة التطوير الإداري، تتنوع مهام دائرة التطوير الإداري بين مهام تتعلق بالتشكيلات والهياكل الإدارية في دوائر الدولة والقطاع العام، ومهام تتعلق في تطوير وتحسين العمل الإداري وتقييم الأداء وعلى النحو الآتي:-

(١) المهام المتعلقة بالتشكيلات والهياكل الإدارية في دوائر الدولة والقطاع العام.

تتولى دائرة التطوير الإداري في هذا المقام بتحديد ضوابط ومعايير استحداث التشكيلات الإدارية، ومراجعة وتقييم الهياكل التنظيمية لدوائر الدولة والقطاع العام ومدى تطابقها مع القوانين والتعليمات النافذة وبما يتوافق مع المهام الوظيفية المسندة لها وبالتنسيق مع الجهات المختصة، وتقديم التوصيات في شأن تحديث الهياكل التنظيمية وفقاً لما ينسجم مع قواعد الخدمة الوظيفية، واعداد الهيكل الوظيفي للوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة وكل مؤسسة فيها وظيفة عامة بالتنسيق مع الجهات المعنية، ووصف الوظائف العامة وشروط اشغالها بالتنسيق مع الأجهزة المختصة في وزارة التخطيط والجهات ذو العلاقة، للنهوض بالقدرات والمهارات والمستويات الإدارية كافة وبحسب التوجيهات الحديثة في علم الإدارة".

(٢) المهام المتعلقة في تطوير وتحسين العمل الإداري وتقييم الأداء. إذ تتولى دائرة التطوير الإداري المساهمة في وضع معايير تقييم ومراجعة الأداء الوظيفي والتأكد من الالتزام بها، وتحسين وتبسيط إجراءات وأساليب العمل في دوائر الدولة بما يكفل تحقيق حسن سير العمل الإداري وتشخيص معوقاته وتقديم المقترحات اللازمة في شأنها، وتطوير أساليب العمل الإداري في ظل استخدام نظام حوسبة الاعمال وفق نظام الحوكمة الإلكترونية، ورسم سياسة التأهيل والتدريب اثناء الخدمة لموظفي الدولة من خلال مدارس التطوير الوظيفي في الوزارات وبالتنسيق مع الأجهزة المختصة في وزارة التخطيط والجهات ذو العلاقة، والمساهمة في تطوير مناهج وبرامج وأساليب التدريب في مختلف مجالات الوظيفة العامة، ومتابعة توفر معايير تقييم الأداء وفقاً للألية التي يعتمدها المجلس لتقييم أداء الموظفين في دوائر الدولة، وتقديم المقترحات بشأن تحديد الحوافز والمكافآت للأداء المتميز للعاملين في دوائر الدولة والقطاع العام بالتنسيق مع الجهات المختصة".

رابعاً:- دائرة البحوث والدراسات الإدارية.

تطبق احكام المادة "٦" من النظام الداخلي لمجلس الخدمة العامة الاتحادي المشار اليها أعلاه في مسألة إدارة دائرة البحوث والدراسات الإدارية، وتتولى الدائرة القيام بمجموعة من المهام التي تدعم الشفافية في الأمور المتعلقة بالرواتب والأجور واعداد العاملين في دوائر الدولة والقطاع العام، واحصاء الشواغر في ملاك الدوائر بحسب الدرجات الوظيفية، وكل ما يتعلق بالدراسات والتقارير الخاصة بالبرامج التدريبية، بما يحقق التوازن بين هيكل الرواتب والمستوى المعيشي في ضوء أسعار السلع والخدمات والمعايير الإقتصادية، بمعنى أنَّها تتولى اعداد البنية الأساسية التي تقوم عليها برامج وسياسات الوظيفة العامة بما يؤمن الابتعاد عن كل ما من شأنه أن يؤدي إلى حصول فساد اداري أو مالي".

