

الجهاز المركزي للخدمة المدنية : العراق كحالة

م.م. احمد كريم جاسم
جامعة ذي قار / كلية القانون

المقدمة:-

مع تطور الدور والوظيفة للدولة المعاصرة، ولا سيما بعد الحرب العالمية الثانية، من دولة الحماية وصولاً الى دولة الرفاهية مروراً بدولة الخدمات، أصبحت الحكومة تتكون من عدد كبير من الوظائف المتباينة في المهام والواجبات والمختلفة في الرتب والدرجات، والتي تشكل مجموعها المكون الرئيسي للهيكل الحكومي، والذي يتباين في الحجم والوظيفة من دولة إلى أخرى بالإعتماد على عدة عوامل منها الاجتماعية والسياسية وحتى الاقتصادية، ولأهمية العمل في الوظائف الحكومية، وأهمية العاملين فيها، دعت البعض للقول (أن الدولة لا تساوي إلا ما يساويه الموظف العام)'. إن الحجم الكبير من الوظائف الحكومية والعاملين عليها بحاجة إلى جهة ما تتولى مهمة إدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية سواء على مستوى التخطيط أو التنظيم أو التوجيه أو الرقابة ومهام أخرى مختلفة كالإختيار والتعيين والترقية والترفيغ والتدريب وغيرها، والتي تختلف باختلاف الدول بالحجم وعدد السكان وطبيعة النظام السياسي والإداري وعوامل أخرى مختلفة.

والعراق مثله كمثل الدول الأخرى بحاجة إلى جهة ما، تهتم بإدارة وتنظيم العمل في وحدات الإدارة العامة المختلفة، وعلى الخصوص ما يتعلق بإدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية منها، إذ جاءت هذه الورقة لتسلط الضوء على مفهوم الجهاز المركزي للخدمة المدنية، ودوره في إدارة الوظائف العامة وذلك من خلال إستعراض بعض المفاهيم النظرية ومناقشة عدد من التجارب الدولية في هذا المجال، ومن ثم التطرق إلى تجربة عراقية سابقة هي (مجلس الخدمة العامة) الذي أنشأ عام ١٩٥٧، والغي عام ١٩٧٩ محاولين تقييم عمل المجلس في تلك الفترة، ومحاولة تقديم صورة لما يمكن أن يكون عليه شكل هذا الجهاز الجديد (مجلس الخدمة العامة الإتحادي) المقترح وفق ما نصت عليه المادة ١٠٤ من الفصل الرابع من الباب الثالث من الدستور العراقي الدائم، و أهم المهام التي من الممكن ان يقوم بها.

أهداف الدراسة:-

جاءت هذه الدراسة لتحقيق مجموعة من الأهداف ومن أهمها:

١. التعرف على مفهوم الجهاز المركزي للخدمة المدنية.
٢. إستعراض عدد من التجارب الدولية الأخرى.
٣. استعراض للتجربة العراقية السابقة (مجلس الخدمة العامة) الملغى.
٤. بناء تصور لما يمكن أن يكون عليه (مجلس الخدمة العامة الإتحادي) المقترح.

أهمية الدراسة:-

تأتي أهمية الدراسة من أهمية المواضيع المطروحة للبحث والتمثلة بالخدمة المدنية كونها تشكل جسد الحكومة، فضلاً عن أهمية الجهاز المراد تشكيله (مجلس الخدمة العامة

الاتحادي) حيث أنه يعد الآداة المسؤولة عن إدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية في العراق
الاتحادي .

أسئلة الدراسة:

تسعى الدراسة للاجابة على الاسئلة الاتية:-

١. ما هو الجهاز المركزي للخدمة المدنية وما هي بداياته، وأهم المهام التي يقوم بها؟
٢. ما هي التجارب الدولية في ما يتعلق بالجهاز المركزي للخدمة المدنية؟
٣. ما هي حدود التجربة العراقية السابقة في هذا المجال؟
٤. ما هو شكل الجهاز المقترح وما هو ارتباطه، وماذا يعمل، وكيف يكون؟

منهجية الدراسة:

إعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي للادبيات المتاحة عن الموضوع ومحاول
تقريب المفاهيم والتجارب وبما يؤدي إلى تكوين إطار عام للشكل الواجب أن يكون عليه (مجلس
الخدمة العامة الاتحادي)، وأهم اختصاصاته.

المبحث الأول :

