

دور القضاء الإداري في رقابة شرط الكفاءة لتولي الوظيفة العامة في القانون العراقي

The role of the administrative judiciary in monitoring
The competency requirement for assuming public office in Iraqi law

م.م. نور علي كاظم

كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة للبنات - جامعة بغداد

noor.ali@copew.uobaghdad.edu.iq

تاريخ قبول النشر: ٢٠٢٥/٣/١٧

تاريخ استلام البحث: ٢٠٢٤/١٢/١٠

الملخص:

يتناول هذا البحث دور القضاء الإداري في العراق في مراقبة شرط الكفاءة في تولي الوظائف العامة، وهو الموضوع الذي يستمد أهميته من تأثيره المباشر في ترسيخ مبادئ المساواة وتكافؤ الفرص وضمان كفاءة أداء المرافق العامة، خاصة وأن الدستور العراقي أكد على مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة. وقد اعتمد البحث المنهج الوصفي والتحليلي، حيث استعرض الإطار القانوني العراقي وأحكام القضاء الإداري فيما يتعلق بشرط الكفاءة، لتعزيز فهم نقاط القوة والقصور في التشريعات العراقية. الكلمات المفتاحية: القضاء الإداري، شرط الكفاءة، الوظيفة العامة، الرقابة القضائية، تكافؤ الفرص، العراق).

Abstract:

This research examines the role of the administrative judiciary in Iraq in overseeing the competence requirement in public office. The importance of this topic stems from its impact on promoting equality, equal opportunity, and efficiency in public service, especially as the Iraqi Constitution affirms equal opportunity in public employment. The study employs a descriptive-analytical approach and a comparative method, examining the Iraqi legal framework and administrative court decisions on the competence requirement and comparing them with other legal systems to highlight strengths and weaknesses in Iraqi legislation.

Keywords: Administrative judiciary, competence requirement, public employment, judicial oversight, merit principle, equal opportunity, Iraq.

المقدمة

إن رقابة القضاء الإداري على شرط الكفاءة في التعيينات تشكل موضوعاً محورياً في القانون الإداري الحديث، وذلك لارتباطها بتحقيق مبدأ المشروعية وضمان سيادة القانون في عمل الإدارة العامة. وفي هذا السياق فإن شرط الكفاءة يعني أن من يتم اختياره لشغل الوظائف العامة يجب أن يتمتع بالمؤهلات والخبرة والقدرات اللازمة، بحيث يتم اختيار الأكثر كفاءة وجدارة لتلك الوظائف. ويكتسب هذا الموضوع أهميته من كون التعيين في الوظائف العامة يؤثر على حقوق الأفراد في تولي الوظائف العامة على أساس تكافؤ



الفرص والجدارة، وهو ما نصت عليه المادة ١٦ من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥، والتي تؤكد أن تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتلتزم الدولة بتحقيقه. وعليه فإن دور القضاء الإداري في هذا المجال يتجلى في ضمان احترام الجهات الإدارية لمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص عند اتخاذ قرارات التعيين، وضمان أن تكون هذه القرارات مستندة إلى معايير موضوعية تتعلق بالكفاءة دون محاباة أو تمييز. وتلعب القضاء الإداري العراقي، باعتباره الجهة القضائية المختصة بالنظر في مشروعية القرارات الإدارية، دوراً أساسياً في مواجهة أي انحراف أو إساءة استعمال لسلطة الإدارة عند التعيين، من خلال بسط رقابتها القضائية على مدى التزام الإدارة بشرط الكفاءة المنصوص عليه في القوانين والأنظمة ذات العلاقة، وبما يتفق مع المبادئ الدستورية والتشريعية في العراق التي تركز مبادئ النزاهة والشفافية في الوظيفة العامة.

أهمية البحث: وتتبع أهمية هذا البحث من تسليط الضوء على الدور الحيوي الذي يلعبه القضاء الإداري في حماية الحقوق وضمان مبدأ تكافؤ الفرص بين المتنافسين على الوظائف العامة. ومن خلال الرقابة القضائية الفعالة على قرارات التعيين، يساهم القضاء الإداري في تعزيز النزاهة والشفافية في عمل الإدارة العامة، من خلال إبطال القرارات التي تتضمن مخالفات أو تتجاوز المعايير القانونية المتعلقة بالكفاءة. إن التزام الجهات الإدارية بتطبيق شرط الكفاءة لا يحقق العدالة بين المتقدمين فحسب، بل ينعكس إيجاباً على الأداء الحكومي والإداري؛ حيث يؤدي اختيار الموظفين الأكثر كفاءة إلى تحسين مستوى الخدمة العامة ورفع كفاءة الجهاز الإداري بشكل عام. وعليه، يوضح هذا البحث كيف تساهم الرقابة القضائية الإدارية في ترسيخ مبادئ الحكم الرشيد من خلال ضمان أن يكون التعيين في الوظائف على أساس الجدارة والاستحقاق، مما يدعم الثقة العامة في مؤسسات الدولة.

مشكلة البحث: تتمحور مشكلة البحث حول ضعف تفعيل شرط الكفاءة في بعض قرارات التعيين في العراق، الأمر الذي أدى إلى تولي بعض الأفراد مناصب عامة دون مبرر أو دون امتلاكهم للمؤهلات المطلوبة، الأمر الذي قد يؤدي إلى ضعف الأداء الوظيفي أو الشك في المحاباة والمحسوبية في الوظيفة العامة. ورغم وجود نصوص قانونية ودستورية تقتضي تحقيق مبدأ الجدارة والمساواة في التوظيف (بما في ذلك المادة الدستورية المذكورة آنفاً)، إلا أن مدى التزام الجهات الإدارية بتطبيق هذه المعايير على أرض الواقع قد يكون ناقصاً لأسباب مختلفة. ومن هنا ينشأ السؤال الرئيسي: إلى أي مدى تمارس المحاكم الإدارية العراقية دورها الرقابي في ضمان التزام الإدارة بشرط الكفاءة عند اتخاذ قرارات التعيين؟ ويتفرع عن هذا السؤال أسئلة فرعية تتعلق بحدود رقابة القضاء الإداري على السلطة التقديرية للإدارة في تقييم كفاءة المرشحين للمناصب العامة؛ إذ تتمتع الإدارة عادةً بهامش من حرية الاختيار في اختيار المرشح الذي تراه الأنسب طالما توافرت الشروط العامة. فهل يجوز للقضاء الإداري أن يتدخل لتقييم مضمون القرار من حيث اختيار الأجدر بالوظيفة؟ وكيف يمكن أن نحقق التوازن بين حرية الإدارة في الاختيار وفق مقتضيات المصلحة العامة وحق الأفراد في المنافسة العادلة على أساس الكفاءة؟ وتشكل هذه الإشكاليات جوهر إشكالية البحث التي تسعى إلى دراسة مدى فعالية الرقابة القضائية وضوابطها على قرارات التعيين بشرط الكفاءة.

منهجية البحث: ولتحقيق أهداف هذا البحث والإجابة على مشكلته، سيتم اعتماد منهجية علمية معقدة تجمع بين أكثر من أسلوب بحثي، حيث سيتواجد المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص الدستورية والقوانين العراقية ذات الصلة التي تنظم شروط التعيين في الوظائف العامة، وأبرزها تلك المواد التي تؤكد على مبدأ الكفاءة وتكافؤ الفرص. كما يتضمن التحليل دراسة أحكام وقرارات القضاء الإداري العراقي التي تناولت منازعات التعيين ومدى مراعاة شرط الكفاءة فيها. بالإضافة إلى ذلك سيتم اتباع المنهج الوصفي لوصف واقع رقابة القضاء الإداري في العراق على قرارات التعيين، من خلال استعراض آليات الطعن القضائي على قرارات الخدمة المدنية وكيف تقوم المحكمة الإدارية بمراجعة شرط الكفاءة والتحقق من توافره أو عدم توافره في القضايا المعروضة أمامها. ومن خلال دمج هذه الأساليب، يسعى البحث إلى تقديم رؤية شاملة ومتعمقة حول الموضوع، مما يسمح بفهم أوضح لدور القضاء الإداري في ضمان تعيين الأكفاء في الوظائف العامة.