الخاتمة

في ختام البحث "دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في تحقيق الشفافية لمكافحة الفساد الإداري والمالي" سأله الله تعالى، إنَّ أكون قد وفقت في بيان الصورة الواضحة المتكاملة للقارئ، وإنَّ أكون قد الممت بجميع التفاصيل في بيان الأشكالية المتعلقة بالموضوع المتمثلة ببيان للفساد الذي هو عبارة عن أداء غير سليم للواجبات الوظيفية بشكل صريح أو ضمني، إيجابي أو سلبي، بأساءة استغلال الوظيفة والسلطات الممنوحة من خلالها بكل صورة وشكل وتحت أي غطاء، فكان التركيز على الفساد في نطاق الوظيفة العامة في المؤسسات الإدارية العامة، وجدنا ضرورة التركيز على مجموعة من النقاط الأساسية للموضوع، بينا أهمية بعض الأساليب الداعمة لدور الهيئات الرقابية في مكافحة الفساد الإداري والمالي، كان أبرزها دور الجهة المختصة المستقلة المسؤولة عن أولى خطوات العمل في المؤسسات الإدارية الا وهو مجلس الخدمة العامة الاتحادي من خلال التركيز على دورها بالتعيين في الوظائف العامة ابتداءً من الالتزام بالشفافية في مجال الوظيفة العامة لغاية تطوير العمل الوظيفي.

أولاً:- الاستنتاجات:-

- (١) للفساد بجميع أنواعه وصوره اثار مدمرة لا تعد ولا تحصى على العالم والمجتمعات بكافة جوانبها السياسية والإقتصادية والمؤسسية.
- (٢) تبين إنَّه لإبدَّ من ايجاد أساليب داعمه لدور الهيئات الرقابية في مكافحة الفساد الإداري والمالي منها أَعتماد الشفافية في إدارة مؤسسات الدولة وتطبيق مبادئ الحاكمية خصوصاً في مجالي التعيين .
- (٣) اتضح لنا جلياً إنَّ تفعيل دور مجلس الخدمة العامة الاتحادي في أَعتماد الشفافية في الوظيفة العامة ابتداءً من التعيين في الوظيفة وصولاً إلى تطوير الوظيفة بما يتطلب ما مستلزمات العصر، إنَّ حصر صلاحية التعيين في الوظائف العامة بمجلس الخدمة العامة الاتحادي ساهم بشكل فعال في الحد من إنتشار الفساد في هذا المضمار، عن طريق استخدام أساليب الحوكمة في هذا المجال.
- (٤) ينتاب قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي بعض القصور من حيث كيفية الرقابة على اعماله كونه هيئة مستقلة ولا يخضع في الرقابة الا لمجلس النواب ،وكما نعلم إنَّ الرقابة البرلمانية بدورها تعثرها الكثير من العيوب من أبرزها التداخلات الحزبية .

