

## المقدمة

عندما نبحث في سياسة الوظيفة العامة ونظامها القانوني، ونركز في هذا المجال على أهمية الوظيفة، وبالتالي الموظف العام الذي يقوم بتنفيذ مهامها، فلا شك اننا سوف لا نبتعد عن مستلزمات ومتطلبات هذا العنصر البشري المتمثل بالموظفين العموميين... وان كنا قد أتينا على جملة مفصلة من الواجبات والالتزامات التي ينبغي على الموظف العام لن يلتزم بها او يتقيد بشروطها - وهي ضرورية وحتمية لتنظيم العمل الوظيفي، فإن قواعد العدالة تقتضي ان تقابلها مجموعة من الحقوق والامتيازات التي لابد ان يتمتع بها الموظف العام، بغية معادلة الموازنة بين تلك الواجبات وهذه الحقوق.. وان الاخلال بمبدأ التوازن بين الواجبات والالتزامات من جانب والحقوق والامتيازات من جانب آخر سينعكس حتماً بنتائج السلبية على الموظف العام في أدائه لواجباته، وعلى الوظيفة ذاتها في مردود العمل فيها وبالتالي على المجتمع ذاته.. بالإضافة الى ذلك فإن الاخلال بمبدأ الموازنة بين الحقوق والواجبات يعد وفق القواعد الدستورية اخلاً بمبدأ التضامن الاجتماعي، الذي يقوم على قيام كل مواطن بأداء واجبه كاملاً تجاه المجتمع، في الوقت الذي يتكفل فيه المجتمع للمواطن حقوقه وحرياته.

وفي ضوء فكرة التوازن هذه، ومن استقراء للقواعد العامة التي تنظم حقوق الموظفين وامتيازاتهم وضمناتهم، فإن دراسة هذا الموضوع تلزمنا لقاء الضوء على هذه المجموعة من الحقوق والامتيازات المقررة في العديد من أنظمة الخدمة المدنية في العالم كما ان التشريعات الخاصة بنظام الخدمة المدنية في العراق قد أشارت صراحة أو ضمناً للعديد من تلك الحقوق والامتيازات والضمانات الوظيفية.

## الإجازات بأنواعها

إذا كان الأصل ان يكرس الموظف وقته لأداء واجبات الوظيفة المكلف بها، الا ان الاجازات بأنواعها المختلفة أصبحت حقاً تقره جميع التشريعات التي عالجت ونظمت شؤون الوظيفة العامة، وذلك لتمكين العاملين فيها من الراحة لفترة من الزمن لزيادة نشاطهم وقدرتهم على العمل والإنتاج أو تسمح للموظفين بمواجهة ظروف معينة، صحية أو اجتماعية أو طارئة أو لتحقيق أغراض خاصة أو شخصية وذلك بالإضافة الى العطلة الأسبوعية واجازات الأعياد والمناسبات الرسمية التي تعطل بها مؤسسات الدولة الرسمية.. وقد تضمن قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ (المعدل) على حق الموظف في التمتع بالإجازات المختلفة... غير ان استخدامنا لفكرة (الحق) هذه لا تتعارض مع السلطة المخولة للإدارة في رفض الاجازة او تقصير مدتها او تأجيل التمتع بها أو الغائها بناءً على مقتضيات العمل وضروراته التي تمثل مصلحة عامة تعود على مصلحة الموظف الفردية.. علماً بأن سلطة الإدارة هنا هي سلطة مقيدة بوجوب قيام مبررات قوية لاستعمالها. ومهما يكن من امر فإن الموظف ملزم بعدم الانقطاع عن عمله الا بموجب اجازة ممنوحة له قانوناً الا في حالة الظرف الطارئ المؤقت الذي يبرر الانقطاع المؤقت كما سنرى.. وهكذا نرى أن الاجازات التي يتمتع بها الموظف تتنوع بتنوع أسبابها ومن أهمها:-

