

التعريف بالتفويض وتمييزه عما يشتبه به من بعض المصطلحات الادارية

م.د. هاشم حسين علي

وجدان ريسان حسين

كلية القانون والعلوم السياسية/ جامعة كركوك

Defining delegation and distinguishing it from some administrative terms that are suspected of it

dr. Hashim Hussein Ali

Wajdan Risan Hussein

College of Law and Political Science / University of Kirkuk

المستخلص: هدف البحث الى تسليط الضوء على موضوع التفويض من حيث بيان مفهوم التفويض في الاختصاص وما يتمتع به التفويض من تخفيف العبء على الرئيس صاحب الاختصاص الاصيل من جانب، وتحقيق السرعة والمرونة في اداء الاعمال ورفع الروح المعنوية للمرؤوسين وزيادة الشعور بالمسؤولية في انفسهم، مع بقاء المسؤولية على صاحب الاختصاص الاصيل لان التفويض ينصب فقط على الواجبات والاختصاصات دون المسؤولية عن تلك الاختصاصات اضافة الى تمييزه عن غيره من الانظمة الادارية المشابهة له، كالإنابة والحلول والوكالة، وان قواعد الاختصاص الموضوعي تستلزم صدور القرار الاداري من الجهة الادارية التي نص عليها القانون وفي حدود اختصاصها وينبغي على الموظف ان يباشر اختصاصاته بنفسه غير ان التمسك بهذا المبدأ يؤدي الى تركيز السلطة في يد واحدة ومن ثم اغراق الرئيس الاداري في تفاصيل وجزئيات تزيد من أعباءه ومسؤولياته لذا اصبح من الضروري البحث عن اساليب ووسائل قانونية تيسر للرؤساء الاداريين ممارسة اعمالهم ولعل التفويض في الاختصاص من اهم تلك الوسائل. **الكلمات المفتاحية:** التفويض، الإدارة، مصطلح.

Abstract: The study aims to shed light on the subject of the mandate in terms of the concept of delegation in the jurisdiction and the mandate of

the mandate of reducing the burden on the President of the inherent competence on the one hand, and achieve speed and flexibility in the performance of work and raise the morale of subordinates and increase the sense of responsibility in themselves, with the responsibility to remain The author of the inherent jurisdiction, because the mandate focuses only on duties and competencies without responsibility for those competencies, in addition to distinguishing it from other administrative systems similar to him , Rules of substantive competence require the issuance of the administrative decision of the administrative body provided for by law and within the limits of its competence. Increase his burdens and responsibilities, Therefore, it became necessary to search for legal methods and means to facilitate the heads of administrative practice of their work, and perhaps the delegation of competence of the most important of those means.

Keywords: delegation, management, term.

المقدمة

هدف البحث الى تسليط الضوء على موضوع التفويض من حيث بيان مفهوم التفويض في الاختصاص وما يتمتع به التفويض من تخفيف العبء على الرئيس صاحب الاختصاص الاصيل من جانب، وتحقيق السرعة والمرونة في اداء الاعمال ورفع الروح المعنوية للمرؤوسين وزيادة الشعور بالمسؤولية في انفسهم، مع بقاء المسؤولية على صاحب الاختصاص الاصيل لان التفويض ينصب فقط على الواجبات والاختصاصات دون المسؤولية عن تلك الاختصاصات اضافة الى تمييزه عن غيره من الانظمة الادارية المشابهة له، كالإنابة والحلول والوكالة، وان قواعد الاختصاص الموضوعي تستلزم صدور القرار الاداري من الجهة الادارية

التي نص عليها القانون وفي حدود اختصاصها وينبغي على الموظف ان يباشر اختصاصاته بنفسه غير ان التمسك بهذا المبدأ يؤدي الى تركيز السلطة في يد واحدة ومن ثم اغراق الرئيس الاداري في تفاصيل جزئيات تزيد من أعبائه ومسؤولياته لذا اصبح من الضروري البحث عن اساليب ووسائل قانونية تيسر للرؤساء الاداريين ممارسة اعمالهم ولعل التفويض في الاختصاص من اهم تلك الوسائل.

المقدمة

يعد التفويض واحدا من الدعائم الرئيسية التي يقوم عليها نجاح المؤسسات والدول الحديثة لأنه يعطي طابع المرونة على نظام العمل بما يحقق الاهداف المرجوة من الجهة او المؤسسة داخل الدولة بكفاءة ويسر، حيث يحتل التفويض مكانه مهمة من بين مواضيع القانون الاداري خصوصا بعد ان تغيرت وظيفة الدولة من دولة حارسة الى دولة متدخلة، مما ادى الى اتساع نشاط الدولة الحديثة وتطلب ذلك زيادة الاجهزة الادارية فيها، وبالتالي تعقيد وتشعب هذه الاجهزة وبسبب كثرة الاختصاصات التي انيطت بالرؤساء الاداريين في المستويات الادارية العليا، اصبح من غير الممكن ان يستطيع هؤلاء الرؤساء مباشرة جميع اختصاصاتهم المتعددة بالكفاءة المنتظرة، اضافة الى تطلب بعض الانشطة الادارية خبرات فنية متخصصة في مجالات معينة غير متوفرة لدى بعض الرؤساء الاداريين، كان من بين الاسباب التي دعت الرؤساء الى تفويض بعض اختصاصاتهم، فالتفويض في الاختصاص يعد اسلوب من اساليب الاصلاح الاداري، من خلال بناء صف ثاني من الاداريين في الاجهزة الادارية المختلفة ورفع الروح المعنوية للموظفين في مختلف المستويات الادارية واشعارهم بالثقة في انفسهم وبقدرتهم على تحمل المزيد من المسؤوليات الهام وعلى المشاركة في صنع القرارات فالتفويض يعني ان يعهد صاحب الاختصاص الاصيل بممارسة جانب من اختصاصاته الى شخص اخر أو هيئة اخرى وفقا للشروط والضوابط المحددة قانونا.

اولاً:- اهمية البحث:- يعتبر التفويض في الاختصاص واحدا من اهم الاجراءات الادارية التي تقوم بها المستويات المختلفة في الادارة في العديد من المؤسسات مما يحول بين تعطيل العمل

والقرارات ويحقق سيرة نظام العمل وتسهيله، كما ان التفويض في الاختصاص ضرورة من ضرورات حسن تنظيم الادارة لإعمالها من اجل انجاز المهام المسندة اليها بسرعة من خلال اصدار القرارات والقضاء على البط في الاجراءات، بالإضافة الى خفض الاعباء المالية نتيجة لذلك.