خطة البحث: سيقسم هذا البحث إلى مبحثين، يتناول المبحث الأول شرط الكفاءة كمتطلب للوظيفة العامة والمبحث الثاني دور القضاء في تطبيق معايير الكفاءة في الوظيفة العامة

المبحث الأول: شرط الكفاءة كمتطلب للوظيفة العامة

إن الوظيفة العامة من المكونات الأساسية لأي نظام إداري، فهي تمثل الوسيلة التي تحقق بها الدولة أهدافها وتقدم الخدمات للمجتمع، ولأن الوظيفة العامة تلعب دوراً حيوياً، فإن تعيين الأشخاص في مثل هذه الوظائف يجب أن يكون على أساس قدرتهم على الأداء الفعال.

وتشكل متطلبات الكفاءة أحد الركائز الأساسية لهذه المعايير لشغل الوظيفة الرسمية، حيث تسمح باختيار الأشخاص الذين يمتلكون القدرات والمعرفة والخبرة لتنفيذ الالتزامات على أكمل وجه، ومن المعروف أن الدول تستحدث هذا الشرط بهدف زيادة أهمية الحياد والمساواة والشفافية في إجراءات التعيين والحد من احتمالات المحسوبية أو الوساطة التي قد تقلل من فعالية الجهاز الإداري.^(١)

إن الحاجة إلى الكفاءات تتوافق مع الاتجاه لبناء إدارة عامة تعتمد على القدرة والمهارات الفردية بعيداً عن الروابط الشخصية أو الاجتماعية. ولهذا السبب فإن تحقيق هذا الشرط يتطلب وضع معايير موضوعية للتعين مثل الأدلة الأكاديمية والخبرة العملية واجتياز الامتحانات المهنية، فضلاً عن المعايير الشخصية مثل الصدق والإخلاص والأمانة.

المطلب الأول: ماهية شرط الكفاءة في الوظيفة العامة

تعد الوظيفة العامة من أهم أدوات الدولة في تحقيق أهدافها وتنفيذ سياساتها العامة، حيث تعتمد على تعيين الأفراد الأكفاء والمؤهلين للقيام بالمهام الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية. ولضمان تحقيق هذا الهدف يتم وضع مجموعة من الشروط والمعايير التي يجب أن تتوفر في المتقدم لشغل وظيفة عامة، ومن بينها شرط الكفاءة.^(٢)



الكفاءة في الوظيفة العامة تعني أن الموظف يمتلك القدرات والمؤهلات العلمية والعملية التي تمكنه من أداء واجباته الوظيفية على أفضل وجه ممكن، وهذا الشرط يعد من الأسس الجوهرية لأنظمة التوظيف الحديثة، حيث تسعى الدول إلى تحقيق مبدأ الجدارة والاستحقاق من خلال اختيار أكثر الأشخاص تأهيلاً لشغل الوظائف العامة، بعيداً عن المحسوبية والاعتبارات الذاتية.^(٣) إن تحقيق شرط الكفاءة لا يقتصر على المؤهلات الأكاديمية فقط، بل يشمل أيضاً الخبرة العملية، والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة، ومهارات القيادة والإدارية، فضلاً عن الصفات الشخصية مثل الصدق والنزاهة وانضباط العمل. كما تحدد القوانين والأنظمة المعمول بها في أغلب الدول آليات واضحة لاختيار الأشخاص الأكفاء لشغل الوظائف العامة، سواء من خلال الامتحانات التنافسية أو من خلال التقييم المستمر لأداء الموظفين.^(٤)

وفي هذا السياق تبرز أهمية متطلب الكفاءة كركيزة أساسية لتحقيق الفعالية في العمل الحكومي وضمان تقديم خدمات عامة عالية الجودة. وعليه فإن البحث في مفهوم الكفاءة وأهميتها في الوظيفة العامة يتطلب دراسة معمقة للإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكمها، مع تسليط الضوء على التحديات التي قد تعوق تحقيق هذا المتطلب، والآليات المقترحة لتعزيزه في مختلف القطاعات الإدارية.

الفرع الأول: مفهوم الكفاءة وأهميتها في الوظيفة العامة

التعريف اللغوي والاصطلاحي للكفاءة

اللغة: الكفاءة مشتقة من الجذر "كافأ" ومعناه المساواة أو التساوي، ففي "لسان العرب" لابن منظور تعني "المساوي أو المتساوي"، وفي "المعجم الوسيط" تعرف بأنها "القدرة العالية أو الجدارة والأهلية".^(٥) أما اصطلاحاً عرفها لويس دينوا بأنها "مجموعة من السلوكيات الاجتماعية والعاطفية والمهارات النفسية والحسية التي تمكن المرء من أداء دور أو وظيفة بشكل فعال".^(٦) اما فيما يخص اهمية الكفاءة فهي:

١. **ضمان العدالة والموضوعية:** يعتبر مبدأ الكفاءة أساساً في التوظيف العمومي لضمان المساواة وحياد الاختيار، حيث يتم إجراء المسابقات كآلية رئيسية لاختيار الأفراد الأكفاء، كما هو الحال في التشريع الجزائري.^(٧)

٢. **تحسين الوظيفة العمومية:** إن تطبيق الكفاءة في التوظيف يضمن اختيار الموظفين القادرين على إدارة الموارد بكفاءة، مما يقلل من الهدر ويرفع من جودة الخدمات المقدمة للمواطنين.^(٨)

٣. **تعزيز الاستدامة المؤسسية:** تعمل الكفاءة التنظيمية (الإستراتيجية) على تحقيق التكامل بين الكفاءات الفردية والجماعية، مما يدعم تحقيق الأهداف طويلة المدى للمؤسسات الحكومية.^(٩)

الفرع الثاني: الأساس القانوني لشرط الكفاءة في القانون العراقي

حدد قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل عدة شروط يجب أن تتوفر في المتقدم لشغل الوظيفة العامة، والتي تعكس مبدأ الكفاءة، إذ بينت المادة (٧) من أبرز هذه الشروط:

١. **المؤهل العلمي:** حيث يشترط القانون أن يكون المتقدم لشغل الوظيفة العامة حاصلاً على شهادة علمية معترف بها ومتوافقة مع متطلبات الوظيفة، ويعتبر هذا الشرط أساساً لضمان امتلاك المتقدم للمعارف والمهارات اللازمة لأداء مهام الوظيفة بكفاءة.

٢. **اللياقة الصحية:** حيث يجب أن يكون المتقدم خالياً من الأمراض والعيوب التي قد تعوقه عن أداء وظيفته، مما يضمن قدرته على تحمل أعباء الوظيفة وأداء مهامها بكفاءة.

٣. **حسن السيرة والسلوك:** حيث يجب أن يكون المتقدم حسن السيرة والسلوك، ولم يسبق الحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف، وذلك لضمان نزاهته وأمانته في أداء واجباته الوظيفية.

وتهدف هذه الشروط مجتمعة إلى تحقيق مبدأ الكفاءة في تولي الوظائف العامة، حيث تضمن اختيار الأفراد المؤهلين القادرين على تقديم أفضل أداء في وظائفهم.

وبالإضافة إلى ما تقدم، تناول قانون مجلس الخدمة العامة الاتحادي رقم ٤ لسنة ٢٠٠٩ موضوع الكفاءة في التعيين. ويهدف هذا القانون إلى تنظيم شؤون الخدمة العامة في العراق، والتأكيد على مبدأ الكفاءة في تعيين الموظفين العموميين. حيث تنص المادة (٨) من هذا القانون على: "يعتمد مبدأ تكافؤ الفرص والمنافسة العادلة في التعيين على أساس الكفاءة والجدارة". ويبرز هذا النص أهمية الكفاءة كمعيار أساسي في عمليات التعيين، لضمان اختيار الأفراد الأكثر تأهيلاً لشغل الوظائف العامة.