## الفرع الأول

### الإجازة الاعتيادية

ويستحقها الموظف براتب تام وهي يوم واحد عن كل عشرة أيام من مدة خدمة الموظف (فقرة ١ / م ٤٣ من قانون الخدمة المدنية المعدلة لسنة ١٩٦٠) "ويجوز تدوير وتراكم تلك الإجازات لمدة (١٨٠ يوماً) على أن لا يُمنح الموظف أكثر من (١٢٠ يوماً) لكل مرة... وتُمنح الإجازة الاعتيادية عادة بعد قيام الموظف بتقديم طلب تحريري أو (ملئ استمارة خاصة) إلى المرجع المختص الذي يجوز له الامتناع عن منحها إذا اقتضت المصلحة ذلك... ولكن لا يجوز تأجيلها لمدة تزيد على ستة أشهر اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب الأول.. كما ان الموظف المحال على التقاعد أو المنتهية خدمته بتنسيق الملاك، يستحق راتب الإجازات المتراكمة له لحد (١٨٠ يوماً)، وما زاد على ذلك يُضاف إلى مدة الخدمة التقاعدية للموظف.. وفي حالة وفاة الموظف فإن رواتب الإجازات المتراكمة تُدفع لمن له حق استيفاء الحقوق التقاعدية من خلف المتوفى (فقرة ٦ / م ٤٥ من قانون الخدمة المدنية).

وقد أشارت التعليمات الخاصة بالإجازات الاعتيادية على استحقاق الموظف لهذه الإجازات سواء كان مثبتاً أم لم يكن كذلك. كما أشارت التعليمات إلى عدم اعتبار العطلة الرسمية من ضمن الإجازات إذا وقعت قبل بدء الإجازة أو عند انتهائها مباشرة، على أن العطلة التي تقع أثناء الإجازة تعتبر من ضمن هذه الاجازة مهما كان نوع العطلة.

## الفرع الثاني

### إجازات الأعياد والعطلات الرسمية

- أ -

وهي عطل رسمية عامة (دينية او وطنية) تعطل خلالها دوائر الدولة ويتمتع الموظفون خلالها بالراحة.. علماً بأن هنالك عطل رسمية خاصة يتمتع بها أبناء بعض الطوائف الدينية دون سواهم (كالمسيحيين، والصابئة، واليزيديين).

### الاجازة الطارئة

- ب -

وهي إجازة تقوم على سبب طارئ ومفاجئ محددة المدة في كل مرة وكذلك مجموع ايامها في السنة (أسبوع مثلاً)... وهذا النوع من الاجازات لا يتراكم ويسقط حق التمتع بها بعد انتهاء السنة... وغالباً ما تمنح لأسباب إنسانية (كاستنفاد الموظف لرصيده من الاجازات وحاجته الماسة للتمتع بإجازة قصيرة ليوم او يومين) (أو لسبب مفاجئ لا يستطيع الموظف معه ابلاغ رؤسائه مقدماً عن غيابه عن العمل..).. ويمكن ان ندمج مع هذا النوع من الاجازات اجازات خاصة بمناسبات محدودة كأداء فريضة الحج ولمدة ٦٠ يوم بلا راتب.

## الفرع الثالث

### إجازة الحمل والولادة

- أ -

وهي الاجازة التي تستحقها الموظفة الحامل وامدها (٧٢ يوماً) تتمتع بها براتب تام قبل الوضع وبعده، على ان تتمتع بـ ٢١ يوماً منها قبل الوضع. ويجوز تكرار هذه الاجازة كلما تكرر الحمل والوضع.

### إجازة الامومة

- ب -

وهي الاجازة التي تمنح الى الام الموظفة (لأربع مرات طويلة مدة الخدمة) بهدف تمكينها من رعاية طفلها الصغير السن الذي لم يتجاوز عمره السنة الواحدة. وقد أصبحت إجازة الامومة في الوقت الحاضر تمنح لمدة سنة (براتب تام لمدة ستة أشهر وينصف راتب للأشهر الستة الاخرى)، وتمنح ام التوائم إجازة الامومة لمدة سنة براتب تام.