ثانياً:- مشكلة البحث:- تعاني الاجهزة الحكومية في الدول النامية من مشكلات التفويض ومن مظاهر ذلك تركيز السلطة في يد عدد محدود من الرؤساء مما يؤدي الى حدوث اختناقات في العمل وتعطيل المصالح العامة للأفراد، وتأثر الروح المعنوية للمرؤوسين، ونتيجة لهذه الظاهرة تتراكم المشاكل وتتناقص الكفاءة في العمل بسبب عدم التصدي لهذه المشاكل في حينها.

ثالثاً:- اهداف البحث:- تسعى الدراسة الى تحقيق اهداف عدة من بينها:-

- ١- التعرف على مفهوم التفويض بالاختصاص.
- ٢- تسليط الضوء على ذاتية التفويض من خلال بيان خصائصه، وتمييزه عن بعض الانظمة الادارية المشابهة له مثل الحلول والإنابة والوكالة.
- رابعاً:- منهج البحث:-** سنعمد في بحثنا هذا على المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص الدستورية والقانونية الخاصة بموضوع البحث، وبيان اراء الفقه وتوضيح الراجح منها وتحليلها للوقوف على ما هو افضل للتشريع ، كما اننا سنتبع اسلوب المقارنة بين تشريعات الدول المختلفة من جهة والتشريع في العراق من جهة اخرى.

خامساً:- خطة البحث:- لغرض الالمام والاحاطة قدر المستطاع بالموضوع فقد قسمنا هذا البحث على مبحثين، المبحث الاول سنتناول فيه التعريف بالتفويض من خلال بيان مفهومه في المطلب الاول الذي يتفرع الى فرعين، الفرع الاول نبين فيه التعريف اللغوي للتفويض والفرع الثاني نوضح فيه التعريف الاصطلاحي للتفويض، ويتناول المطلب الثاني ذاتية التفويض، اما المبحث الثاني فيتضمن تميزه عن غيره من الانظمة الادارية المشابهة.

المبحث الأول: التعريف بتفويض الاختصاص: أدى تطور الوظيفة الإدارية إلى ظهور أسلوب التفويض باعتباره وسيلة قانونية تهدف إلى التخفيف من أعباء واختصاصات الرئيس الإداري، وذلك بتوزيع ونقل بعض منها إلى المرؤوسين بناء على نص دستوري أو تشريع عادي ووفقاً للسلم الإداري.

ويمكن تصنيف التفويض بالاختصاص إلى عدة تصنيفات مختلفة، وذلك بالنظر إلى المعيار الذي يقوم عليه أو الزاوية التي ينظر منها إليه، وذلك مع مراعاة شروطه القانونية، وإن هناك العديد من المزايا التي يحققها التفويض مع وجود بعض الصعوبات والمعوقات التي تعيق عملية نجاحه، وهذا ما نحاول تفصيله في مطلبين، المطلب الأول مفهوم التفويض والمطلب الثاني ذاتية التفويض وعلى النحو الآتي:

المطلب الأول: مفهوم التفويض: لقد تعددت التعريفات واختلفت الرؤى ووجهات النظر حول التفويض، إذ هناك من التعريفات ما يعتبره وسيلة قانونية وفنية في التنظيم الإداري، ذلك أنه يعد همزة الوصل بين الدراسة القانونية والفنية التي يهتم بها كلاً من فقهاء القانون الإداري والإدارة العامة على التوالي، وللتفويض بالاختصاص مدلول كبير بالنظر إلى الصور والأنواع التي ينقسم إليها، ولكل منها له معنى مختلف عن غيره وذلك بحسب الجهة أو الزاوية التي يقاس عليها، إلا أنه ينبغي مراعاة الشروط القانونية التي تقتضيها صحته، وفي ضوء ذلك نرى أن إجلاء الغموض عن التفويض يقتضي بحثه في فرعين يتناول الأول تحديد تعريفه اللغوي ويتطرق الثاني إلى تعريفه في الاصطلاح كما يأتي:

الفرع الأول: التعريف اللغوي للتفويض: لفظ التفويض كلمة مأخوذة من الفعل (فوض) مثل فوض إليه الأمر والشئ تفويضاً، أي وكله إليه، وتفاوض الشريك مع شريكه في المال، أي اشتركا فيه كله وهي شركة^(١)، و(تفاوض) الأشخاص في الأمر، أي تفاوضوا فيما بينهم، وقيل

(١) د. محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ١٩٨١، ص ٥١٤.

فوض الأمر اليه أي بمعنى جعل له التصرف فيه^(١) و(فاوضه) في الأمر، أي بادلته الرأي فيه بغية الوصول إلى تسوية وقرار فيه، و(المفاوضة) تبادل الرأي من ذوي الشأن فيه بهدف الوصول إلى تسوية واتفاق (المفوض).

وفي القاموس المحيط، لفظ التفويض من فوض تفويضاً، إليه الأمر، صيره إليه وجعله الحاكم فيه، المفوض هو من فوضت إليه إدارة أعمال، فاوض مفاوضة في الأمر أي تشارك معه فيه أو ذاكره وجاراه وحادثه فيه تفاوض القوم في كذا، والفوضى قوم أي لا رئيس لهم متساوون في أمرهم فوضى بينهم^(٢)، المفاوضة يقال شركة مفاوضة وشركة مفاوضة أي الشركاء فيها متساوون مالا ودينياً وتصرفاً^(٣).

الفرع الثاني: التعريف الاصطلاحي للتفويض: إن التفويض بالاختصاص يمثل بلا شك موضوعاً مشتركاً بين موضوعات القانون الإداري والإدارة العامة، وذلك باعتباره وسيلة من وسائل التنظيم الإداري، إلا أن فقهاء القانون الإداري يتطرقون له من الجانب القانوني، حيث إن مفهوم التنظيم الإداري مرتبط بالسلطة الإدارية للدولة هذا بخلاف فقهاء الإدارة العامة الذين تنحصر نظرهم إليه من الجانب الفني والتنظيمي، لأن دراستهم للتنظيم الإداري تتعلق بكيفية تسيير الهيئة أو المؤسسة الإدارية، وعلى ضوء ذلك وتبسيطاً للدراسة ووقوفاً على التعريف الاصطلاحي للتفويض وجب تقسيم الفرع على النحو الآتي:

أولاً: تعريف التفويض في القانون الإداري:-

لقد عُرف التفويض على مستوى فقهاء القانون الإداري بأكثر من تعريف إذ ذهب رأي إلى أن التفويض هو أن يعهد عضو إداري ببعض اختصاصاته إلى عضو إداري آخر ليمارس مؤقتاً هذه الاختصاصات بدلاً عنه، إذا كان هناك نص قانوني في نفس القانون الذي منحه

(١) د. أحمد حسن الزيات وآخرون، المعجم الوسيط، ج ٢، ١، ط ٢، مطبعة مرتضوي، إيران، ١٩٧٢، ص ٧٠٦.
(٢) د. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ٢٠١١، ص ٣٧٩، وكذلك د. حسان جعفر وعصام حداد، المنبع الموسع، ط ١، دار صبح للطباعة والنشر، بيروت- لبنان، ٢٠١١، ص ٣٧٢.
(٣) لويس معلوف، المنجد في اللغة والإعلام، ط ٣٤، دار المشرق، بيروت، ١٩٩٤، ص ٩٩.