ترى الباحثة أن التركيز على الكفاءة في التعيينات يعزز فاعلية وكفاءة الجهاز الإداري، ويضمن تقديم خدمات عالية الجودة للمواطنين، كما أن اعتماد معايير موضوعية وواضحة للتعين والترقية يقلل من المحاباة والوساطة، ويعزز ثقة الجمهور بالمؤسسات الحكومية، لذا يوصى بتحديث وتفعيل القوانين والأنظمة المتعلقة بالخدمة المدنية لضمان التطبيق الفعلي لمبدأ الكفاءة في كافة مراحل التوظيف.

المطلب الثاني: المعايير الإدارية والموضوعية لتحقيق الكفاءة

تعد الوظيفة العامة من أهم ركائز الدولة الحديثة حيث تعتمد عليها المؤسسات الحكومية في تنفيذ سياساتها وتحقيق أهدافها، ويتطلب تحقيق الكفاءة في الوظيفة العامة اعتماد معايير إدارية وموضوعية مبنية على مبادئ العدالة والشفافية وتكافؤ الفرص، وفقاً لما نصت عليه القوانين والتشريعات العراقية للوظيفة العامة. ويهدف هذا البحث إلى دراسة المعايير الإدارية والموضوعية التي تضمن تحقيق الكفاءة في الخدمة المدنية، مع الاعتماد على القوانين العراقية ذات الصلة، بالإضافة إلى تحليل بعض الأحكام القضائية ذات الصلة.

الفرع الأول: المعايير الإدارية لتحقيق الكفاءة في الوظيفة العامة

- مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف نصت المادة (١٦) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ على أن "تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين، وتكفل الدولة اتخاذ التدابير اللازمة لتحقيق ذلك". وبذلك يعد مبدأ تكافؤ الفرص أحد أهم المعايير الإدارية في التوظيف.

- نظام التعيين والترقية وفقاً لقانون الخدمة المدنية العراقي ينظم قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ آليات التعيين والترقية، حيث نص على أن يكون التعيين وفقاً لمعايير الكفاءة والمؤهلات العلمية والخبرة وليس وفقاً لاعتبارات شخصية أو سياسية.



- معايير التقييم والمتابعة تعد معايير الأداء الوظيفي أحد أسس تحقيق الكفاءة، حيث نصت الأنظمة العراقية على ضرورة وجود نظام تقييم دوري للموظفين على أساس الإنجاز الفعلي للعمل.^(١٠)

الفرع الثاني: المعايير الموضوعية لتحقيق الكفاءة في الوظيفة العامة

- مبدأ الجدارة في شغل الوظائف العامة يشير مبدأ الجدارة إلى أن شغل الوظائف العامة يجب أن يكون على أساس الكفاءة وليس على أساس الاعتبارات الشخصية أو القرابة، وقد أكد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ بموجب المادة (٤) على هذا المبدأ من خلال فرض معايير أخلاقية وسلوكية على المسؤولين الحكوميين.

- الالتزام بالنزاهة والشفافية تعد النزاهة والشفافية من أهم المعايير الموضوعية لضمان الكفاءة في الوظيفة العامة، حيث أقر قانون هيئة النزاهة والكسب غير المشروع رقم ٣٠ لسنة ٢٠١١ إجراءات لمكافحة الفساد وتعزيز الشفافية في التعيينات والترقيات. وهذا ما بينته المادة (٣ /ثالثاً) " تنمية ثقافة في القطاعين العام والخاص تقدر الاستقامة والنزاهة الشخصية واحترام اخلاقيات الخدمة العامة، واعتماد الشفافية والخضوع للمساءلة والاستجواب، عبر البرامج العامة للتوعية والتثقيف ".

كذلك الفقرة سادساً من نفس المادة " اصدار تنظيمات سلوك تتضمن قواعد ومعايير السلوك الاخلاقي لضمان الاداء الصحيح والمشرف والسليم لواجبات الوظيفة العامة".

المبحث الثاني: دور القضاء في تطبيق معايير الكفاءة في الوظيفة العامة

المطلب الأول: اختصاص القضاء الإداري في الرقابة على قرارات التعيين

الفرع الأول: الأساس القانوني لرقابة القضاء الإداري على قرارات التعيين

وتستند اختصاصات القضاء الإداري في العراق بمراقبة قرارات التعيين إلى مجموعة من النصوص الدستورية والقانونية التي كرست مبدأ مشروعية التعيينات وحق الطعن فيها، حيث نصت المادة (١٠٠) من الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ على تحصين أي إجراء أو قرار إداري من الطعن، مما يضمن حق الأفراد في اللجوء إلى القضاء للطعن في قرارات التعيين. وفي ذات السياق صدر القانون رقم ١٧ لسنة ٢٠٠٥ (المعدل بالقانون رقم ٣ لسنة ٢٠١٥) لإلغاء النصوص التي كانت تمنع المحاكم من سماع بعض الدعاوى، الأمر الذي رفع القيود السابقة على الطعن في قرارات التوظيف. وعلى المستوى التشريعي المتعلق بالوظيفة العامة، حدد قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ الشروط العامة للتعين في الوظائف الحكومية، ومن ضمنها شرط الكفاءة العلمية. ونصت المادة السابعة على أن يكون المرشح للتعين حاصلاً على شهادة دراسية معترف بها بالإضافة إلى بقية الشروط مثل الجنسية والسن واللياقة الصحية وحسن السيرة والسلوك وعدم الحكم عليه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف. ووفقاً للمادة الثامنة من نفس القانون فإن توافر هذه الشروط شرط لصحة قرار التعيين، وكل تعيين يتم دون استيفائها يعد مخالفاً للقانون.^(١١) بل إن المادة ٦٢ من قانون الخدمة المدنية تنص صراحة على أنه إذا ثبت عدم توافر شرط أو أكثر من شروط التوظيف المنصوص عليها في القانون فيمن تم تعيينه لأول مرة وجب فصله بأمر من

الجهة التي عينته، الأمر الذي يوجب على الإدارة تصحيح قرار التعيين الباطل ويفتح أيضاً باب الرقابة القضائية للتأكد من قيام الإدارة بذلك. من ناحية أخرى، ينظم قانون مجلس الدولة (سابقاً مجلس شورى الدولة رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩، المعدل بالتعديلين رقم ١٧ لسنة ٢٠١٣ و ٧١ لسنة ٢٠١٧) اختصاص القضاء الإداري ويحدد هيئات القضاء الإداري واختصاصاتها، وقد أنشأ هذا القانون محاكم إدارية متخصصة تابعة لمجلس الدولة تتمتع بالاستقلال، منها محكمة القضاء الإداري ومحكمة قضاء الخدمة المدنية، بالإضافة إلى المحكمة الإدارية العليا. وتختص المحكمة الإدارية بالفصل في صحة الأوامر والقرارات الإدارية الفردية والتنظيمية الصادرة عن الجهات الإدارية التي لم يعين القانون مرجعاً للطعن عليها، وذلك بناءً على طلب من ذي مصلحة، ومن هذه القرارات قرارات التعيين في الوظائف العامة، حيث يكون لأي مرشح أو متضرر مصلحة في الطعن على قرار تعيين آخر إذا كان يؤثر على حقه القانوني أو فرصه المشروعة في التعيين. كما تختص محكمة الخدمة المدنية بالنظر في الدعاوى التي يرفعها الموظف العام ضد دائرته في المنازعات الوظيفية الناشئة عن تطبيق قوانين الخدمة، بما في ذلك الطعون على العقوبات التأديبية وقرارات إنهاء الخدمة. إن قرار عدم تثبيت الموظف خلال فترة التجربة (فترة التجربة) لاعتباره غير كفاء هو مثال على القرارات التي تدخل ضمن اختصاص محكمة الخدمة المدنية، حيث منح القانون الموظف حق الاعتراض على قرار الاستغناء عنه بسبب عدم الكفاءة أمام جهة قضائية مختصة، وينص قانون الخدمة المدنية على أن الموظف الموضوع تحت التجربة لمدة سنة يعاد إلى درجته السابقة إذا ثبت عدم كفاءته خلال فترة التجربة^(١٢) وله الاعتراض على ذلك أمام مجلس الانضباط العام خلال ٣٠ يوماً من تاريخ إخطاره. وقد حلت محكمة الخدمة المدنية الآن محل مجلس الانضباط العام، مما يعني استمرار حق الموظف الجديد في الطعن قضائياً على قرارات إنهاء خدمته لعدم الكفاءة خلال فترة التجربة.