الجهاز المركزي للخدمة المدنية: البداية والاختصاصات

إن الجهود المبذولة لتنظيم وإصلاح الخدمة المدنية من الممارسات القديمة، بقدم
الحضارات الإنسانية إذ يعد السومريون في العراق من أوائل المهتمين بإنشاء المجتمعات المدنية
المنظمة، ولهم عدد من الممارسات الإدارية ومنها الرقابة^١، وتبعهم الآشوريين والكلدانيين
والبابليين، حيث يعد قانون حمورابي (١٠٠٠ ق. م) أول تشريع مفصل للعديد من مجالات
الإدارة العامة ولا سيما ما يتعلق باستخدام الشهود في الرقابة، وتحديد الحد الأدنى للإجور^٢،
وتبعته حضارات أخرى كان للإدارة والتنظيم الدور المهم في بروزها وبقائها لفترات طويلة إذ
كانت الإدارة هي المعيار المعتمد للتمييز بين المجتمعات المنظمة والمجتمعات الهمجية^٣، ويرجع
البعض طول فترة بقاء الحضارات الصينية القديمة إلى قوة نظام الخدمة المدنية الصينية من خلال
إدارتهم الحاجة إلى التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة^٤، وهي الوظائف الإدارية المعاصرة،
كما يرى البعض الآخر في الحضارات المصرية القديمة مظهر مهم للكفاءة في الخدمات الإدارية،
فالنظام المركزي للخدمة المدنية في مصر يعود إلى الاف السنين وهو مرتبط بمركزية الحكم في
مصر القديمة وحتى الآن^٥، وهكذا استمرت مسيرة الإنسانية مرورا بالحضارات اليونانية
والرومانية والدولة الإسلامية، وجميعها شهدت العديد من مراحل الإصلاح والتطوير في الخدمة
المدنية^٦، إلا أن الملاحظ في هذه المراحل الزمنية عدم وجود جهة مركزية^٧ تهتم بالإدارة
والتنظيم ، وإنما هي أمور يتولاها الحاكم أو من ينوب عنه.

و تعد الولايات المتحدة الامريكية في العصر الحديث المهد الأول لإنشاء أول جهاز
مركزي للخدمة المدنية وهي (لجنة الخدمة المدنية)، فبعد ان عانت الخدمة المدنية من
المحسوبية السياسية في القرن التاسع عشر^٨ ، بشيوع نظام الاسلاب (Spoils System) القائم
على فكرة أن الحزب الفائز يستحوذ على الوظائف العامة، وبذلك امتلأت الوظائف الحكومية بغير
الأكفاء وغير النزيهين، ومع صدور قانون بندلتون ١٨٨٣ تأسست لجنة الخدمة المدنية، لتطبيق
نظام الجدارة (Merit Systems) المعتمد في الحكومة الفدرالية الأمريكية^٩ ، إذ صدر هذا
القانون ليبعد الوظيفة العامة عن التأثيرات غير الموضوعية، وتتكون اللجنة من ثلاث أعضاء،
يمثلون الحزبين الرئيسيين في البلاد الحزب الجمهوري والحزب الديمقراطي، ويتم اختيارهم من

قبل الرئيس الأمريكي بناء على ترشيح من مجلس الشيوخ^{١١}، وتمتع اللجنة بسلطات دستورية حيث إريد منها أن تتولى مهام الاختيار والتعيين كجهة محايدة تساعد على إبعاد التأثيرات السياسية عن العمل في الوظيفة العامة وليصبح التعيين قائم على الجدارة والكفاءة، وإستمر عمل لجنة الخدمة المدنية في إدارة شؤون الموظفين حتى عهد الرئيس جيمي كارتر ١٩٧٦-١٩٨٠^{١٢}، حيث جرت عمليات إصلاح إداري تم بموجبها توزيع وظائف إدارة شؤون الخدمة المدنية بين جهازين جديدين وهما إدارة شؤون الموظفين (Office Personnel) و مجلس حماية أنظمة الجدارة (Merit Systems Protection Board)^{١٣}.

وفي مرحلة لاحقة سارت بريطانيا على نهج أمريكا، فبعد أن سيطر نظام المحسوبية في إشغال الوظائف العامة لفترة طويلة جاءت إصلاحات الخدمة المدنية بناء على عدد من التوصيات المقدمة بتقرير لجنة نورث كوت تريفلين (North Cote – Trevelyn Report) الصادر عام ١٨٥٤ الذي أكد على ضرورة القضاء على المحسوبية في التعيين وإعتماد نظام بديل يقوم على أساس الإمتحانات التنافسية^{١٤}، وفي مرحلة لاحقة تم تأسيس لجنة الخدمة المدنية البريطانية لتقوم بمهام الاختيار والتعيين في وظائف الخدمة المدنية.

أما فرنسا فلها تجربة مميزة خاصة بها، فبعد أن طورت في بداية عهد الجمهورية الخامسة نظام إداريا يجتمع فيه القديم والحديث فضلا عما يتميز به من مرونة، حيث يتم إشغال الوظائف العامة لا مركزيا من قبل الإدارات الحكومية، جاءت نهاية الحرب العالمية الثانية لتبدأ مرحلة من الإصلاح الإداري القائم على عدد من الإجراءات المهمة ومنها تأميم مدرسة العلوم السياسية الخاصة في العاصمة باريس التي تقوم بتقديم خريجين مؤهلين للعمل في الوظائف الحكومية كما تم إنشاء العديد من هذه المدارس في المدن الأخرى، فضلا عن إنشاء المدرسة الوطنية للإدارة كمركز لتدريب وإعداد المديرين، إذ تستقبل خريجي الجامعات الذين يرغبون في العمل في وظائف الخدمة المدنية، وتعد لهم إمتحانات تنافسية للقبول ويتلقون إعدادا وتدريباً لمدة ثلاث سنوات يصبحون بعدها مؤهلين بدرجة عالية لإشغال العديد من الوظائف الحكومية^{١٥}.