الاختصاص، أو نص قانوني آخر في مستوى هذا النص، أو أعلى منه يجيز له التفويض^(١) أي بمعنى ان ينقل الرئيس الاداري بعض اختصاصاته عن طريق التفويض الى احد مرؤوسيه نقلاً مؤقتاً لكي يمارسها خلال فترة التفويض بشرط ان يكون هناك نص قانوني يجيز ذلك التفويض صراحة او ضمناً سواء كان هذا النص من نفس مرتبة القانون الذي منحه الاختصاص او من مرتبة اعلى منه.

وذهب رأي ثانٍ إلى ان التفويض هو نقل اختصاصات الرئيس الإداري إلى غيره من المرؤوسين، على أن يتخذ التدابير والوسائل الكفيلة لمسائلهم ومحاسبتهم عن نتائجها بصفته المسؤول عنها^(٢).

أما عن التفويض في التشريعات فإنه يلاحظ عدم وجود تعريف تشريعي لتفويض الاختصاص، إذ لم يورد المشرع العراقي تعريفاً للتفويض وكذلك فعلت معظم التشريعات، فضلاً عن أن المشرع العراقي لم يستخدم كلمة التفويض فقط للدلالة على تفويض الاختصاص، فنجده تارة يستخدم كلمة منح^(٣).

أما الفقه الإداري الفرنسي فإنه يورد مجموعة من التعريفات منها تعريف الفقيه (Liet Veux) بأنه (الإجراء الذي تكلف بواسطته سلطة إدارية أخرى للعمل باسمها في حالة ما أو عدة حالات معينة)^(٤). أما في الفقه المصري^(٥) فقد عرف التفويض بأنه نقل بعض

(١) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، علي محمد بدير، مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١٣، ص ٤٢٢.

(٢) منور كربوعي، التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة المركزية الجزائرية، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، ١٩٨٢، ص ٢٦.

(٣) إذ جاء في قانون المحافظات غير المنتظمة في إقليم رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨ في المادة (١١/١٢) (لمجلس المحافظة أو مجلس القضاء أن يمنح مجلس الناحية أي اختصاصات أخرى بما لا يتعارض مع القوانين النافذة) وتارة يستخدم المشرع كلمة تخويل إذ جاء في المادة الثالثة والثلاثين من قانون المحافظات رقم (١٥٩) لسنة ١٩٦٩ (للمحافظ أن يخول بعض صلاحياته إلى نائب المحافظ ورؤساء الوحدات الإدارية ورؤساء الدوائر في مركز المحافظة وتارة أخرى يستخدم مفردة يعهد للدلالة على التفويض إذ أورد المشرع العراقي في المادة (١٥) من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ (للمدير العام أن يعهد بجزء من مهامه وصلاحياته لبعض موظفي المؤسسة وغيرهم.....) ينظر: د. كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، المجلد ٨، العدد ٢، ٢٠١٨، ص ٢٩٢.

(٤) د. عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، ط ٢، منشأة المعارف، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٨٨.

(٥) أما الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة المصري فقد عرفت التفويض بأنه أن يعهد صاحب الاختصاص الأصلي، بجانب منه في أمر أو في أمور معينة إلى شخص آخر، فهو يتمثل في شكل عمل

اختصاصات الرئيس الإداري لبعض موظفيه يؤدوها من دون الرجوع اليه، و بقاء مسؤوليته عن الاختصاصات المفوضة^(١). وفي الفقه العراقي يعرف التفويض بأن يخول رجل الادارة ممارسة بعض اختصاصاته التي يستمدها من قانون الى اخر^(٢).

وعلى ضوء هذه التعريفات المقارنة نرى الاتفاق مع الرأي القائل بأن التفويض بالاختصاص هو عملية نقل جزء من اختصاصات ومهام سلطة إدارية لسلطة إدارية تابعة لها، وغالباً ما يفوض الرئيس الإداري سلطاته الأقل أهمية، كأعمال الادارة اليومية كي يستطيع أن يتفرغ لأعماله الأكثر أهمية والتي تؤثر تأثيراً مباشراً على عمل المؤسسة الإدارية.

ويتضح من مجمل التعريفات المقدمة أعلاه أنها قد أكدت على المبادئ اللازمة التي يقوم التفويض عليها وبصفة خاصة في قانونيته واستناداً إلى الدستور والقانون والأنظمة واللوائح والتعليمات النافذة، وفي جزئيته لحصره في بعض الاختصاصات، إذ يتوقف نجاح التفويض على حجم السلطة الممنوحة للرؤساء ودقة تنفيذ المرؤوسين للاختصاصات التي تم تفويضها إليهم^(٣).

فإذا كان موضوع التفويض مشتركاً بين القانون الإداري والإدارة العامة فإن الدراسة المنطوية بشأنه تختلف من الجانب القانوني إلى الجانب الفني وهو ما نرى بيانه من خلال التطرق لتعريف التفويض الإداري عند فقهاء الإدارة العامة.

ثانياً : تعريف التفويض في علم الإدارة العامة:-

يعتبر التنظيم الإداري أمراً هاماً لنهوض السلطة الإدارية بوظائفها وتضطلع باختصاصاتها المنوطة بها، ولقد حاز موضوع التنظيم الإداري على جانب كبير من الأهمية

إداري صريح يصدر عن صاحب الاختصاص يقوم بمقتضاه التخلي عن جزء من اختصاصاته إلى موظف آخر، ينظر: د. عدنان عمرو، مبادئ القانون الإداري، المصدر السابق، ص ٨٧.

(١) د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء الالغاء، دار الفكر العربي، ١٩٨٦، ص ٢٢٥.
(٢) د. غازي فيصل مهدي، و د. عدنان عاجل عبيد، القضاء الاداري، ط ٢، مؤسسة النبراس للطباعة والنشر والتوزيع، النجف، ٢٠١٣، ص ١٨٧.