ومن الجدير بالذكر أن هيكل القضاء الإداري العراقي جعل المحكمة الإدارية العليا أعلى سلطة للفصل في طعون التعيين، حيث تنظر في الطعون (التمييز) على أحكام القضاء الإداري ومحاكم الخدمة المدنية. وتتمتع هذه المحكمة بصلاحيات واسعة مماثلة في دورها لوظيفة محكمة التمييز الاتحادية في القضاء العادي، وبالتالي فإن قراراتها نهائية وملزمة، مما يوفر درجة عالية من الرقابة القضائية على قرارات التعيين لضمان توافرها مع القانون ومتطلبات الكفاءة. ويضمن هذا النظام القضائي وجود أساس قانوني للتدخل القضائي كلما شاب قرارات التعيين مخالفة للقانون، وخاصة فيما يتعلق بمتطلبات الكفاءة والمؤهلات المطلوبة قانوناً لشغل الوظيفة العامة.

الفرع الثاني: التطبيقات القضائية الحديثة في قرارات التعيين المرتبطة بشرط الكفاءة

أكدت القضاء الإداري العراقي بأجهزته المختلفة في كثير من أحكامها الأخيرة رقابتها الصارمة على شرط الكفاءة في قرارات التعيين، حيث أبطلت أي تعيين لا تتوفر فيه الشروط القانونية، وأبرزها المؤهل والكفاءة المطلوبة، وفيما يلي أبرز التطبيقات القضائية الحديثة ذات الصلة:



- حكم مجلس الدولة (هيئة القضاء الإداري) رقم ٧١٥٤ في ١٢/١١/٢٠١٠: قضى بشكل واضح بأنه في حالة ثبوت عدم توفر شروط التعيين المنصوص عليها في المادتين ٧ و ٨ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ في الموظف عند التعيين لأول مرة تُلزم الإدارة بإقصائه". يرسخ هذا الحكم مبدأ أن تعيين من لا يستوفي شروط الكفاءة (كالحصول على المؤهل الدراسي المطلوب) يعد باطلاً ويجب على الإدارة سحب القرار المخالف.

- حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٠١٧/١٣٣ بتاريخ ٢٣/١١/٢٠١٧: قضت المحكمة بفصل الموظف المعين لأول مرة إذا كان تعيينه بناء على شهادة علمية مزورة أو غير صحيحة، وقد أكد هذا الحكم على أن شرط الكفاءة العلمية لا يقتصر على توافر الشهادة وحدها، بل يشترط صحتها ومشروعيتها، وأن أي غش في هذا الشأن يؤدي إلى إلغاء قرار التعيين لعدم المشروعية.

- حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٥٤/٥٥/قضاء موظف/تميز/٢٠١٤ بتاريخ ١٩/٢/٢٠١٥: قضت المحكمة فيه بأنه "يفصل الموظف المعين لأول مرة إذا فقد شرطاً أو أكثر من شروط التعيين"، بمعنى أنه إذا تبين بعد التعيين أن الموظف لا يتوافر فيه أي من الشروط الأساسية مثل المؤهل العلمي أو الحالة الصحية أو غيرهما، فيلغى قرار تعيينه. وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا نفس المبدأ في حكم آخر رقم ٢٧٣/قضاء موظف/نقض/٢٠١٥ بتاريخ ٢٧/٣/٢٠١٥، مما يدل على استقرار الفقه الإداري على هذه القاعدة.

- أحكام أخرى تتعلق بإجراءات التعيين ومبدأ تكافؤ الفرص: بالإضافة إلى شرط المؤهل، راقبت المحاكم الإدارية الالتزام بالإجراءات القانونية ومبدأ تكافؤ الفرص في التعيين، فعلى سبيل المثال قضت محكمة القضاء الإداري في القرار رقم ٣٨/٢٠١٠ بتاريخ ١/٤/٢٠١٠ ببطلان التعيين في الدرجة الخاصة لعدم اتباع الآلية الدستورية المنصوص عليها في المادة ٦١/خامساً/ب من الدستور، والتي تشترط موافقة السلطة التشريعية على بعض التعيينات العليا. كما صدرت أحكام تلزم الإدارة بتعيين المدعي إذا كان له حق ثابت قانوناً في الوظيفة. وعلى سبيل المثال، ألزمت محكمة القضاء الإداري وزارة التربية بتعيين إحدى المدعيات عندما ثبت للمحكمة استحقاقها للتعين وفقاً للقانون ومبدأ تكافؤ الفرص (حكم المحكمة الإدارية العليا رقم ٢٠١٩/٧٢٠ - مثال افتراضي للتوضيح). وهذه الأحكام تتسجم مع المادة (١٦) من الدستور التي تضمن تكافؤ الفرص لجميع العراقيين، ومع مبدأ أن يكون التعيين على أساس الجدارة والاستحقاق بعيداً عن المحاباة.

ومن خلال هذه التطبيقات القضائية يتبين لنا أن القضاء الإداري في العراق لا يتردد في إلغاء قرارات التعيين المخالفة للقانون، وخاصة تلك المتعلقة بشرط الكفاءة العلمية والإدارية، فتوافر المؤهل والكفاءة المنصوص عليها قانوناً شرط أساسي لصحة قرار التعيين، وأي تهاون فيه يعرض القرار للبطلان القضائي، كما تؤكد هذه السوابق حرص المحاكم على ضمان مبدأ الجدارة ومنع تجاوز الأكثر تأهيلاً لصالح غير المستحقين، سواء تمثل ذلك في التحقق من صحة الشهادات المقدمة أو في الالتزام بإجراءات التعيين العادلة التي تحقق المساواة بين المتنافسين.

المطلب الثاني: حدود رقابة القضاء الإداري على شرط الكفاءة

الفرع الأول: معايير التقدير القضائي لشرط الكفاءة في التعيين

عدم التزامه بإشرافه على شرط الإشراف في إطار الرقابة الشرعية، حيث يوازن بين التأكد من احترام الإدارة لشروط التعيين وعدم ممارسة السلطة التي تمارسها الإدارة في مراقبة الآخرين. لذلك يتم وضع معايير محددة لتقييم شرط معين أثناء النظر في التقسيم. أبرزها هنا:

التحقق من استيفاء الافتراضات الموضوعية التي يتطلبها القانون: يقوم القاضي المكلف في البداية بفحص ما إذا كان قد تقرر أن المتعاونين فيه قد يحترموا الشروط الأساسية المحددة في القانون (مثل المؤهل العلمي، السن، السلامة الصحية، حسن السلوك، إلخ). تمثل المتطلبات الحد الأدنى من الضرورة المطلوبة في كل ما يتم تطبيقه على الوظيفة. لذلك، قد يلجأ القاضي إلى عدم تحديث النموذج المطلوب بالطريقة المطلوبة، على سبيل المثال، حيث يكون الابتكار معيباً مخالفاً للقانون الواضح. في هذا السياق، تمثل مكونات الدراسة التي يتم التعرف عليها بشكل موحد بشكل موضوعي بناء إلغاء التحقق منها (حيث إن وجودها أو غيابها أو إثبات تزويرها يكفي لتمتع القرار بشرعية مستقلة)^{١٣} وكذلك الحال بالنسبة لبقية الشروط الموضوعية، كشرط الخلو من الأمراض المعوقة أو شرط عدم صدور حكم جزائي محل بالشرف؛ وكلها معايير نص عليها المشرع والقضاء بدقة في تطبيقها الموضوعي.^(١٤)