## الفرع الرابع

### الإجازات المرضية

وهي الاجازات التي يواجه بها الموظف الحالات المرضية التي تلم به وتمنح هذه الاجازات في حدود معلومة من الجهات الطبية المختصة التي تستقل بتقدير المدة اللازمة للراحة أو العلاج. وقد عالجت المادة (٤٦) من قانون الخدمة المدنية لعام ١٩٦٠ الحكم العام للإجازة المرضية، حيث اشارت الى استحقاق الموظف للإجازة المرضية براتب تام بمعدل (٣٠ يوماً) عن كل سنة كاملة من الخدمة و (٤٥ يوماً) بنصف راتب.. ويجوز تراكم الاجازات المرضية، غير ان القانون المذكور قد اشترط عدم تجاوز مدة الاجازة المرضية في كل حالة (١٢٠ يوماً) براتب تام ويليها (٩٠ يوماً) بنصف راتب. كما اشترط القانون عدم تجاوز الاجازة المرضية خلال الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الاجازة المرضية (١٨٠ يوماً) براتب و(١٨٠ يوماً) بنصف راتب. وقد جوز القانون منح الموظف غير المثبت (تحت التجربة لأول مرة) إجازة مرضية لمدة (٣٠ يوماً) براتب و(٤٥ يوماً) بنصف راتب على ان تخصم من استحقاقه من الاجازات المرضية عند تثبيته. كما سهل قانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٠ منح الموظف الذي استنفذ جميع اجازاته المرضية واجازته الاعتيادية التي يستحقها إجازة أخرى بدون راتب لمدة أقصاها (١٨٠ يوماً) وقد اوجب القانون المذكور بعد ذلك إحالة الموظف على التقاعد اذا لم يكن باستطاعته استئناف عمله الوظيفي بعد انقضاء تلك المدة. كما ان القانون المذكور نص على ان الموظف المصاب ببعض الامراض المستعصية (سل.. جذام.. سرطان.. او أي مرض آخر لا يرجى شفاؤه او يستغرق علاجه مدة طويلة) فيمكن منحه إجازة مرضية براتب تام لمدة أقصاها سنتان واذا لم يتمكن من استئناف عمله يحال على التقاعد (م٤٦ / ٤)).

اما فيما يتعلق بالإجازة المرضية الخاصة فقد عالجها القانون المذكور الذي يشير الى ان الموظف الذي يصاب بمرض يستوجب علاجه مدة طويلة، يمنح إجازة مرضية خاصة براتب تام ولمدة أقصاها ثلاث سنوات وذلك بقرار من اللجنة الطبية المختصة.. واذا لم يتمكن الموظف من استئناف عمله بعد ذلك يحال على التقاعد مهما كانت خدمته.. وتبلغ الخدمة التقاعدية التي تقل عن خمس عشرة سنة الى هذا الحد لغرض استحقاق الراتب التقاعدي. كما يمكن ان تشير في النهاية بأن احكام هذا القرار قد حددت معالجة الموظف المريض على نفقة الدولة داخل العراق وخارجه.

## الفرع الخامس

### الاجازة الدراسية

ان الكثير من الموظفين قد انخرط في المسلك الوظيفي دون ان تتاح له -لأسباب اقتصادية او اجتماعية- فرصة التخصص في مستويات عليا من درجات التعليم. وقد عالجت التشريعات المكرسة لتنظيم شؤون الوظيفة العامة مثل هذه المسألة الهامة. فنصت المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية لسنة ١٩٦٠، بجواز منح الموظف إجازة دراسية لغرض الحصول على شهادة اختصاص جامعية اعلى... واكمل سنتين في وظيفة فعلية، إجازة دراسية خارج القطر براتب تام للحصول على شهادة اعلى للمدة التي تتطلبها الدراسة وتعلم اللغة وفق الشروط المعتمدة بالنسبة لطلبة البعثات. وكذلك يجوز للوزير المختص ان يمنح الموظف الذي اكمل سنتين في خدمة فعلية إجازة دراسية داخل القطر براتب تام للحصول على شهادة اعلى.. كما نود الإشارة الى ان الموظف المجاز دراسيا خارج القطر يحصل على ما يساوي راتب طالب البعثة في البلد الذي يدرس فيه اذا كان راتبه الوظيفي يقل عن ذلك.. اما اذا كان راتبه الوظيفي اكثر من راتب طالب البعثة فيستلم راتبه الوظيفي دون تخفيض.



## الفرع السادس

### إجازة المصاحبة

ان ما يراد بإجازة المصاحبة المشار اليها في المادة (٤٤ / ٤) من قانون الخدمة المدنية هو جواز منح الزوجة الموظفة التي ترغب في الالتحاق بزوجها خارج العراق، وكذلك الزوج الموظف الذي يرغب في الالتحاق بزوجته خارج العراق إجازة براتب تام اذا كان أي من الزوجين موظفاً او عاملاً يزاول مهنته او وظيفته خارج العراق او موفداً بمهمة رسمية لمدة سنة فأكثر او طالب بعثة او مجاز دراسياً ومتمتعاً بزمالة او متفرغاً علمياً او طالب يواصل دراسته الجامعية على نفقته الخاصة بتأييد من الجهة الرسمية، او كان مريضاً اقتضت معالجته خارج العراق بقرار من اللجنة الطبية..