إن وجود مثل هذه الأجهزة المركزية لإدارة وتنظيم الخدمة المدنية شجع دول أخرى على بناء أجهزة مركزية خاصة بها لتنتشر هذه التجربة، ولكن بأشكال وتسميات مختلفة تناسب وظروف الدولة المعنية، وبناء على التسمية المستخدمة للعملية نفسها، ومدى تأثيرها بتجارب الآخرين^{١٦}، فقد تكون على شكل وزارة كما في السويد (وزارة الإدارة العامة)، و سلطنة عمان (وزارة الخدمة المدنية)، أو على شكل جهاز مستقل كما في لبنان (مجلس الخدمة المدنية)، و الأردن (ديوان الموظفين)، في حين أن السعودية جمعت بين الأسلوبين من خلال إنشاء مجلس الخدمة المدنية كجهاز تشريعي مستقل يرأسه رئيس مجلس الوزراء، و (وزارة الخدمة المدنية) التي تتولى الإشراف على شؤون الخدمة المدنية في الوزارات والمصالح الحكومية المختلفة، وفي جميع الحالات هناك عدد من المهام التي تقوم بها هذه الأجهزة، والتي من أهمها^{١٧} :

١. قيادة برامج التغيير الإداري في البلد و العمل على تطوير الخدمة المدنية و تقديم المشورة الى الجهات العليا في إعداد مشروعات الهياكل التنظيمية لوحدات الجهاز الإداري للدولة.
٢. رسم السياسة العامة للخدمة المدنية ووضع الخطط والبرامج اللازمة لتنفيذها ومن ثم مراجعتها وتقييمها مع إقتراح مشروعات القوانين كقانون الخدمة المدنية و اللوائح الخاصة به والتعديلات اللازمة عليها و قانون التقاعد، و إصدار اللوائح التنفيذية المتعلقة بشؤون العاملين بالخدمة المدنية.

٣. الإشراف على شؤون الخدمة المدنية في الوزارات والمصالح الحكومية المختلفة فضلا عن تولي مهام الاختيار والتعيين، ووضع القواعد والإجراءات الخاصة بشغل الوظائف وتصنيفها، فضلا عن النظر بتظلمات الموظفين المختلفة.
٤. إجراء الدراسات والبحوث الخاصة برفع كفاءة العاملين في الخدمة المدنية، واعداد القواعد والإجراءات الخاصة بالدراسة التحليلية للوظائف على مستوى وحدات الجهاز الإداري ككل من وصف و توصيف و ترتيب الوظائف، فضلا عن المشاركة في دراسة ملاكات الدوائر الحكومية ووضع البرامج التدريبية للموظفين، تقديم الاقتراحات المتعلقة بتنشيط الموظفين.
٥. التعاون مع إدارات شؤون الموظفين في الجهات الحكومية للوصول إلى افضل الطرق لتنفيذ الأنظمة واللوائح والقرارات المتعلقة بشئون الموظفين وكيفية إعداد و حفظ المعلومات الخاصة بموظفي الدولة.
٦. ممارسة الصلاحيات التي تنص عليها القوانين والأنظمة النافذة المتعلقة بتعيين الموظفين، وترقيتهم وترفيحهم وتعويضاتهم ونقلهم وتأديبهم وصرفهم من الخدمة وقضايا اخرى مختلفة.

المبحث الثاني :

الخدمة المدنية في العراق

عرف العراق الخدمة المدنية بشكلها المعاصر مع تأسيس الدولة العراقية الحديثة عام ١٩٢١^١، ومنذ ذلك التاريخ وحتى الان مرت الخدمة المدنية بفترات من النمو والتطور وفترات اخرى من التردّي والإحطاط من خلال تأثرها بمجموعة من التغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية ويعد إقتراح الملك فيصل الأول مع بدايات حكمه في أيلول ١٩٢١ بتشكيل (مجلس إصلاحات)، يتولى مهمة تحسين وتنظيم إدارة الدولة والعناية بالكوادر الإدارية، أول محاولة لإصلاح الخدمة المدنية في العراق^١، كما يعد صدور قانون خدمة الاجانب ذي الرقم ٣١ لسنة ١٩٢٧^٢، أول تشريع قانوني لتنظيم العمل في الخدمة المدنية، وفي نفس السنة صدر القانون رقم ٥٨ بإسم (قانون تنظيم الولاية العراقية) حيث تضمن عدد من الإسس والقواعد لبناء الإدارة العامة في العراق^١، وإستمر الحال حتى صدور أول قانون الخدمة المدنية ذي الرقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١^٢، ومن الملاحظ في هذه الفترة عدم وجود جهاز مركزي يتولى تنظيم شؤون الخدمة المدنية ككل، وإنما ترك الحال لاجتهاد الوزارات والادارات الحكومية المختلفة، وفي العام ١٩٣٩ صدر قانون ثاني للخدمة المدنية ذي الرقم ٦٤^٣، ولحقه صدور قانونان للملاك الاول بالرقم ٣٠ لسنة ١٩٤٠^٤، والثاني جاء ليُلغي القانون الأول ويحل محله ويحمل الرقم ٨٦

التي تنظم شؤون وظائف معينة بالرغم من كونها من وظائف الخدمة المدنية والذي يجعل الادارة العامة في العراق مقسمة إلى إدارات حكومية تختلف الواحدة عن الاخرى في التشريعات والرواتب وغيرها.

٤. تعدد الجهات المنظمة لشؤون الخدمة المدنية ولا سيما في الفترة السابقة، إذ نلاحظ وجود أكثر من جهة بدءا من مجلس قيادة الثورة المنحل ورئاسة الجمهورية ومجلس الوزراء، مروراً بوزارة التخطيط ووزارة المالية ووزارة العدل والمحافظات ووزارات وإدارات أخرى^٢ حتى وصل الحال إلى اللجنة الأولمبية التي إهتمت بجميع الالعاب الاولمبية ولم يتبق لها الا الإهتمام بالتعيين في الخدمة المدنية^٣.