(٣) د. عامر إبراهيم أحمد، تفويض السلطات الاتحادية إلى المحافظات غير المنتظمة في الإقليم، دراسة في التطبيق العراقي، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، مجلد ٩، العدد ٢٩، ٢٠١٦، ص ٢٤٨.

في دراسات وأبحاث علم الإدارة العامة، حيث يعد أهم عناصر العملية الإدارية، إذ تمارس به الإدارة نشاطها وبواسطته تحقق أهدافها^(١).

وبصورة عامة فإن التفويض فيه من الإيجابيات والسلبيات، ومن إيجابياته أنه يخفف العبء عن الأصل صاحب الاختصاص للتفرغ للأمور المهمة، كما أن التفويض يؤدي كذلك إلى تحفيز السلطة المفوض إليها وشحن طاقتها المعنوية من أجل إثبات الوجود وإعطاء الصورة المشرفة للأصل، فضلاً عن التفويض يخفف الضغوط النفسية للسلطة الأصلية من أجل التفكير في أمور أخرى والسيطرة على مختلف الجوانب ومتابعتها بدقة أكثر مما مضى^(٢).

أما سلبياته فإن التفويض يشعر السلطة بأنها قد تفقد السيطرة على كل المجالات، ويشعرها أيضاً أنها تفقد قوتها ونفوذها، فضلاً عن اللوم الذي ستتحمله في حال حصول عدم مشروعية في العمل^(٣).

واستناداً إلى ما سبق ذكره من تعريفات يمكن ان نعرف تفويض الاختصاص بأنه العملية التي بمقتضاها يعهد صاحب الاختصاص الأصل بجانب من اختصاصه لأحد مرؤوسيه بهدف تخفيف العبء عليه مع بقاء سلطته في الرقابة والتنظيم والتنسيق على ان يكون التفويض صريحاً لا ضمناً و لمدة محددة وبشكل جزئي واستناداً إلى نص دستوري أو تشريع عادي.

المطلب الثاني: ذاتية التفويض: إن تحديد مفهوم التفويض لن يتبين إلا بتميزه عن غيره من الأنظمة الادارية التي تتشابه معه من حيث كونها وسائل قانونية تهدف إلى استمرارية نشاط الإدارة وحسن سير العمل الإداري وفعاليته وتحقيق الإصلاح الاداري من خلال توزيع الوظيفة الإدارية بين الرئيس والمرؤوسين بهدف تخفيف العبء عن الرئيس وتحقيق السرعة والمرونة في مباشرة الاعمال الإدارية على أحسن وجه، كما أن من المهم التعرف قبل ذلك على مميزات

(١) د. عبد الغني بسيوني عبدالله، التنظيم الإداري، الاسكندرية، ٢٠٠٤، ص ٥.

(٢) د. أحمد السيد كردي، تفويض السلطة، مقال منشور على الانترنت، ٢٠١١، الموقع الالكتروني الآتي:-

الوقت : 06:15 PM . , تاريخ الزيارة : ٢٠١٩/١/٢٥ , www.kenana.com

(٣) د. أحمد السيد كردي، تفويض السلطة، المصدر السابق، تاريخ الزيارة : ٢٠١٩/١/٢٥ ، الوقت : 06:20 PM.

التفويض وذلك بالتعرض الى خصائص التفويض التي تميزه عن غيره من الانظمة الادارية، وإن أسلوب التفويض الإداري يحقق أهمية بالغة تضيف عليه خصائص تميزه وتبين أهميته حيث يخفف التفويض عبء العمل الإداري على المستوى المركزي ويؤدي إلى تطوير أساليب الإدارة وترقية خدماتها عن طريق السرعة والمرونة في إنجاز الوظيفة الإدارية^(١). وكما يأتي:

أولاً : التخفيف من حدة التركيز الإداري :-

يعتبر التفويض بالاختصاص طريقة أو وسيلة من وسائل عدم التركيز الإداري، حيث يهدف إلى التخفيف من تركيز الوظيفة الإدارية، وتنتقل به سلطة البت في بعض الاختصاصات إلى المرؤوسين نتيجة للاعتبارات العملية اللازمة لتنفيذ الوظيفة الإدارية^(٢).

حيث يرتبط التفويض بجميع عناصر العملية الادارية وفروعها فنجد ان ارتباطه بالقيادة الادارية ومجال الاتصالات ورسم السياسات وتحديد الاجراءات وتوصيف الوظائف والتدريب والرقابة ويزداد هنا الارتباط بالتنظيم الاداري الذي يسمح لكل المرؤوسين من ممارسة السلطة وبالحدود ما فوضوا به لإنجاز الاعمال الادارية وبالسرية الممكنة، فضلاً عن ذلك يقوم اسلوب التفويض بتخفيف العبء عن الرئيس الاداري من اجل تفرغه للمهام الرئيسية والعمل على تحقيق السرعة والمرونة في مباشرة الاعمال الادارية على احسن وجه، إذ يسمح التفويض للمفوض له بإصدار القرارات لمواجهة الظروف الطارئة ولدفع العمل بالطريق الطبيعي من دون عرقلة أو تأخير كونه يسمح له بإصدار القرارات من دون الرجوع لرئيسه المباشر^٣.

لذا نرى أن من أهم ما يميز التفويض هو مشاركة المرؤوسين في القيام بالمهام أو الاختصاصات المفوضة إليهم من طرف رؤسائهم وهو ما يؤدي إلى التقليل من استبداد هؤلاء الرؤساء ومن ثم تقريب الإدارة من المواطنين.

ثانياً: تحقيق الإصلاح الإداري:-

(١) د. محي الدين القبيسي، مبادئ القانون الإداري العام، بيروت، ١٩٩٩، ص ١٥.

(٢) د. خالد خليل الظاهر، المصدر السابق، ص ١٠٥.

(٣) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ٢٠٠٠، ص ٣٠٥.