ثانياً:- التوصيات:-

- (١) لإبداء من العمل الجماعي دولياً ومحلياً بتعاون جميع السلطات في محاربة الفساد ومحاولة القضاء عليه أو على الأقل التقليل من اثاره، هذه المحاربة تبدأ بالقضاء على الفساد والمفسدين من القمة نزولاً إلى اقل درجة وظيفية في مؤسسات الدولة.
- (٢) العناية بالمؤسسات الإدارية من جوانب متعددة من خلال وضع مدونات سلوك وأ اعتماد الشفافية في الإدارة وتطبيق المسألة والمحاسبة على الجميع من دون استثناء وتوضيح اليات العمل الإداري.
- (٣) حصراً سلطة التعيين وإعادة التعيين في الوظائف في المؤسسات العامة بمجلس الخدمة العامة الاتحادي، كوسيلة لتحقيق الحيادية والشفافية في التعيين وابعاد هذا الملف عن يد السلطة التنفيذية.
- (٤) نقترح على المشرع العراقي اصدار قانون إجراءات إدارية لأرشاد المواطنين بعملية اصدار القرارات الإدارية ووضع نماذج لهذه القرارات تسري على جميع المؤسسات العامة، وتحديد الوثائق والمستندات المطلوبة لأصدار القرارات وإن يتم كل ذلك عبر البوابة الإلكترونية للحكومة تحقيقاً لمبدأ الشفافية.
- (٥) ضرورة توفير الاطار التشريعي لعملية التدريب من خلال لإسراع باكمال مسودة القانون الخاصة "بمعهد الوظيفة العامة" والمصادقة عليه ونشره وإن يكون القانون بالمستوى التشريعي المطلوب من حيث أعماده على المعايير الدولية لتولي الوظيفة العامة وإن تكون الملاكات التدريبية على مستوى عالٍ من الكفاءة والخبرة.
- (٦) ضرورة سعي مجلس الخدمة العامة الاتحادي إلى وضع ادلة عمل وسياسات وإجراءات ومدونات وكراسات خاصة بعمل "بمعهد الوظيفة العامة" و"مدارس التطوير الوظيفي" قائمة على معايير ألحوكمة المتضمنة عناصرها الأساسية "النزاهة والشفافية والمساءلة".
- (٧) الإسراع في وضع نظام واضح ومطور للدراسات التدريبية المتعلقة بالترقية والترفيه والدورات التطويرية في مجال الاختصاص الوظيفي والدورات التنقيفية في مجال النزاهة الوظيفية والأخلاق المهنية، والتحديد الواضح لسياقات عمل وتنظيم الدورات وضرورة بيان الأثر القانوني المترتب على اجتيازها.
- (٨) وضع اطار تشريعي وقانوني متمثل بالأنظمة والتعليمات المتعلقة بإنشاء "مدارس التطوير الوظيفي" في مراكز الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة والهيئات المستقلة.
- (٩) إن ملف التعيينات يعد بوابة الولوج إلى مؤسسات الدولة لتولي الوظيفة العامة لذا لإبداء لهيأة النزاهة من إجراءات لمعالجة هذا الملف الحساس من خلال برامجها الوقائية والإدارية والرادعة بالإضافة إلى الجوانب التشريعية والتنقيفية.

المصادر :-

اولاً:- الكتب :-

- (١) د.صالح عبد عايد، د.ناظر احمد منديل، دور الشفافية في الحد من الفساد الإداري، مجلة العلوم القانونية، جامعة بغداد، مؤتمر الإصلاح الدستوري والمؤسساتي، ٢٠١٨.
- (٢) جَانْ جَاك روسو، العقد الاجتماعي، ترجمة مؤسسة هندأوي، ٢٠١٧، ترجمة عادل زعيتر.
- (٣) د.تغريد محمد قدوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة واثره في حرية الموظف العام في التعبير عن رأيه، مجلة العلوم القانونية /جامعة بغداد، المجلد "٣٢" العدد "١"، ٢٠١٧.
- (٤) احمد قاسم علي شرهائِن السوداني، التزام الموظف بالحياد السياسي بين النص والقانون، منشورات زين الحقوقية، ط١، ٢٠٢١.
- (٥) د.بدوي عبد العليم سيد، مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمائمات تطبيقية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦.
- (٦) د.ثروت بدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، ١٩٧٥، ص١٤٤، د.احمد سليمان عبد الراضي، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها احد ابرز اهداف التنمية المستدامة "دراسة مقارنة"، مجلة كلية الحقوق، العدد "٣٤" الجزء الثاني، ٢٠١٩.
- (٧) د.مصطفى سالم مصطفى، المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة، أطروحة دكتوراه، جامعة الموصل، كلية القانون، ٢٠١٦.
- (٨) محمد بن علي الحميدي، التنظيم والتخطيط، ط١، ٢٠١٤.
- (٩) د.طارق عبد الحميد السامرائي، صياغة حديثة لبرامج التأهيل والتدريب التربوي، دار الابتكار للنشر، ٢٠٢٢.

ثانياً:- القوانين:-

- (١) الدستور العراقي المؤقت لسنة ٢٠٠٥ المنشور في الوقائع بالعدد "٤٠١٢" في ٢٨/١٢/٢٠٠٥، ص١
- (٢) قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم "٤" لسنة ٢٠٠٩ المنشور في الوقائع في العدد "٤١١٦" في ٦/٤/٢٠٠٩، ص١.
- (٣) القانون رقم "٨" لسنة ٢٠١٥ قانون التعديل الأول لقانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي المنشور في الوقائع العراقية "٤٣٦٣" في ٤/٥/٢٠١٥، ص١٣.