٥. الانغلاق والجمود ، وهي حالة واكبت الخدمة المدنية في العراق بدءا منذ صدور قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩، والذي رسم النظام المغلق للخدمة المدنية في العراق والذي يتولى رعاية موظف الخدمة المدنية منذ التعيين وحتى التقاعد، وهو يختلف عن النظام المفتوح الذي يعتبر العمل في الوظيفة العامة كالعمل في وظائف القطاع الخاص وبالتالي ينتهي العمل في الوظيفة العامة مع نهاية الوظيفة المعنية ، ونحن هنا لا ندعو للنظام المفتوح ولكن نشير بأن الاعتماد على النظام المغلق فقط، قد جمد العمل في الوظيفة العامة وعزلها عن الاستفادة من خبرات ومؤهلات العاملين في القطاع الخاص ، وهي حالة رافقتها حالة أخرى تتمثل في بناء وظائف الخدمة المدنية في العراق بالاعتماد على شخص الموظف وما لديه من خصائص ومؤهلات وهو النظام الشخصي في ترتيب الوظائف، وعدم الإشارة إلى نظام آخر يمكن أن يكون أكثر فاعلية في الترتيب والذي هو النظام الموضوعي الذي يقوم على ترتيب الوظائف بالاعتماد على مهام وواجبات الوظيفة المعنية^٤.

٦. تأثير القوى السياسية والعشائرية على الجهاز الإداري للدولة ، وهو أمر ظهر مع بدايات تشكيل الدولة العراقية الحديثة عام ١٩٢١، إذ حاول البريطانيون تقليد العثمانيين لمنح النفوذ لزعماء العشائر والقبائل والوجهاء والملاك وإدخال المقربين منهم في الوظائف العامة لضمان ولائهم للحكومة^٥ ، ومن ثم في مراحل أخرى كرد فعل تم إستخدام سلاح الطرد والفصل ولا سيما بعد التغيير في العام ١٩٥٨، حيث تم إصدار قانون تطهير الجهاز الإداري، والذي تم بموجبه إصدار العديد من قرارات العزل والفصل أو الإحالة على التقاعد لأسباب لا تتعلق بشؤون الوظيفة وضوابطها، وإكتمل التأثير السياسي بعد العام ١٩٦٨ حيث سيطر الحزب الحاكم على جميع الوظائف المهمة في الدولة^٦ ، كما صدرت العديد من التشريعات المتعلقة بالخدمة المدنية لتحقيق أهداف سياسية بعيدة عن متطلبات العمل في الخدمة المدنية، حيث تقرر بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ١٩٧ في ١٥/٩/١٩٦٨ حرمان العراقي المتزوج من أجنبية^٧ وشمل الأمر حتى العراقية المتزوجة من أجنبي من حق التوظيف وذلك بموجب قرار مجلس قيادة الثورة المنحل ١٥٠ في ١٩٨٠/١/٨^٨.

٧. الابتعاد عن الاسس العلمية في ادارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية، وهذه الحالة تتمثل بعدم وجود سياسات موحدة للخدمة المدنية والتي ترتبط بغياب جهة مركزية لإدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية، فضلا عن عدم وجود دراسات عمل يمكن من خلالها تنفيذ المهام والواجبات بفاعلية وكفاءة والتي يرافقها عدم وجود دراسة تحليلية للوظائف فلا يوجد وصف للوظائف ولا توصيف لشاغليها، حيث أن إنجاز الأعمال وتحديد عدد العاملين يتم وفق معايير غير دقيقة وحتى هؤلاء العاملين من إختصاصات قد تكون بعيدة عن متطلبات

العمل في الوظيفة العامة، ومما يؤكد هذا القول بالرغم من كون العراق دولة يقوم فيها القطاع العام بالدور الرئيس إلا أنه الملاحظ وجود أقسام لإدارة الأعمال في أغلب كليات الإدارة والاقتصاد بالجامعات العراقية ولا يوجد إلا قسمين للإدارة العامة أحدهما في جامعة بغداد والآخر في جامعة الأنبار.

٨. الفساد، وهي حالة مرضية يعاني منها الجهاز الإداري في العراق تعود إلى أيام السيطرة العثمانية، واستمر الحال بعد الاحتلال البريطاني، ومن ثم الحكم الملكي^٤ ومن بعده الحكم الجمهوري،^٥ حتى وصل الحال أن يكون العراق في الترتيب (١٢٩) في تقرير منظمة الشفافية الدولية، وبدرجة مقدارها (٢.١) من مقياس ذو (١٠) درجات، وبالمستوى نفسه مع ثلاث دول أخرى هي الكامبيرون وباكستان وكينيا.