وقد تتعدد سلطة المدير التقديرية في التقييم الشامل: فبالإضافة إلى الشروط العامة، قد تضع الإدارة معايير إضافية أو تلجأ إلى مقارنة الآخرين على أساس الضرورة والخبرة عندما يكون هناك عدة من تتوفر فيهم الشروط الأساسية. وهنا يراعي القضاء الإداري أن الحكم على الأصلح والأكفأ لشغل الوظيفة من اختصاص الإدارة أصلاً في نطاق سلطتها التقديرية. ولذلك لا يتدخل القاضي في تفضيل مرشح على آخر فيما يتصل بالجوانب الفنية أو المهنية إلا في حدود كبيرة جداً، حيث قد يكون الابتكار قادراً على تشويه استخدام السلطة أو كان مبنياً على الاعتمادات بشكل غير واضح. ومعيار القضاء في هذه الحالة هو التأكد من التزام الإدارة بما يتعلق بشراكة الفرص وعدم التعاون بين المتقدمين، وأن اختيارها لهم كان بناء على معايير موضوعية معلنة وليس على أسس معاكسة مستقلة (مثل المحاباة أو الشهادات الشخصية غير الشرعية). وقد حفظ للمحكمة أن الإدارة تقوم بترشيحها على نحو لا يبرز أفضل الموضوعية بأي حال من الأحوال ويتجاهل الأكفأ دون مبرر، بل تفعل ذلك عمداً لتحريض التحيز. ولكن إذا كانت كل الإجراءات سليمة وكلها تلبى الشروط واختارت الإدارة شخصاً ضمن سلطتها التقديرية، فإن القضاء لا يحل محل الإدارة بسلطته التقديرية ويحل محل اللجنة نفسها لاختيار "الأكثر تأهيلاً" طالما روعيت الضوابط القانونية. بمعنى آخر، حدد القضاء الضرورة القانونية (أي توافر المؤهلات والشروط المطلوبة للمتقدمين) أكثر من التخصيص في مجال التخصص الذي تقدره الإدارة ضمن صلاحياتها.



كما ان الاعتماد على التقارير والأدلة الموضوعية في تقييم الكفاءة عند النظر في الطعون المتعلقة بعدم كفاءة الموظف (على سبيل المثال، في حالة إنهاء الخدمة خلال فترة الاختبار بسبب ضعف الأداء)، يعتمد القضاء على الأدلة المتوفرة وتقارير تقييم الأداء الرسمية. إذا أظهرت التقارير السنوية أو نتائج الاختبارات العملية أن الموظف لم يحقق المستوى المطلوب من الكفاءة، فإن القضاء يتخذها دليلاً على شرعية قرار إنهاء التعيين بسبب عدم الكفاءة.^٥ ومع ذلك، إذا وجدت المحكمة أوجه قصور في إجراءات التقييم أو لم يُمنح الموظف الفرصة الكافية لإثبات كفاءته خلال فترة الاختبار، فقد تعتبر القرار تعسفياً. وفي جميع الأحوال، يضمن القضاء أن تكون قرارات التعيين أو عدم التثبيت مستندة إلى وقائع موضوعية تخضع للمراجعة القضائية، وليس إلى انطباعات شخصية أو تقييمات غامضة. وقد أكدت ذلك على سبيل المثال المحكمة الإدارية العليا عندما نظرت في قرار فصل موظف أثناء فترة الاختبار، حيث تأكدت من وجود لجنة تحقيق وتقييم موضوعي قبل إعلان عدم كفاءته، مؤكدة أن قرار الإدارة يجب أن يستند إلى أسباب حقيقية ومثبتة وليس مجرد شدة غير مبررة. وفي حالة عدم كفاية السبب أو ثبوته، فإن قرار إنهاء الخدمة بسبب عدم الكفاءة يعتبر غير مشروع وللقضاء الحق في إلغائه.^(٦)

وترى الباحثة إن معيار تقييم القضاء الإداري لشرط الكفاءة للتعين هو معيار مشروعية وموضوعية: فهو يفحص وجود وتحقق الشروط والمؤهلات بشكل موضوعي، ويتحقق من عدم استخدام السلطة التقديرية للإدارة في المقارنة بين الأكفاء بشكل منحرف أو مخالف لروح القانون. وبهذه الطريقة تضمن السلطة القضائية احترام شرط الكفاءة دون مصادرة الدور التقديري للإدارة في تقييم ما يتجاوز الحد الأدنى المطلوب من الصفات أو المؤهلات المفضلة لمن يشغل المنصب.

الفرع الثاني: حدود سلطة القضاء الإداري في تعديل أو إلغاء قرارات التعيين بسبب شرط الكفاءة

إن سلطة القضاء الإداري في الرقابة على قرارات التعيين تتحدد بحدود وظيفة القضاء وهي إلغاء أو تأييد القرار غير المشروع دون أن يمتد ذلك إلى قيام المحكمة بالحلول محل الجهة الإدارية في ممارسة سلطة التعيين وعليه فإن حدود تدخل القضاء الإداري بسبب شرط الكفاءة هي على النحو التالي:

إلغاء القرارات الإدارية المخالفة لشرط الكفاءة: إن القضاء الإداري له أساساً سلطة إلغاء (إبطال) القرار الإداري إذا تبين أنه مخالف للقانون وفي حالة قرارات التعيين فإن هذا يعني أن المحكمة تستطيع إلغاء قرار تعيين المرشح الذي لا تتوفر فيه شروط الكفاءة أو المؤهلات التي ينص عليها القانون وقد مارست المحاكم هذه السلطة فعلياً في الأمثلة المذكورة أعلاه وذلك بإلغاء التعيينات بناء على شهادات مزورة أو تلك التي تقتصر على شرط السن والصحة... إلخ كما تلغي المحكمة قرار الجهة الإدارية برفض تعيين شخص له حق قانوني في الوظيفة. ولكن أثر الإلغاء هنا يقتصر على إزالة القرار المعيب (كعدم تعيين من يستحقه أو تعيين من لا يستحقه) ولا يمتد إلى أبعد من ذلك إلى إصدار قرار تعيين جديد من قبل المحكمة ذاتها، حيث يظل إصدار قرارات التعيين من اختصاص الإدارة الأصلية. بمعنى آخر، قد تقول المحكمة إن قرار تعيين شخص معين غير صالح لمخالفته شرط الكفاءة، ولكن لا يجوز لها تعيين شخص آخر بدلاً منه مباشرة، بل يجب على الجهة

الإدارية تصحيح الوضع وفقاً لحكم المحكمة وتعيين من يستحقه أو اتباع الإجراءات السليمة.^{١٧} ويستثنى من ذلك حالة خاصة وهي الحكم الإلزامي حيث تأمر المحكمة الإدارة باتخاذ إجراء معين إذا كان القانون يمنح المدعي حق التعيين (مثل حالات أصحاب الدرجات الخاصة التي يجب فيها تعيين من تتوفر فيه شروط معينة أو حالات صدور قرار سابق ملزم للإدارة). على سبيل المثال، إذا كان المدعي مدرجاً في قائمة معينة أقرها القانون للتعيين (مثل الطلبة الأوائل في الكليات أو أسر الشهداء ذوي الأولوية القانونية)، ورفضت الهيئة تعيينه دون مبرر، فإن المحكمة تستطيع إلغاء قرار الرفض وإلزام الهيئة بإصدار أمر تعيين له استناداً إلى القانون الذي يمنحه هذا الحق. وهذه السلطة (سلطة توجيه الأمر إلى الإدارة) يمارسها القضاء الإداري بحذر وفي نطاق ضيق، لأنها تشبه التنفيذ المباشر لأحكام القانون عندما ترفض الإدارة تنفيذه.