- ٤) النظام الداخلي لمهام تشكيلات مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم "١" لسنة ٢٠٢١ المنشور في الوقائع بالعدد "٤٦٣٢" في ٢٠٢١/٥/٣١، ص ٢٧.
- ٥) رقم "٥٦" لسنة ١٩٦٢ الخاص بإنشاء "مركز تطوير الإدارة الصناعية" المنشور في الوقائع العراقية بالعدد "٧٣٤" في ١٩٦٢/١٠/٢٨، ص ٣.
- ٦) من قانون مؤسسة الشهداء رقم "٣" لسنة ٢٠٠٦ المنشور بالوقائع العراقية بالعدد "٤٠١٨" في ٢٠٠٦/٣/٦، ص ٨.
- ٧) قانون معهد التدريب النفطي العراقي رقم "١" لسنة ٢٠٠١، المنشورة على الموقع الالكتروني <http://wiki.dorar-aliraq.net>.
- ٨) قانون إدارة البلديات العراقي رقم "١٦٥" لسنة ١٩٦٥ م، المنشورة على الموقع الالكتروني <http://wiki.dorar-aliraq.net>

Sources: -**First: - Books: -**

- 1) Dr. Saleh Abdul Ayed, Dr. Nazir Ahmed Mandeel, The Role of Transparency in Reducing Administrative Corruption, Journal of Legal Sciences, University of Baghdad, Constitutional and Institutional Reform Conference, 2018.
- 2) Jean Jacques Rousseau, The Social Contract, translated by Hindawi Foundation, 2017, translated by Adel Zaiter.
- 3) Dr. Taghreed Muhammad Qaddouri, The Principle of Equality in Assuming Public Offices and Its Impact on the Freedom of the Public Employee to Express His Opinion, Journal of Legal Sciences / University of Baghdad, Volume "32" Issue "1", 2017.
- 4) Ahmed Qasim Ali Sharah Al-Sudani, The Employee's Commitment to Political Neutrality between Text and Law, Zain Legal Publications, 1st ed., 2021.
- 5) Dr. Badawi Abdel-Alim Sayed, The Principle of Competence in Public Offices and the Guarantees of Its Application, Dar Al-Nahda Al-Arabiya, 2006.
- 6) Dr. Tharwat Badawi, Political Systems, Dar Al Nahda Al Arabiya, 1975, p. 144, Dr. Ahmed Salim, Abdul-Razi, Equality in Holding Public Offices as One of the Most Prominent Goals of Sustainable Development "A Comparative Study", Journal of the College of Law, Issue "34" Part Two, 2019.
- 7) Dr. Mustafa Salem Mustafa, Equality and its Role in Holding Public Offices, PhD Thesis, University of Mosul, College of Law, 2016.
- 8) Muhammad bin Ali Al-Hamidi, Organization and Planning, 1st ed., 2014.
- 9) Dr. Tariq Abdul Hamid Al-Samarrai, Modern Formulation of Educational Rehabilitation and Training Programs, Dar Al-Ibtikar for Publishing, 2022.

Second: - Laws: -

- 1) The Iraqi Interim Constitution of 2005 published in Al-Waqa'i in issue "4012" on 12/28/2005, p. 1
- 2) The Federal Public Service Council Law No. "4" of 2009 published in Al-Waqa'i in issue "4116" on 4/6/2009, p. 1.

- 3) Law No. "8" of 2015, the first amendment law to the Federal Public Service Council Law published in Al-Waqa'i Al-Iraqiya "4363" on 5/4/2015, p. 13.
- 4) The internal regulations for the tasks of the formations of the Federal Public Service Council No. "1" of 2021 published in Al-Waqa'i in issue "4632" on 5/31/2021, p. 27.
- 5) No. "56" of 1962 regarding the establishment of the "Industrial Management Development Center" published in the Iraqi Gazette No. "734" on 10/28/1962, p. 3.
- 6) From the Martyrs Foundation Law No. "3" of 2006 published in the Iraqi Gazette No. "4018" on 3/6/2006, p. 8.
- 7) The Iraqi Oil Training Institute Law No. "1" of 2001, published on the website <http://wiki.dorar-aliraq.net/>.
- 8) The Iraqi Municipalities Management Law No. "165" of 1965, published on the website <http://wiki.dorar-aliraq.net/>