وكما أن التفويض يؤدي إلى عدم التركيز الإداري فإنه يعد أيضاً وسيلة من وسائل تحقيق الإصلاح الإداري، حيث إنه أصبح أمر ضروري لتحسين سير وتنظيم العمل الإداري، وإعادة التنظيم في الهيكل الإداري للوحدات الإدارية، من خلال توزيع السلطات والاختصاصات وتحديد المسؤوليات بين الرؤساء والمرؤوسين، فهو يعتبر من بين الأساليب الأكثر مرونة ويسراً لتحقيق أهداف العمل الإداري^(١)، ويتميز التفويض بالاختصاص بأنه يقضي على مشاكل الإدارة ومن بينها التعقيدات الإدارية، أو بما تسمى بالبيروقراطية^٢ التي تعرقل سير العمل الإداري والاختلاف في تحقيق المصلحة العامة كإجراء التظلم الإداري الولائي بالإضافة إلى حقه في التظلم الإداري الرئاسي^٣، ويقصد بالتظلم الإداري الولائي إنه الالتماس الذي يرفعه صاحب الصفة والمصلحة إلى الجهة أو الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار بشأن النظر فيه ومراجعته، ولهذا التظلم عدة أسس ومبررات نفسية وتنظيمية وواقعية تبرر حتمية استتماله قبل أي تظلم آخر^٤، أما التظلم الإداري الرئاسي هو ذلك الالتماس الذي يقدمه ذوي الشأن أمام السلطات الإدارية الرئاسية التي تعلق وترأس مصدر القرار المتظلم عنه، بشأن مطالبة هذه السلطات بمراقبة أعمال وقرارات الهيئات التابعة لها^٥.

ثالثاً: مشاركة الطبقات الوظيفية الأخرى في عملية صنع القرار:-

يتيح التفويض بالاختصاص مشاركة الطبقات الوظيفية الأخرى في عملية صنع القرار، ومن ثم المساهمة في تحقيق غايات وأهداف المؤسسة الإدارية، في حين يعد تركيز السلطة عند الرئيس الإداري وحرمان الطبقات الوظيفية الأخرى من المشاركة له آثار نفسية سيئة لها عواقب

(١) د. نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية، ط٥، مكتبة دار الثقافة، عمان، ١٩٩٨، ص٢٣٤، ود. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، ج١، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص١٦٥.

(٢) البيروقراطية عبارة عن تنظيم يسيطر على البنية الخاصة به والعمليات التي ينفذها هي عبارة عن مجموعة من القواعد التي يتم تدوينها مسبقاً، والأساس في تلك القواعد هو السبر وفق مبدأ محدد هو الهرمية سواء على مستوى الأدوار والمهام التي يتم تحديدها بشكل دقيق وكذلك على مستوى الأفراد الذين يقومون بتأدية عمل مقابل الحصول على أجر.

(٣) على سبيل المثال في حالة صدور قرار من أحد المصالح الخارجية بتفويض من الوزير بمنح الموظف الحق في التظلم الإداري الولائي أولاً أمام المدير ثم يتظلم رئاسياً أمام الوزير المختص، د. محمد رفعت عبد الوهاب وإبراهيم عبد العزيز شحيا، أصول الإدارة العامة، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠١، ص٢٣٨.

(٤) د. عمار عوايدي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية، ج٢، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ٢٠٠٣، ص١٢٦.

(٥) د. نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية، المصدر السابق، ص٢٣٥.

غير جيدة تتمثل في السلبية من ناحية، والالتجاء إلى الغش من جانب الموظفين من ناحية أخرى^(١).

وعادة ما يؤدي الموظف المفوض إليه مهامه الوظيفية بطريقة افضل مما لو كان مكلفاً بها بحكم القانون وذلك لان اختيار الموظف المفوض إليه من قبل الرئيس الاداري عادة ما يقوم على اساس سليم له ما يبرره من صفات واستعدادات في شخص المفوض إليه وكذلك يعد للتفويض مساهمة فعالة في رفع الروح المعنوية للموظفين وزيادة شعورهم بالثقة والمسؤولية.

المبحث الثاني: تمييز التفويض بالاختصاص مما يشته به: يعد التفويض بالاختصاص نظاماً مستقلاً بذاته، حيث يتميز عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة له وذلك من حيث الشروط والآثار المترتبة عنه، إلا أنه قد توجد أحياناً بعض أوجه التشابه والاختلاف فيما بين هذه الأنظمة القانونية خاصة بينه وبين الإنابة والحلول والوكالة، وعليه نرى أن نتعرض إلى تمييز التفويض بالاختصاص عن هذه الأنظمة كما يلي:

أولاً : تمييز تفويض الاختصاص من الإنابة :-

تتحقق الإنابة عند وجود مانع دائم أو مؤقت يحول بين الأصيل وممارسته لاختصاصاته فتقوم السلطة الإدارية العليا بتعيين نائب عنه، وتكليفه بالقيام بأعباء واختصاصات الأصيل الغائب إلى حين زوال المانع^(٢)، إذ تنقرر الإنابة بموجب قرار صادر عن المرجع الاداري بتعيين النائب، من أجل ممارسة الوظيفة بشكل مؤقت^(٣).

كما أن قرار التفويض بالاختصاص يصدر عن المفوض وهو صاحب الاختصاص الأصيل أما قرار الإنابة فلا يصدر عن الأصيل وإنما من جهة تعلقه^(٤) ورغم ذلك فإن التفويض بالاختصاص يتشابه مع الإنابة في وجود قرار إداري يتم فيه تعيين الشخص المفوض إليه أو

(١) د. عبد الغني بسيوني، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩١، ص ٥٢.

(٢) د. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بلا دار نشر، بيروت، ٢٠٠٢، ص ٢٦٢.

(٣) الخليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، تحقيق د. مهدي المخزومي و د. أبراهيم السامرائي، ج ٨، منشورات وزارة الإعلام، جمهورية العراق، ١٩٨٥، ص ٣٨١.

(٤) د. رمضان محمد بطيخ، أصول التنظيم الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦، ص ٢٢٧.

النائب، كذلك فإن الاختصاصات التي يمارسها تكون بشكل جزئي ومؤقت، أي أن المفوض إليه يقوم ببعض اختصاصات المفوض، وكذلك الأمر بالنسبة للنائب فهو يمارس فقط الأعمال التي ليست لها الصفة التقريرية أو الصفة الشخصية، حيث إن الإنابة ليست شاملة^(١).

ثانياً : تمييز تفويض الاختصاص من الحلول :-

يتمثل الحلول في الاختصاص بقيام موظف معين بممارسة اختصاص محدد بدلاً من صاحب الاختصاص الأصل لأسباب وظروف يحددها القانون، ويتحقق الحلول عند غياب الأصل لفترة زمنية معينة، فهنا يحل محله شخص يتم تحديده مسبقاً، وبحكم القانون^(٢).

ويشترط في الحلول عدم قدرة صاحب الاختصاص الأصل على ممارسة اختصاصاته وقد تكون عدم القدرة مادية أو قانونية مما يؤدي إلى شغور منصبه، وأن يستند إلى نص قانوني يشير إليه صراحة بشرط أن تكون مرتبة هذا الأخير من نفس مرتبة النص المحدد لاختصاصات الأصل كقاعدة عامة^(٣).