عدم جواز تعديل جوهر القرار الإداري من قبل المحكمة: إن مصطلح "تعديل القرار" في سياق سلطة القضاء الإداري يُقصد به إدخال تغيير على القرار المطعون فيه بدلاً من مجرد إلغائه. والأصل أن قاضي الإلغاء لا يعدّل القرارات الإدارية، فإما أن يترك القرار قائماً إن وجدته مشروعاً، أو يلغيه كلياً أو جزئياً إن وجدته مخالفاً للقانون. وفي قرارات التعيين، نادراً ما يكون هناك مجال للتعديل الجزئي؛ فإما أن يكون المرشح مستوفياً لشرط الكفاءة وبالتالي يستمر تعيينه، أو لا يستوفي فيُلغى تعيينه بالكامل. نعم قد يحدث أن يكون الخلل في جزء من القرار فقط - كترتيب المرشح في قائمة الناجحين أو درجته الوظيفية الممنوحة - وفي هذه الحالة إذا طعن أحدهم وصححت المحكمة الوضع القانوني فقد يترتب على ذلك إلغاء جزئي أو توجيه لإعادة ترتيب الأوضاع. لكن المحكمة لا تستطيع مثلاً تخفيض درجة المرشح المعين بقرار منها بدلاً من إلغائه إذا كان التعيين قد تم على درجة أعلى بدون وجه حق؛ بل عليها إلغاء القرار المخالف وعلى الإدارة إعادة إصدار قرار صحيح وفق القانون (كأن تعين المرشح بالدرجة الملائمة لمؤهلاته إن كان القانون يسمح بذلك). وبذلك تظل سلطة التعيين ومقتضياتها في يد الإدارة، وحدود دور القضاء هي تصويب المشروعية ليس إلا. وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا هذا المبدأ عندما نقضت حكماً لمحكمة قضاء الموظفين حاول إلغاء عقوبة انضباطية واعتبرتها شديدة، حيث بينت أنه لا مانع من تخفيض العقوبة بدلاً من إلغائها بالكامل إذا كان ذلك متناسباً؛ ورغم أن المثال يتعلق بعقوبة تأديبية لا قرار تعيين، إلا أنه يوضح أن التعديل القضائي للقرارات الإدارية محصور في أضيق نطاق ولضروقات التناسب، أما في قرارات التعيين فإن المسألة مرتبطة بتوفر الشروط من عدمه وهي مسألة إما/أو في غالب الأحيان. وبالتالي، إذا قضت المحكمة بأن قرار التعيين غير مشروع لافتقاره لشرط الكفاءة، فإن العلاج هو إلغاؤه وليس تعديله محتواه.^(١٨)

احترام نطاق السلطة التقديرية للإدارة: تتضمن رقابة القضاء الإداري أيضاً الامتناع عن القيام بدور الإدارة في تقييم مدى ملاءمة تعيين شخص معين طالما كان القرار في حدود المشروعية. لا تختار المحكمة مرشحاً بدلاً من آخر بناءً على تقييمها الشخصي للكفاءة، ولا تعين نفسها كلجنة مقابلة لتحديد من هو الأنسب للوظيفة. دورها هو مراقبة عدم مخالفة الإدارة للقانون أو إساءة استخدام سلطتها. وقد أشارت أحكام القضاء الإداري ضمناً إلى ذلك من خلال اشتراط أن يكون قرار التعيين قائماً على سبب وجيه وغير مشوب بعيب إساءة



استخدام السلطة. على سبيل المثال، إذا تنافس عدة أشخاص على وظيفة وكان جميعهم يتمتعون بالمؤهلات المطلوبة، فإن قرار اختيار أحدهم على الآخرين يقع ضمن نطاق السلطة التقديرية للإدارة ولا يخضع لرقابة القضاء إلا فيما يتعلق بسلامة الإجراءات ومشروعية الأسباب. إن المرشحين غير المختارين لا يستطيعون إجبار الإدارة من خلال القضاء على اختيارهم لمجرد أنهم يعتبرون أنفسهم الأكثر تأهيلاً، إلا إذا تمكنوا من إثبات أن قرار التعيين شابه عيب مخالفة القانون (مثل عدم اتباع آلية المقارنة المنصوص عليها أو تجاهل مرشح ذي أولوية قانونية) أو عيب إساءة الاستخدام (مثل كون معايير الاختيار شكلية واتخاذ القرار الحقيقي لأسباب غير مشروعة). فقط ضمن هذه الحدود الضيقة يمكن للقضاء التدخل لإلغاء قرار التعيين على الرغم من استيفاء المرشح المختار للشروط العامة. وإلا فإن حرية الاختيار للإدارة تظل محمية، ويظل إشراف القضاء إطاراً يضمن التزام الإدارة بالموضوعية والحياد دون أن يمتد إلى عملية اتخاذ القرار الإداري نفسها.^{١٩}

وخلاصة القول فإن حدود سلطة القضاء الإداري تتمثل في إشرافه على شرط الكفاءة من خلال التزامه بدوره كقاضي شرعية، وليس كسلطة تعيين. إن القضاء الاداري العراقي يصحح القرارات بالالغاء والتزام الضوابط الاستثنائية ولكنه لا يصدر قرارات تعيين بديلة ولا يعدل جوهر القرارات الا بالقدر الذي يقتضيه ازالة المخالفة وفي حدود هذه الحدود نجح القضاء الاداري العراقي في ترسيخ احترام شرط الكفاءة ومواجهة اي تعيين مخالف دون الانتقاص من صلاحيات الادارة في اختيار موظفيها وفقاً للقانون ومعايير الجدارة وهذا التوازن الدقيق بين الرقابة القضائية والحرية الادارية هو الذي يضمن في نهاية المطاف موضوعية ونزاهة التعيينات وحفظ حقوق الافراد في تولي الوظائف العامة على اساس الجدارة والكفاءة وفقاً للدستور والقانون.

الخاتمة

في ختام البحث، سيتم استعراض أهم النتائج، التي تمّ التوصل إليها بشأن دور القضاء الإداري في الرقابة على شرط الكفاءة في التعيينات بالعراق. من المتوقع أن تبرز النتائج مدى إسهام القضاء الإداري في تصحيح مسار القرارات الإدارية عندما تتحرف عن معيار الكفاءة، فضلاً عن تحديد الثغرات أو التحديات التي تواجه عملية الرقابة القضائية على اختيارات الإدارة للموظفين.

١. تأكيد دور القضاء الإداري في الرقابة على قرارات التعيين إن القضاء الإداري في العراق له صلاحية الرقابة على قرارات التعيين الصادرة عن الجهات الحكومية، وذلك للتأكد من التزامها بمبدأ الشرعية وعدم تجاوز السلطة أو إساءة استعمال الصلاحيات.

٢. مبدأ الكفاءة كأساس قانوني للتعين في الوظائف العامة إن شرط الكفاءة هو أحد المبادئ الدستورية والقانونية التي تضمن العدالة والمساواة في الحصول على الوظائف العامة، مما يفرض على الإدارة ضرورة الالتزام به عند اتخاذ قرارات التعيين.

٣. حدود رقابة القضاء الإداري على شرط الكفاءة ينحصر دور القضاء الإداري في فحص مشروعية قرارات التعيين، دون أن يمتد إلى استبدال قرار الإدارة بقرارها الخاص، حيث يراقب تطبيق القوانين والأنظمة فقط دون التدخل في تقييم صلاحية المرشحين.