٩. المحسوبية، وهي حالة تتمثل في ترجيح مصالح فئات معينة على المصلحة العامة ولأسباب مختلفة منها الطائفية أو العشائرية أو السياسية، وغيرها، والمحسوبية كحالة ليست بالجديدة على الواقع العراقي، لكنها تنذر بالخطر الآن لأنها تحولت إلى محسوبية الأحزاب من خلال سيطرتها على فرص العمل الحكومي وجعل الوظائف حكراً على مؤيدي واعضاء هذه الأحزاب وإستبعاد الفئات الأخرى من الشعب العراقي.^٦

١٠. نظم مختلفة للرواتب والأجور، وهي حالة قديمة رافقت الخدمة المدنية في العراق من خلال وجود قوانين خاصة للعمل في فئات معينة من خلال إصدار قوانين خاصة بها (قانون الخدمة القضائية، قانون الخدمة الجامعية، وغيرها) ولكن هذه الحالة برزت في العقود الأربع الأخيرة من خلال دخول معايير غير موضوعية في التمييز بين الأجور والرواتب ولا سيما في النظام السابق فهناك أسس خاصة لحساب الرواتب لفئات معينة (الإصدقاء، أعضاء الحزب، منتسبو بعض الإدارات، حاملو الأوسمة والشارات)، ولم يتغير الأمر بعد التغيير إذ دخلت أسس جديدة للتمييز بين فئات الموظفين والتي صاحبها حالة غريبة تتمثل بالدفع لفئات معينة من موظفي الحكومة بعملات أخرى غير الدينار العراقي.

١١. بطالة مقنعة، وهي حالة مشخصة في الوظائف الحكومية العراقية، ومن أهم الأسباب الداعمة لها هو عدم وجود دراسات علمية لتحديد الحجم المطلوب من العاملين لإنجاز المهام المختلفة أو لإعادة النظر في الكثير من أساليب العمل، فضلاً عن غياب وصف وتوصيف دقيق للوظائف، وعلى الرغم من وجود العدد الكبير من العاملين في الخدمة المدنية في العراق يلاحظ في مراحل زمنية معينة أن نسبة غير المتعلمين عالية جداً لتصل في بعض السنوات إلى ٥٠ % من مجموع الموظفين.^٧

١٢. تضخم الجهاز الحكومي، وهي حالة تواجهها العديد من الدول النامية ولاسيما النفطية، ومنها العراق فمع وجود وفرة في الموارد المالية ووجود خطط للتنمية تميل هذه الدول إلى التوسع في بناء الهياكل الإدارية والتي يترتب عليها أن يصبح الجهاز الحكومي كبيراً ومترهلاً.

المبحث الثالث :

مجلس الخدمة العامة الملغى

ان المتتبع لتطور الخدمة المدنية في العراق يلاحظ تأرجحاً بين المركزية واللامركزية في إدارة شؤون الخدمة المدنية ، إذ تشير المركزية إلى تجميع السلطة بيد هيئة واحدة، في حين تقوم اللامركزية على توزيع السلطات والاختصاصات^{٥٤}، وكانت بداية التجربة العراقية في باديء باللامركزية في قانوني الخدمة المدنية الاول (رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١) والثاني (رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩)، وما نتج عنه من المشاكل التي كانت تعاني منه الخدمة المدنية في ذلك الحين، حيث ظهرت العديد من الدعوات لإصلاحها، ففي العام ١٩٥٤ طلبت الحكومة العراقية من الحكومة الأمريكية المساعدة في إجراء دراسة عن واقع العمل الحكومي في العراق، إذ قام الخبير الأمريكي وليم باونزك بدراسة الحال وتقديم تقرير يتضمن عدداً من التوصيات، ومن أهمها الدعوة لإنشاء جهة مركزية متخصصة، وذات حصانة قضائية في شؤون الذاتية والموظفين وتكون على شكل مجلس^{٥٥}، ومرة أخرى طلبت الحكومة العراقية من بريطانيا مساعدتها في إعداد مشروع لائحة للتوظيف، وتم ذلك من قبل السيد دي. بي. ولش من دائرة الخزانة البريطانية^{٥٦}، وتقديم عدد من التوصيات التي أعمدت كأساس في إصدار القانون الثالث للخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦، والذي تم بموجبه إنشاء مجلس الخدمة العامة كجهاز مركزي لإدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية^{٥٦}، والذي بقي ساري المفعول حتى صدور القانون الرابع للخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ حيث أفرد المشرع الفصل الخامس من القانون لتناول المجلس^{٥٧}، ولكن لمجموعة من الأسباب تم إلغاء المجلس بصدور قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم ٩٩٦ في ١٩٧٩/٨/٢^{٥٨}، والذي عاد بالعراق مرة أخرى إلى اللامركزية في إدارة وتنظيم الخدمة المدنية.

وتتألف رئاسة المجلس وفق أحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ من رئيس وأربعة أعضاء، وبالفعل تم إصدار أمر ملكي بتاريخ ١٩٥٧/٨/١٠ بتعيين الرئيس والأعضاء مع عدد من الدوائر الإدارية ومنها السكرتاريا والمحاسبية وشعبة التعيين والوثائق وشعبة لامتحانات مع شعبة للترفيح وشعبة للذاتية، وحدد للمجلس القيام بعدد من المهام، والتي من أهمها التعيين وإعادة التعيين، وإصدار شهادات الأهلية للموظفين، والترفيح، والبت في الاعتراضات المتعلقة بعدم الترفيح أو الاعتراضات المتعلقة بعدم التثبيت وحق تحديد الظروف الاستثنائية عن إعادة التعيين فضلاً عن توزيع المرشحين على الوظائف^{٥٩}:

ومع صدور القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ توسعت إختصاصات المجلس لتشمل فضلاً عما ذكر مهام أخرى، ومنها، رفع الغبن، وتحديد الراتب عند الانتقال من دائرة شبه رسمية إلى دائرة رسمية، وتحديد الوظائف الفنية، والبت في اعتراضات الموظفين المستغنى عن خدماتهم في فترة التجربة، وتعيين المستوى العلمي للشهادات، وأخيراً تقديم المشورة للدوائر الرسمية^{٦٠}، ولكي يقوم المجلس بما مطلوب منه من مهام تم إعداد هيكلية خاصة به تتكون مما يأتي^{٦١}:

١. رئاسة المجلس، وتتكون الرئاسة وفق قانوني الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦، ورقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ من رئيس وأربعة أعضاء، والتي تم تغييرها بموجب القانون

رقم ١٤ لسنة ١٩٧٥ لتتكون من رئيس وستة أعضاء إذ يعين للمجلس رئيس بمرسوم جمهوري بناء على إقتراح من مجلس الوزراء، ولرئيس المجلس حق وزير في كل ما يتعلق بالراتب والمخصصات والخدمة والتقاعد وتشريفات الدولة وجواز السفر، إما بقية الأعضاء فيعينون بمرسوم جمهوري بناء على توصية رئيس المجلس وموافقة مجلس الوزراء.

٢. المديرية العامة، وتشمل دائرة المدير العام للشؤون الإدارية، والمدير العام للشؤون الفنية، ومعاونيه.

٣. المديريات، وتشمل مديرية الإدارة والرسائل، و مديرية الذاتية، و مديرية الإختبار والشهادات، و مديرية تحديد الراتب، و مديرية البحوث، و مديرية الشؤون الفنية، و مديرية الترفيع، و مديرية التعيين، وشعبة الحسابات.

وخلال الفترة الممتدة من (١٩٥٧/١١/١) حيث تاريخ تأسيس المجلس وحتى تاريخ إلغائه في (١٩٧٩/٨/٢) كان للمجلس دور مهم في القيام بوظيفة الجهاز المركزي المسؤول عن بعض مجالات الخدمة المدنية حيث كان المجلس هيئة مستقلة عن الوزارات كافة ومسؤول امام رئيس الوزراء أو امام رئيس الجمهورية، ويقدم تقريرين في كل سنة يتناولان نشاطاته المختلفة خلال الفترة، فضلا عن كون إنشاء المجلس جاء وفق أحكام قانون الخدمة المدنية ٥٥ لسنة ١٩٥٦، والذي كان من المؤمل له في تلك الفترة أن يكون قانون موحد للخدمة المدنية، أي أن نشاط المجلس يمتد ليشمل جميع مجالات الخدمة المدنية في العراق، وهو الهدف نفسه الذي حافظ عليه القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ النافذ حاليا، ولكن واقع الحال يدل بأن هناك العديد من القوانين الخاصة بوظائف فئات معينة (خدمة قضائية، خدمة جامعية، وغيرها) والتي أخرجت هذه الوظائف من ممارسات وإختصاصات المجلس، كما واكبت مسيرة المجلس عدد من التغييرات السياسية في العراق (١٤ تموز ، ٨ شباط ، أيلول ، ١٧ تموز) والتي كان لها لها أثرا واضحا على نشاط المجلس بدءا من الايقاف عن ممارسة النشاط، فمع حدوث التغيير من النظام الملكي إلى النظام الجمهوري عام ١٩٥٨ صدر قانون تطهير الجهاز الحكومي رقم ٢ لسنة ١٩٥٨^{٢٢} والذي عطل صلاحيات المجلس لستة سنوات إنتهت بصدر التعديل الثاني لقانون تطهير الجهاز الحكومي في العام ١٩٦٤^{٢٣}، مرورا بمنح جهات معينة ممارسة صلاحيات المجلس وصولا إلى إلغائه عام ١٩٧٩.

وقبل التحول عن المجلس من المهم الإشارة إلى حقيقة تتمثل في كون مجلس الخدمة العامة لا يعد الجهة المركزية الوحيدة التي اهتمت بإدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية ، فهناك المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري المرتبط بوزارة التخطيط ، والذي مارس عدد من المهام المتعلقة بشؤون الخدمة المدنية، حيث كانت بدايات تاسيسه بعد التحول من الملكية إلى الجمهورية عام ١٩٥٨ إذ برزت الحاجة إلى إصلاحات للخدمة المدنية من نوع آخر، ومنها تأسيس كلية الإدارة والإقتصاد في جامعة بغداد لتوفير الكفاءات الإدارية المناسبة وإستحداث مركز تطوير الإدارة الصناعية بناء على إتفاق بين الحكومة العراقية والإمم المتحدة بهدف زيادة ورفع المهارات الإدارية للعاملين في الوظائف العامة في العراق^{٢٤}، وفي العام ١٩٧٠ صدر قانون تم بموجبه إنشاء (المركز القومي للإستشارات والتطوير الإداري) ليحل محل مركز تطوير الإدارة الصناعية، حيث إرتبط بمجلس التخطيط ليكون بذلك الجهة المسؤولة عن تطوير الجهاز الإداري للدولة العراقية في تلك الفترة^{٢٥}، ومرة أخرى في العام ١٩٨٨ تم دمج المعهد القومي للتخطيط التابع لوزارة التخطيط بالمركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري لينشأ كيان

جديد باسم (المركز القومي للتخطيط والتطوير الإداري)، ويرتبط بوزارة التخطيط^{١١}، ويبدو أنه في الثلاثين سنة الأخيرة انشغلت الدولة بتوزيع مهام إدارة وتنظيم بعض من شؤون الخدمة المدنية على أكثر من إدارة حكومية وغير حكومية، لتمارس هذه المهمة جهات مختلفة بدءاً من وزارة المالية مروراً بوزارة التخطيط حتى وصل الحال إلى اللجنة الأولمبية.