وقد اجازت الفقرة (٥) من المادة (٤٤) للوزير منح المعلمة او المدرسة او الموظفة المتزوجة إجازة اعتيادية بدون راتب لمن تروم الانتقال الى محل إقامة زوجها ولا يتوفر فيه الشاغر.

## الخاتمة

يتكون التنظيم الإداري في الدولة من اشخاص إدارية عامة، تباشر إدارة المرافق العامة والمشروعات العامة، وهي في الواقع اشخاص معنوية عامة تقوم بهذا الدور باسم الدولة ولحسابها بقصد تحقيق الصالح العام. وإذا كان الشخص المعنوي -كقاعدة عامة- خلق مجازي لا يمكنه ان يعمل من تلقاء نفسه الا من خلال شخص طبيعي (ادمي) يعبر عن ارادته ويحقق أهدافه. وان الشخص الطبيعي الذي يمثل الإدارة ويعبر عن ارادتها في جميع مجالات نشاطها هو الموظف العام. ويختلف مركز الموظف العام بوصفه من عمال السلطة الإدارية عن مركز العاملين لدى المشروعات الخاصة اختلاف كبيراً وذلك لان العمل في المشروع الخاص يستهدف تحقيق مصالح خاصة لرب العمل. والعامل في هذه المشروعات الخاصة يلتزم بتنفيذ توجيهات صاحب المشروع وتحقيق رغباته بما ينسجم وعقد العمل الذي يلتزم به العامل، في حين ان العمل في المشروعات العامة يستهدف تحقيق المصلحة العامة التي تتلخص في ضمان سير الأجهزة الإدارية في الدولة سيراً منتظماً بغية تلبية الحاجات العامة.

### النتائج:-

- ١- ان حجم تدخل الدولة في حياة المجتمع او حجم عملها الإداري لم يعد يحكمه قيد معين.
- ٢- تخلي الدولة عن فكرة الدولة الحارسة الى فكرة تدخل الدولة (دولة خدمات).
- ٣- تطور النشاط الإداري للدولة يتوقف على مدى كفاءة العناصر الإدارية بما فيها موظفي الدولة.
- ٤- كما ان لموظفي الدولة جملة من القيود والواجبات فلهم وحسب القانون جملة من الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها الموظفون طيلة مدة خدمتهم الوظيفية في الدولة.

## التوصيات:-

- ١- التأكيد على ان حقوق الموظفين بما فيها الاجازات التي يتمتع بها هي من الحقوق المكتسبة والتي لا يمكن التنازل عنها مطلقاً.
- ٢- ان تمتع الموظفين بجملة من الاجازات والمنصوص عليها في مختلف القوانين مقيدة ضمن سقف زمني محدد يجوز من خلالها لأي موظف ان يطالب بها.
- ٣- ان تمتع الموظفين لهذه الاجازات مشروطة بعدة قيود وشروط طيلة بقاء الموظف في الخدمة العامة وضمن قواعد المشروعية.
- ٤- ان بعض هذه الاجازات تتضمن منح راتب كامل او جزئي للموظف حسب نوع ومدة الاجازة المطلوبة له.
- ٥- ونوصي اخيراً بضرورة منح الموظف لهذه الاجازات ولمختلف أنواعها ومددها بغض النظر عن مدة خدمته بالوظيفة العامة، أي بمجرد صدور قرار اداري بتعيينه ضمن الدرجة والملاك فيها.

## المصادر والمراجع:-

١. د. توفيق شحاته - مبادئ القانون الإداري / ١٩٥٥.
٢. د. ثروت بدوي - مبادئ القانون الإداري / ١٩٦٦.
٣. د. شاب توما منصور - القانون الإداري / ١٩٧٩ - ١٩٨٠.
٤. د. عصام عبدالوهاب البرزنجي - السلطة التقديرية للإدارة والرقابة القضائية / ١٩٧١.
٥. د. محمد فؤاد مهنا - القانون الإداري / ١٩٦٧.
٦. دستور العراق النافذ لعام ٢٠٠٥.
٧. قانون الخدمة المدنية النافذ رقم (٢٤) لعام ١٩٦٠ المعدل.