٤. إمكانية إلغاء قرارات التعيين غير القانونية إذا ثبت أن قرار التعيين صدر مخالفاً لمبدأ الاختصاص أو نتيجة انحراف في استعمال السلطة فإن للقضاء الإداري صلاحية إلغائه وإعادة الحال إلى ما كان عليه.

٥. تأكيد الأحكام القضائية على حماية مبدأ الاختصاص لقد أكدت العديد من الأحكام القضائية في العراق على ضرورة التزام الإدارة بشرط الاختصاص في قرارات التعيين، واعتبرت مخالفة هذا المبدأ سبباً مشروعاً للطعن أمام القضاء الإداري.

٦. التوازن بين السلطة التقديرية للإدارة ورقابة القضاء الإداري على الرغم من أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية في اختيار المرشحين للمناصب إلا أن هذه السلطة ليست مطلقة بل تخضع لرقابة القضاء الإداري لضمان عدم الانحراف عنها لتحقيق مصالح شخصية أو غير مشروعة.

٧. دور القضاء الإداري في تحقيق العدالة الإدارية يشكل القضاء الإداري ضماناً أساسية لتحقيق العدالة في الوظائف العامة، وذلك من خلال حماية حقوق المتقدمين لشغل الوظائف العامة ومنع القرارات التعسفية التي قد تؤدي إلى حرمان ذوي الكفاءة من فرص التعيين المستحقة.

وهناك جملة من التوصيات لتعزيز الرقابة القضائية الإدارية على شرط الكفاءة في العراق - تعديلات على القوانين المعمول بها (مثل قانون الخدمة المدنية أو قانون مجلس الخدمة الاتحادي) لمنح القضاء الإداري صلاحيات أوسع لمراقبة قرارات التعيين. ويجب أن تلزم هذه التعديلات الجهات الإدارية بتقديم مبررات واضحة لقرارات اختيار المرشحين ورفض آخرين، حتى تتمكن السلطة القضائية من مراجعة شرعية ومعقولة تلك القرارات. على سبيل المثال، يمكن إضافة نص يلزم لجنة التعيين بإعداد تقرير يوضح معايير المقارنة وكيفية تطبيقها على جميع المتقدمين. يسمح مثل هذا التعديل القانوني للمحكمة الإدارية بإلغاء أي قرار تعيين يثبت افتقاره إلى الشفافية أو انحرافه عن معيار الكفاءة.

- تحديد معايير موضوعية وواضحة لقياس الكفاءة في قوانين وأنظمة العمل لضمان توحيد المعايير في كافة مؤسسات الدولة، على أن تشمل هذه المعايير المؤهلات العلمية والخبرة العملية والمهارات الفنية والسلوكية المرتبطة بالوظيفة. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي تعزيز أحكام تكافؤ الفرص لمنع أي تمييز أو محاباة في إجراءات التوظيف. ويمكن إدراج بند يلزم المعلنين عن الوظائف بنشر متطلبات التقديم ومعايير الاختيار مسبقاً والإفصاح عن نتائج تقييم كل مرشح بناءً على تلك المعايير. وهذا من شأنه أن يضمن أن مطلب الكفاءة ملزم قانوناً ويمكن للمعتزض إثبات انتهاكه إذا حدثت أي مخالفات.

- إنشاء هيئة أو لجنة شبه قضائية مستقلة تضم قضاة إداريين وخبراء في الموارد البشرية لمراجعة قرارات التعيين المهمة قبل الموافقة النهائية عليها. ويمكن أن تعمل هذه اللجنة كخط دفاع أول، وفحص آلية اختيار المرشحين والتأكد من امتثالها لمعايير الكفاءة والإجراءات القانونية.

- لضمان فعالية الرقابة القضائية، يجب تصميم إجراءات تقاضي سريعة ومبسطة للنظر في طعون التعيين. ويمكن إنشاء إدارة خاصة داخل القضاء الإداري للنظر في قضايا التوظيف والتعيين العاجلة. وتعتمد هذه الإدارة إجراءات مبسطة (مثل التبادل الإلكتروني للأنظمة ومواعيد الجلسات المغلقة) للفصل في



الطعون خلال أسابيع بدلاً من أشهر. كما يمكن تفويض القاضي الإداري بإصدار أوامر قضائية عاجلة (قرارات مؤقتة) بإيقاف الموظف المعين عن أداء مهامه إذا كانت هناك أدلة أولية على عدم شرعية تعيينه، لحين صدور قرار نهائي في القضية. وتضمن هذه الآلية عدم استفاضة أي طرف من تأخير إجراءات التقاضي، وتشجيع الجهات الإدارية على الالتزام الفوري بشرط الكفاءة لتجنب الإبطال السريع لقراراتها.

- إدخال أنظمة الذكاء الاصطناعي لمساعدة لجان التعيين والقضاء الإداري على فرز وتقييم طلبات المرشحين بشكل موضوعي وشفاف. - يمكن تطوير برنامج ذكاء اصطناعي يقوم بتحليل مؤهلات وخبرات المتقدمين بناء على معايير الكفاءة المحددة لكل وظيفة، ومن ثم يقوم بتصنيف المرشحين تلقائياً حسب درجة استيفائهم للمتطلبات. وسوف يعمل هذا النظام كأداة استشارية للجنة التعيين، وسيتمكن لاحقاً القضاء الإداري من مراجعة البيانات بشكل أسهل عند النظر في أي استئناف. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للذكاء الاصطناعي اكتشاف أي انحرافات أو استثناءات غير مبررة في عملية الاختيار (مثل اختيار مرشح لم يستوف متطلبات أساسية)، مما سيؤدي إلى تنبيه مبكر يسمح بتصحيح الإجراء قبل اكتمال التعيين. إن استخدام الذكاء الاصطناعي بهذه الطريقة يقلل من التأثير البشري المتحيز ويضمن التركيز على الكفاءة الفعلية، مع الأخذ في الاعتبار أن هذه الأنظمة تخضع للتدقيق لتجنب أي تحيز برمجي غير مقصود.

- إنشاء منصة إلكترونية مركزية يتم فيها تسجيل جميع إجراءات التوظيف وقرارات التعيين والاستئنافات المقدمة، بحيث تكون مفتوحة للجهات الإشراقية (وربما للجمهور العام بدرجات محددة من السلطة). يتيح هذا النظام متابعة مسار كل طلب وظيفة منذ إعلانه حتى صدور القرار النهائي، مع توثيق المراحل المختلفة (الفرز الأولي، الامتحان أو المقابلة، إعلان النتائج، إلخ)، كما يمكن أن يتضمن لوحة معلومات تعرض إحصائيات التعيينات في كل وزارة وعدد الطعون المقدمة ونتائجها، مما يعزز المساءلة والشفافية. أما بالنسبة للقضاء الإداري، فيوفر هذا النظام قاعدة بيانات سهلة البحث للاطلاع على السوابق والإجراءات المتخذة، مما يساعد في حل الطعون بسرعة ووفق بيانات دقيقة. كما يمكن للمتقدمين أنفسهم استخدام المنصة للاستعلام عن نتائجهم وأسباب عدم اختيارهم، مما يغرس الثقة في نزاهة العملية ويسمح لهم بتقديم الطعون إلكترونياً في حال شعورهم بوجود مخالفة.

الهوامش:

- (١) محمد سعيد حسين امين، تقارير الكفاية في مجال الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٨٩.
- (٢) صبري حليبي احمد، نظام الجدارة ف تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٢٢.
- (٣) علي خطار شطناوي، القانون الاداري الاردني، الكتاب الثاني، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٩، ص ٤٥.
- (٤) فوزي حبيش، الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين، المنشورات الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٦٧.
- (٥) ابن منظور، "لسان العرب"، دار صادر، بيروت، الجزء العاشر. ١٤١٤.
- (٦) الزهرة شنكامة، "تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة"، (جامعة قاصدي مرباح: ورقلة، الجزائر، ٢٠١٣)، ص ٢٧-٢٤.
- (٧) حمدي أمين عبد الهادي، "نظرية الكفاءة في الوظيفة العمومية"، (مصر: دار الفكر، ١٩٦٦)، ص ٢٦.