ويختلف التفويض عن الحلول من حيث الأحكام القانونية التي يتميز بها كل نظام قانوني عن الآخر، فمن جهة ينصب التفويض بالاختصاص على بعض اختصاصات المفوض لأنه يكون جزئياً أما الحلول يكون شاملاً، أي يتضمن جميع اختصاصات الأصل إلا إذا حدد النص القانوني البعض فقط^(٤).

وأخيراً ينتهي التفويض بانتهاء المدة المحددة في القرار الصادر به، أو بإنجاز الاختصاصات المفوضة أو بقيام المفوض بسحب اختصاصاته، أو بتغير أحد طرفي التفويض،

(١) د. حسين عثمان محمد عثمان، دروس في الإدارة العامة، بلا دار نشر، بيروت، ١٩٩١، ص ١١٨-١١٩.

(٢) د. علي خطار شطناوي، المصدر السابق، ص ٧٠٠.

(٣) د. منور كربوعي، مفهوم التفويض الإداري، مجلة الدراسات القانونية، دار القبة للنشر والتوزيع، العدد ٢، ٢٠٠٢، ص ٨١.

(٤) د. ماجد راغب الحلو، المصدر السابق، ص ١٠٩.

أما الحلول ينتهي بمجرد عودة صاحب الاختصاص وممارسته لاختصاصاته أو بتعيين شخص آخر^(١).

أما من حيث التشابه بين النظامين، فإنهما يشتركان من حيث الأساس القانوني، إذ يجب أن يستند كل منهما على نص قانوني، ويحقق كل من التفويض بالاختصاص والحلول نقلاً مؤقتاً لممارسة الاختصاص بحيث يؤول الاختصاص فيما بعد إلى الأصل^(٢).

ثالثاً: تمييز تفويض الاختصاص من الوكالة:-

إذا كان التفويض في الاختصاص هو أن يعهد الموظف أو السلطة صاحبة الاختصاص الأصل (المفوض) بجزء من اختصاصاته إلى موظف أو سلطة أخرى متقيداً بالشروط الواردة في النص الذي أجاز التفويض سواء أكان هذا النص في التشريع الدستوري أو التشريع العادي.

وأن الوكالة تختلف مع ذلك في مدلولها ووظيفتها، ذلك رغم أنها تلقي مع التفويض في الاختصاص الإداري في كثير من الواجبات حتى إن البعض يذهب إلى القول إلى أن جذور التفويض في الاختصاص الإداري قد تفرعت عن الوكالة^(٣).

وقد عرفت الوكالة في القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل بقوله (الوكالة عقد يقيم به شخص غيره مقام نفسه في تصرف جائز معلوم)^(٤).

أما عن أوجه الشبه بين الوكالة والتفويض فيمكن تلخيصها بما يأتي:-

١- أن الوكالة تتشابه مع التفويض في أن كليهما يردان على تصرف قانوني ويجب أن يكون هذا التصرف جائزاً قانوناً ومعلوماً.

(١) د. عبد الغني بسيوني عبد الله، التنظيم الإداري، المصدر السابق، ص ١٦١.

(٢) د. خالد خليل الظاهر، المصدر السابق، ص ١٢٦.

(٣) محمود إبراهيم الوالي، نظرية التفويض الإداري، دراسة مقارنة، ط ١، دار الفكر العربي، ١٩٧٩، ص ٢٨٨.

(٤) المادة (٩٢٧) من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل.

٢- في عقد الوكالة تحل إرادة الوكيل محل إرادة الموكل للقيام بالتصرفات القانونية الموكل بها ويجب أن لا يتجاوز حدود الوكالة أما التفويض فيحل فيه المفوض إليه سواء أكان موظفاً أو سلطة محل المفوض (الأصيل) للقيام بالأعمال التي تم تفويضها إليه في القرار الذي تم بموجبه تفويض هذه الاختصاصات وأن لا يتجاوز حدود الاختصاص الذي تم تفويضه.

٣- في عقد الوكالة يستطيع الموكل أن يعزل الوكيل متى أراد وينهي الوكالة في أي وقت، وأن يقوم الموكل بإتمام التصرف الذي تم التوكيل من أجله بنفسه باستثناء بعض الحالات^(١)، وفي التفويض بالاختصاص يحق للأصيل أن ينهي التفويض ويسترد الاختصاصات التي تم تفويضها ويعيدها إليه إذا اقتضت المصلحة العامة ذلك، كما أن الوكالة تنتهي بإتمام العمل الموكل به أو بانتهاء الأجل المحدد لها والتفويض ينتهي بانتهاء مدته المحددة في النص الذي أجاز التفويض أو الأجل الذي حدده القرار الذي تم تفويض الاختصاصات الإدارية بموجبه بتنفيذ موضوعه.

أما أوجه الاختلاف بين التفويض والوكالة فهي كالآتي:

١- الوكالة عقد بين طرفين ولكل منهم شخصية قانونية مستقلة هما الموكل والوكيل، أما التفويض وإن كان بين شخصين إلا أنه يشترط فيهما صفة خاصة وهي أن يكونا موظفين عموميين ممن يعملون في خدمة مرفق عام (أحد الأشخاص الاعتبارية العامة) ولا يشترط أن يتبعا لنفس الشخص العام فقد يكون المفوض يتبع إلى شخص عام والمفوض إليه لشخص عام آخر

٢- الوكالة من عقود القانون الخاص وبذلك تحكمه نصوص القانون المدني وهذا العقد لا يتم إلا بالتراضي أي لا بد فيه من رضا أطراف عقد الوكالة ولا ينعقد العقد إلا برضى الوكيل والموكل ويستطيع أطراف الوكالة أن يضمنا عقد الوكالة الشروط التي يرونها

(١) د. يوسف الثعلب، التفويض الإداري بين الشريعة والقانون، منشورات كلية الدعوة الإسلامية ولجنة الحفاظ على التراث الإسلامي، الجماهيرية العظمى، طرابلس، ٢٠٠٠، ص ٣٢.

مناسبة لا يحكمهم في ذلك إلا عدم مخالفة النظام العام والآداب العامة، أما التفويض في الاختصاص فهو علاقة تنظيمية تحكمها قواعد القانون العام وهو عمل من جانب واحد ولا عبء في الرضا فيه ويتم بالإرادة المنفردة (إرادة الأصل) دون الالتفات إلى رضا أو عدم رضا المفوض إليه ويستند المفوض في هذا التصرف القانوني إلى النص الذي يجيز التفويض وهذا العمل يرتب التزاماً قبل المفوض إليه في تنفيذ الاختصاصات محل التفويض دون حاجة إلى موافقته^(١).