المبحث الرابع :

مجلس الخدمة العامة الاتحادي: الدور والتشكيل والاختصاصات

بعد هذا الاستعراض الموجز لمفهوم الجهاز المركزي للخدمة المدنية وبعد التطرق إلى التجربة العراقية في مجال الخدمة المدنية من القوانين الصادرة لتنظيم العمل مروراً بالمشاكل والعلل، وصولاً إلى التعرف على مجلس الخدمة العامة الملغى، وتحقيقاً لإستحقاق دستوري يفرض إنشاء (مجلس الخدمة العامة الإتحادي)، وذلك وفق أحكام المادة (١٠٤) من الفصل الرابع من الباب الثالث من الدستور العراقي، نرى أنه من الضروري التعرف على بعض الجوانب المحيطة بهذا المجلس، والتي سنتناولها وفقاً للفقرات الآتية:-

أولاً : الإرتباط بالحكومة المركزية والعلاقة مع المحليات

في البدء سنتحدث عن موقع المجلس في هيكل الدولة العراقية، أي معرفة الجهة التي يرتبط بها المجلس، فلكي يحصل المجلس على الدعم المناسب نرى أنه من الضروري أن يرتبط المجلس برئاسة الوزراء التي تمثل السلطة التنفيذية، إسوة بمجلس الخدمة المدنية اللبناني، وديوان الموظفين الاردني ومجلس الخدمة العامة العراقي الملغى، وذلك لأن الكثير من المهام التي يتولاها المجلس ترتبط بالوزارات المختلفة، على أن يكون رئيس المجلس بدرجة وزير وعضواً في مجلس الوزراء كما هو الحال بالنسبة لرئيس مجلس الخدمة العامة الملغى.

وحيث أن المطلوب من (مجلس الخدمة الإتحادي) أن يكون الجهاز المركزي المسؤول عن إدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية في العراق سواء على مستوى الحكومة الاتحادية أو على مستوى الأقاليم أو على مستوى المحافظات نرى أنه من الضروري أن تكون للمجلس مكاتب في الأقاليم والمحافظات، وتكون هذه المكاتب ممثلة للمجلس في المنطقة وتقوم بكثير من المهام المحددة للمجلس على أن تكون للمركز الرئيس سلطة مباشرة على المكاتب الفرعية.

ثانياً: تشكيل رئاسة المجلس

ان العراق كمجتمع يتكون من عدد من الأعراق والقوميات، وبأديان ومذاهب مختلفة، ولضمان عدم وجود مؤثرات غير موضوعية تسير قرارات المجلس نرى أن تتكون هيئة للمجلس من ست أعضاء إسوة بمجلس الخدمة العامة الملغى، الذين تم اختيارهم من ذوي النزاهة من قبل رئيس الوزراء وبموافقة البرلمان ومن طوائف المجتمع المختلفة، وعلى ان يتم إختيار رئيس للمجلس من قبل الاعضاء وتكون مدة الرئاسة أربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

ثالثاً : المهام التي يقوم بها المجلس:-

من خلال إستعراض المهام التي كان يقوم بها مجلس الخدمة العامة الملغى، وبعد التعرف على أهم المشاكل التي تعاني منها الخدمة المدنية في العراق المعاصر، نرى وجوب أن يقوم مجلس الخدمة العامة الإتحادي كجهاز مركزي للخدمة المدنية بعدد من المهام والتي من أهمها ما يأتي:

١. وضع السياسة العامة للخدمة المدنية، والتي تهدف إلى تنظيم شؤون الخدمة المدنية وبما ينسجم وواقع الادارة العامة في العراق من سياسات للاختيار والتعيين والدراسة التحليلية

للوطنانف وتخطيط القوى العاملة، وتحديد الرواتب والإجور، وغيرها من السياسات، ومن ثم حشد الدعم لهذه السياسات ، ومتابعة تنفيذها والرقابة على التنفيذ، فضلا عن القيام بدراسة وتقييم البيئة القانونية المرتبطة بالخدمة المدنية من قوانين وتعليمات ونظم عمل ، ومحاولة إعداد قانون موحد للخدمة المدنية يشمل جميع العاملين في الوظائف العامة في العراق، ليكون القانون البديل عن قانون الخدمة المدنية النافذ رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ وتعديلاته.