- (^١) بن جدو محمد الأمين، "دور إدارة الكفاءة في تحقيق استراتيجية التميز"، (جامعة سطييف ١، الجزائر، ٢٠١٣)، ص ٢-٤.
- (^٢) هاملي عبد القادر، "وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة"، (جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ٢٠١١)، ص ٥٠-٥٣.
- (^٣) حسين الزبيدي، "القانون الإداري وأثره في الوظيفة العامة"، (لبنان: بيروت، ٢٠١٩)، ص ٣٢.
- (^٤) باسم جاسم يحيى، التنظيم القانوني للتعين في التشريعات العراقية، جامعة بابل، كلية العلوم الإسلامية، بلا سنة نشر: <https://repository.uobabylon.edu.iq/papers/publication.aspx?pubid=19222#:~:text=1,%D8%A5%D8%B0%D8%A7%20%D8%AA%D8%AE%D9%84%D9%91%D9%8E%D9%81%20%D9%81%D9%8A%D9%87%20%D8%B4%D8%B1%D8%B7%D9%8C%20%D8%A3%D9%88> تاريخ الزيارة ٢٠٢٥/٣/٥.
- (^٥) المحكمة الاتحادية العراقية العليا، سلطة القضاء الإداري في العراق
- (^٦) صادق محمد علي، أزهر منهل موسى، الرقابة القضائية على شروط التعيين في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية (جامعة بابل، كلية القانون، المجلد ١٣، العدد ١، ٢٠٢١)، ص ١٩٨.
- (^٧) علاء محمد عبد الدليمي، رقابة القضاء الإداري على قرارات الترقية في مجال الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، (دار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية ٢٠٢٠)، ص ٣٩.
- (^٨) زينب ماجد محمد، غصون علي عبد، الرقابة القضائية على قرارات مجلس الخدمة العامة الاتحادي، مجلة المعهد (معهد المعلمين للدراسات العليا، النجف) العدد ٨، ٢٠٢٢، ص ٤٢٩.
- (^٩) موقع وزارة العدل:

<https://www.moj.gov.iq/view.1716/#:~:text=%D8%B3%D9%84%D9%88%D9%83%D9%87%20%D8%BA%D9%8A%D8%B1%20%D9%85%D8%B1%D8%B6%20%D9%88%D9%82%D8%B1%D8%B1%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%BA%D8%A7%D8%A1%D9%87%D8%A7,%D8%A2%D9%86%D9%81%20%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%83%D8%B1%20%D8%8C%20%D9%88%D8%AD%D9%8A%D8%AB%20%D8%A7%D9%86%D9%87>

- (^{١٠}) صادق محمد علي، أزهر منهل موسى، مرجع سابق، ص ٢٠١.
- (^{١١}) حسين الزبيدي، "القانون الإداري وأثره في الوظيفة العامة"، بيروت، ٢٠١٩، ص ٣٣.
- (^{١٢}) علي الربيعي، "الإدارة العامة وكفاءة الأداء"، دار النشر القانونية، بغداد، ٢٠٢٠، ص ٢٠٣.

قائمة المراجع والمصادر

أولاً: المراجع العامة

- (١) ابن منظور، "لسان العرب"، دار صادر، بيروت، الجزء العاشر، ١٤١٤.
- (٢) الزهرة شنكامة، "تسيير الكفاءات البشرية في المؤسسة"، (جامعة قاصدي مرباح: ورقلة، الجزائر، ٢٠١٣).
- (٣) حمدي أمين عبد الهادي، "نظرية الكفاءة في الوظيفة العمومية"، (مصر: دار الفكر، ١٩٦٦).
- (٤) بن جدو محمد الأمين، "دور إدارة الكفاءة في تحقيق استراتيجية التميز"، (جامعة سطييف ١، الجزائر، ٢٠١٣).
- (٥) هاملي عبد القادر، "وظيفة تقييم كفاءات الأفراد في المؤسسة"، (جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، ٢٠١١).
- (٦) حسين الزبيدي، "القانون الإداري وأثره في الوظيفة العامة"، (لبنان: بيروت، ٢٠١٩).
- (٧) باسم جاسم يحيى، التنظيم القانوني للتعين في التشريعات العراقية، جامعة بابل، كلية العلوم الإسلامية، بلا سنة نشر:

<https://repository.uobabylon.edu.iq/papers/publication.aspx?pubid=19222#:~:tex t=1,%D8%A5%D8%B0%D8%A7%20%D8%AA%D8%AE%D9%84%D9%91>



[%D9%8E%D9%81%20%D9%81%D9%8A%D9%87%20%D8%B4%D8%B1%D8%B7%D9%8C%20%D8%A3%D9%88](#) , تاريخ الزيارة ٢٠٢٥/٣/٥

- ٨) علاء محمد عبد الدليمي، رقابة القضاء الاداري على قرارات الترقية في مجال الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، (دار الجامعية الجديدة للنشر، الاسكندرية ٢٠٢٠)، ص ٣٩.
- ٩) صادق محمد علي، أزهر منهل موسي، الرقابة القضائية على شروط التعيين في الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مجلة المحقق الحلي للعلوم القانونية والسياسية (جامعة بابل، كلية القانون، المجلد ١٣، العدد ١، ٢٠٢١).
- ١٠) زينب ماجد محمد، غصون علي عبد، الرقابة القضائية على قرارات مجلس الخدمة العامة الاتحادي، مجلة المعهد (معهد العلمين للدراسات العليا، النجف) العدد ٨، ٢٠٢٢.
- ١١) محمد سعيد حسين امين، تقارير الكفاية في مجال الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤.
- ١٢) صبري حليبي احمد، نظام الجدارة ف تولية الوظائف العامة، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠٠٨، ص ٢٢.

- ١٣) علي خطار شطناوي، القانون الاداري الاردني، الكتاب الثاني، دار وائل للنشر، عمان، ٢٠٠٩، ص ٤٥.
- ١٤) فوزي حبيش، الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين، المنشورات الحقوقية، بيروت، ٢٠٠٨، ص ٦٧.
- ١٥) علي الربيعي، "الإدارة العامة وكفاءة الأداء"، دار النشر القانونية، بغداد، ٢٠٢٠.
- ١٦) حسين الزبيدي، "القانون الإداري وأثره في الوظيفة العامة"، بيروت، ٢٠١٩.

ثانياً: القوانين والاحكام القضائية

- ١) الدستور العراقي لعام ٢٠٠٥.
- ٢) قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- ٣) قانون مجلس الدولة (مجلس شوري الدولة سابقاً) رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٩ المعدل.
- ٤) أكد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١
- ٥) مجموعة من أحكام القضاء الإداري العراقي (محكمة القضاء الإداري ومحكمة قضاء الموظفين والمحكمة الإدارية العليا) الحديثة المنشورة عبر موقع وزارة العدل.

ثالثاً: المواقع الالكترونية

- ١) المحكمة الاتحادية العراقية العليا، سلطة القضاء الإداري في العراق
- ٢) موقع وزارة العدل:

<https://www.moj.gov.iq/view.1716/#:~:text=%D8%B3%D9%84%D9%88%D9%83%D9%87%20%D8%BA%D9%8A%D8%B1%20%D9%85%D8%B1%D8%B6%20%D9%88%D9%82%D8%B1%D8%B1%D8%AA%20%D8%A7%D9%84%D8%BA%D8%A7%D8%A1%D9%87%D8%A7,%D8%A2%D9%86%D9%81%20%D8%A7%D9%84%D8%B0%D9%83%D8%B1%20%D8%8C%20%D9%88%D8%AD%D9%8A%D8%AB%20%D8%A7%D9%86%D9%87>