٣- الوكالة عقد رضائي للموكل فيه حرية اختيار الوكيل وله أن يختار من يشاء أن يكون وكيلاً له وذلك كون الوكالة من العقود الرضائية إضافة إلى أن الوكيل يستطيع أن يوكل غيره للقيام بالتصرفات الموكل بها إذا كان مأذوناً له في ذلك، وما لم يكن ممنوعاً من ذلك، أما في التفويض في الاختصاص الإداري فإن المفوض لا يملك الحرية باختيار المفوض إليه، حيث إنه مقيد بالنصوص الدستورية والقانونية التي أجازت التفويض بحيث لا يستطيع تفويض إلا من أجاز له النص المستند عليه بتفويضهم، كذلك فإن القاعدة العامة أن المفوض إليه لا يستطيع أن يفوض الاختصاصات التي تم تفويضها إليه أي يجب احترام قاعدة (لا تفويض في التفويض).

ونرى أن هناك اختلافاً جوهرياً أيضاً بين التفويض بالاختصاص والوكالة، حيث يستطيع كلا الطرفين الموكل والوكيل في عقد الوكالة إنهاء عقد الوكالة بإرادته المنفردة في أي وقت يشاء وفضلاً عن ذلك يستطيع الموكل أن يعزل الوكيل في أي وقت يشاء، بينما في التفويض لا يستطيع المفوض إليه التوقف عن ممارسة الاختصاصات محل التفويض، لأنه يمارسها باعتبارها التزاماً وواجباً وظيفياً لا يتوقف على موافقته.

ونخلص بان التفويض بالاختصاص يمكن تصنيفه إلى عدة تصنيفات مختلفة، وذلك بالنظر إلى المعيار الذي يقوم عليه أو الزاوية التي ينظر منها إليه، وذلك مع مراعاة شروطه القانونية،

(١) د. بشار عبد الهادي، التفويض في الاختصاص، دراسة مقارنة، المصدر السابق، ص ١١٦.

كما أنه يتميز عن غيره من الأنظمة القانونية المشابهة، وهذا من حيث اعتباره خروجاً عن المبدأ العام في ممارسة الاختصاص الشخصي، وكذلك من حيث الغاية المشتركة المتمثلة في تحقيق المصلحة العامة وما يقتضيه مبدأ استمرارية المرفق العام.

ويتبين من كل ذلك ان اتساع نشاط الدولة والعدد الكبير لأجهزتها الإدارية له الأثر البالغ في أنه أصبح من غير الممكن للرئيس الإداري أن يقوم بجميع اختصاصاته بنفسه، ومن هنا بات التفويض بالاختصاص مطلباً للمرؤوسين والرؤساء الإداريين على السواء باعتبار أنه أسلوب للإصلاح الإداري ويعد التفويض بالاختصاص أسلوباً إدارياً بمقتضاه يعهد الرئيس الإداري ببعض اختصاصاته المستمدة من القانون إلى أحد مرؤوسيه وفقاً للقانون ، وهكذا يعد تفويض الاختصاصات الموكولة للموظف العام، استثناءً على مبدأ الممارسة الشخصية للاختصاص، وأن هذا الاستثناء لا بد وأن يرد به نص يحيزه سواء كان دستورياً أو تشريعاً عادياً" وهذا بغية التيسير في سير نشاط الإدارة في سبيل تحقيق أهدافها.

إلا أن التفويض قد يختلط به الأمر مع غيره من الأنظمة الادارية المشابهة له مثل الوكالة والحلول والإنابة، وهو ما دعى إلى تمييزه عن هذه الأمور وتوضيح الفروق بينها وبين التفويض، وكذا يكون التفويض في الاختصاصات الإدارية فقط ولا ينصرف إلى المسؤوليات، ولقد ذهب الغالب من فقهاء القانون العام إلى أن التفويض يكون للاختصاصات ولا يقع على السلطات، وذلك لأن الأصل يبقى مسؤولاً رغم تفويض اختصاصاته لغيره من الموظفين، ورغم انصراف النص الدستوري إلى لفظ السلطة إلا أن رأياً نؤيده ذهب إلى أن المقصود بالسلطات في النص على التفويض هو الاختصاصات باعتبار أن المشرع تعامل مع المصطلحين كمترادفين.

الخاتمة: تناولت الدراسة في بحثنا هذا الاطار العام للتفويض في الاختصاص ومقارنته ببعض الانظمة المشابهة له فالتفويض في الاختصاص اصبح ضرورة لا غنى عنها في تنظيم العمل الاداري خاصة مع تشعب الجهاز الاداري وتضخمه بحيث اصبح من الصعوبة بمكان ان يقوم

شخص ما او جهة ما بإدارته بنفسها دون مشاركة الاخرين، وبعد ان وصلنا الى نهاية البحث فلا بد للباحث من ايراد جملة من الاستنتاجات والمقترحات وكما يأتي:-

اولاً:- الاستنتاجات:-

١- على صاحب الاختصاص ان يمارس اختصاصه بنفسه ولا يستطيع ان يفوض غيره في ممارسته الا اذ اجاز المشرع ذلك صراحة.

٢- التفويض يجب ان يكون جزئياً فلا يكون شاملاً والا كان ذلك مخالفاً للقواعد العامة، الا في حالات استثنائية حيث يجيز المشرع في بعض الاحيان التفويض الشامل فلا مناص من احترام ارادة المشرع.

٣- اظهرت الدراسة ان هناك مصطلحات إدارية تتشابه مع التفويض في الاختصاص ومنها الحلول والاناة والوكالة.

٤- إن التفويض في الاختصاص هو الطريقة الصحيحة للقضاء على الروتين والبطء في الاجراءات والذي يعيق تقدم الادارة وتحديثها ويجعلها تنهض بأعباء المجتمع وتقديم الخدمة بشكل اسرع وافضل للمواطنين.

٥- لا يوجد قانون ينظم التفويض في العراق منذ تأسيس الدولة العراقية لحد الان كما هو الحال في مصر والولايات المتحدة الامريكية، وذلك من خلال قانون تفويض الاختصاص الذي يتم وفقاً لقانون رقم ٦٣٧ لعام ١٩٥٠ والمعدل بقانون ٣١ تشرين الاول لعام ١٩٥١ وهو القانون العام للتفويض في الولايات المتحدة الامريكية وهو تفويض اداري بحت.

٦- ثانياً :- المقترحات:-

١- ندعو الجهات الادارية بعمل دورات تدريبية بالتعريف بنظام التفويض حتى يمكن الاستفادة من اهم مزايا التفويض لتحقيق الاهداف المرجوة من هذا النظام.

٢- توصي الدراسة بضرورة قيام المفوض بتحديد مسؤولية المفوض اليه بشكل واضح ومكتوب في قرار التفويض وذلك منعاً للبس والغموض وبالتالي ضياع المسؤوليات.

٣- ندعو المشرع العراقي ان يحذو حذو المشرع المصري وينظم التفويض بموجب قوانين ولوائح ولا يجعل النصوص القانونية المنظمة للتفويض بقوانين متفرقة.

٤- توصي الدراسة الى ضرورة تبني الادارة موضوع التفويض وتشجيعه لإبراز إيجابياته بالشكل الذي يتماشى مع اللامركزية الادارية التي تبناها النظام السياسي في العراق بعد عام ٢٠٠٣.

المصادر والمراجع:

أولاً:- المعاجم اللغوية .

- ١- د. أحمد حسن الزيات وآخرون، المعجم الوسيط، ج٢، ١٠٢، ط٢، مطبعة مرتضوي، إيران، ١٩٧٢.
- ٢- د. مجد الدين محمد بن يعقوب الفيروز آبادي، القاموس المحيط، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ٢٠١١،
- ٣- د. محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، دار الكتاب العربي، بيروت، لبنان، ١٩٨١
- ٤- لويس معلوف، المنجد في اللغة والإعلام، ط ٣٤، دار المشرق، بيروت، ١٩٩٤.

ثانياً:- الكتب:-

- ١- الخليل بن أحمد الفراهيدي، كتاب العين، تحقيق د. مهدي المخزومي و د. أبراهيم السامرائي، ج٨، منشورات وزارة الإعلام، جمهورية العراق، ١٩٨٥
- ٢- د. بشار عبد الهادي، التفويض في الاختصاص ، دراسة مقارنة، ط١، دار الفرقان ، ١٩٨٢.
- ٣- د. خالد خليل الظاهر، القانون الاداري ، دراسة مقارنة ،الكتاب الاول ، ط١، دار الميسرة للنشر والتوزيع ، عمان ، ١٩٩٨ .

- ٤- د. رمضان محمد بطيخ، أصول التنظيم الإداري، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٦
- ٥- د. سامي جمال الدين ، اصول القانون الاداري ،ج١، ديوان المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، ١٩٩٦
- ٦- د. سامي جمال الدين، أصول القانون الإداري، ج٢، , الإسكندرية، ١٩٩٦
- ٧- د. سليمان الطماوي، القضاء الإداري، الكتاب الثاني، قضاء الالغاء، دار الفكر العربي، ١٩٨٦
- ٨- د. عبد الغني بسيوني عبدالله، التنظيم الإداري، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ .
- ٩- د. عبد الغني بسيوني، القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، ١٩٩١
- ١٠- د. عدنان عمرو، مبادئ القانون الاداري ،ط٢، منشأة المعارف ، الاسكندرية ، ٢٠٠٤ .
- ١١- د. عصام عبد الوهاب البرزنجي، علي محمد بدير، مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، ٢٠١٣ .
- ١٢- د. علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الاداري ،ج٢، مكتبة دار الثقافة للنشر، عمان ، ٢٠٠٤.
- ١٣- د. غازي فيصل مهدي، ود. عدنان عاجل عبيد، القضاء الاداري، ط٢، مؤسسة النبراس للطباعة والنشر والتوزيع، النجف، ٢٠١٣.
- ١٤- د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ٢٠٠٠
- ١٥- د. محمد رفعت عبد الوهاب، مبادئ وأحكام القانون الإداري، بيروت، ٢٠٠٢
- ١٦- د. محمد رفعت عبد الوهاب وإبراهيم عبد العزيز شيحا ، اصول الادارة العامة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية، ٢٠٠١، ص٢٣٨
- ١٧- د. محمود ابراهيم الوالي ، نظرية التفويض الاداري، دراسة مقارنة ، ط١، دار الفكر ،١٩٧٩
- ١٨- د. محي الدين القبيسي، مبادئ القانون الإداري العام، بيروت، ١٩٩٩
- ١٩- د. نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية، ط٥، مكتبة دار الثقافة، عمان، ١٩٩٨
- ٢٠- د. يوسف الثعلب، التفويض الإداري بين الشريعة والقانون، منشورات كلية الدعوة الإسلامية ولجنة الحفاظ على التراث الإسلامي، الجماهيرية العظمى، طرابلس، ٢٠٠٠

٢١- د. حسين عثمان محمد عثمان، دروس في الإدارة العامة، بيروت، ١٩٩١

٢٢- د. محمد رفعت عبد الوهاب .عبد الغني بسيوني، علم الادارة العامة، ١٩٨٩.

ثالثاً:- الرسائل والاطاريح الجامعية:

١- منور كربوعي، التفويض الإداري وتطبيقاته في الإدارة المركزية الجزائرية، رسالة ماجستير، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، ١٩٨٢.

رابعاً:- البحوث القانونية والمقالات:

١- د. كاظم خضير السويدي، التنظيم القانوني لتفويض الاختصاص الإداري، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، المجلد ٨، العدد ٢، ٢٠١٨.

٢- د. منور كربوعي، مفهوم التفويض الاداري ، مجلة الدراسات القانونية ، دار القبة للنشر والتوزيع، الوادي، الجزائر، العدد ٢، ٢٠٠٢،

٣- د. عامر إبراهيم أحمد، تفويض السلطات الاتحادية إلى المحافظات غير المنتظمة في الإقليم دراسة في التطبيق العراقي، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، مجلد ٩، العدد ٢٩، ٢٠١٦.

خامساً:- مصادر الانترنت.

١- د. أحمد السيد كردي، تفويض السلطة، مقال منشور على الانترنت، ٢٠١١، الموقع الالكتروني الآتي:-

www.kenana.com ، تاريخ الزيارة : ٢٥/١/٢٠١٩ ، ١٥:٠٦ PM. الوقت :

سادساً :- القوانين والاحكام.

١- القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ المعدل

٢- قانون المحافظات العراقي رقم (١٥٩) لسنة ١٩٦٩ الملغى .

٣- قانون التقاعد والضمان الاجتماعي للعمال رقم (٣٩) لسنة ١٩٧١ المعدل.

٤- قانون المحافظات غير المنتظمة في إقليم رقم (٢١) لسنة ٢٠٠٨.