٢. وضع الدراسات الكفيلة بإيجاد حلول لعدد من مشاكل الخدمة المدنية وذلك من خلال ما يأتي

- اعتماد الاسس العلمية لدراسة العمل وتحديد حجم العمالة المطلوبة، وذلك بمراجعة جميع طرق العمل ومحاولة تبسيط الاجراءات للوصول إلى مستويات مناسبة من الفاعلية والكفاءة في العمل الحكومي.
 - وضع إسس صحيحة للاستفادة من تقنيات المعلومات ونظم الحاسبات والشبكات في العمل الحكومي للوصول إلى الحكومة الالكترونية.
 - وضع إسس علمية لمحاربة الفساد المالي والاداري وتقليل أثاره على الجهاز الحكومي مع إستغلال القيم الدينية والاجتماعية السامية في محاربته.
 - معالجة التضخم الوظيفي ، والوصول الى مستويات عالية من الاستخدام في الادارات الحكومية من خلال أساليب علمية مناسبة لتقدير الحاجة من القوى العاملة وتحديد الفائض منها وتهيئتها للعمل في مجالات اخرى أكثر منفعة.
 - الاطلاع على تجارب الدول الاخرى ومحاولة الاستفادة منها من خلال المشاركة في المؤتمرات والندوات وحلقات العمل وغيرها.
 - إصدار المنشورات والتقارير التي توضح نتائج المهام التي يتولاها المجلس.
٣. توثيق جميع المعلومات الخاصة بموظفي الخدمة المدنية في جميع وزارات الدولة ومؤسساتها، بما يشبه بنك المعلومات ، وبما يوفر قاعدة بيانات مهمة يمكن الإعتماد عليها في الدراسات والبحوث فضلا عما توفره من منفعة كبيرة في وضع السياسات الخاصة بتطوير العاملين في الخدمة المدنية.
٤. الإهتمام ببرامج الإعداد والتدريب من خلال البحث عن مناطق الضعف لدى العاملين في الخدمة المدنية ومحاولة وضع البرامج المناسبة لتأهيلهم وتدريبهم، لتنفيذها أو البحث عن جهات اخرى للتنفيذ، وتقييم برامج التدريب من خلال تقييم تأثير هذه البرامج على أداء المشتركين بها ومدى أهميتها في تطوير العمل.
٥. وضع الاسس المناسبة للتعيين وإعادة التعيين في وظائف الخدمة المدنية، وذلك وفق معيار الجدارة أو الكفاءة، ولا سيما في الوظائف القيادية المهمة وبالتالي إبعاد المؤثرات الغير موضوعية عن قرارات التعيين.

رابعاً: التشكيلات الإدارية للمجلس:

ولمباشرة العمل في المجلس من الضروري وجود عدد من الادارات العامة تتولى إنجاز المهام الكبيرة المتوقع أن يقوم بها المجلس وعدد هذه الادارات وتسميتها ونوع النشاط الذي من المتوقع أن تقوم به يعتمد على معرفة المهمة المراد القيام بها، والتي حددناها في الفقرة السابقة ، وعليه فإن تحديد هذه الإدارات وما تقوم به سيتم كما يأتي :

إلى الكثير من جهود الإدارة والتنظيم، ومن هنا فإن وجود جهاز مركزي للخدمة المدنية في العراق يتولى مهمة إدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية يعد أمراً ذا أهمية كبيرة، وإنشاء (مجلس الخدمة العامة الإتحادي) المقترح، يستلزم الدقة والتأنى، وذلك بالإعتماد على الدراسة المستفيضة للتجارب العالمية و التجربة العراقية خاصة، وبما يمكن من معالجة معوقات نجاح التجربة السابقة (مجلس الخدمة العامة)، فضلا عن تشخيص لأهم مشاكل الخدمة المدنية في العراق. وهو ما تطرقنا إلى الكثير منه في هذه الدراسة.

كما أننا إقترحنا في هذه الدراسة أن يرتبط المجلس برئاسة الوزراء كونها تمثل السلطة التنفيذية في البلد، وأن يكون رئيس المجلس عضو في مجلس الوزراء وبدرجة وزير، ولضمان تمثيل واسع لأطياف الشعب العراقي إقترحنا أن تكون للمجلس هيئة عامة تتكون من ست أعضاء إسوة برئاسة مجلس الخدمة العامة الملغى، ويتم إختيارهم من قبل رئيس الوزراء وموافقة البرلمان، وهؤلاء الأعضاء عليهم إختيار أحدهم ليتولى رئاسة المجلس.

كما إقترحنا أن يكون للمجلس هيئة إستشارية يستأنس برأيها تتكون من مختصين في مجالات علمية متنوعة، و يرتبط به معهد للإدارة العامة يتولى إعداد وتدريب القيادات العليا في الجهاز الحكومي، ولكي يقوم المجلس بمهامه الكبيرة إقترحنا تشكيل ست إدارات عامة تتولى تنفيذ المهام المطلوبة من المجلس وبما يحقق الفاعلية والكفاءة في العمل، وهذه الإدارات العامة وهي المديرية العامة للسياسات والبرامج، و المديرية العامة للدراسات والبحوث، والمديرية العامة لموظفي الخدمة المدنية، المديرية العامة للإعداد والتدريب، والمديرية العامة للاختيار والتعيين، و أخيرا المديرية العامة للشؤون الادارية والمالية.

قائمة المصادر

- (١) عصمة عبد الكريم خليفة، نظام الترقية في الوظيفة العمومية في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (عمان، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، ١٩١٨)، ص ٩.
- (٢) جاسم محد الذهبي، نجم عبد الله العزاوي، مبادئ الإدارة العامة : منظور استراتيجي شامل، (بغداد مكتب الجزيرة للتحضير الطباعي والإستنسا ، ٢٠٠٥)، ص ١٦.
- (٣) كلودس جورج- الإبن، تاريخ الفكر الإداري ، ترجمة أحمد عودة، (القاهرة، مكتبة الوعي العربي، بلا سنة)، ص ٩.
- (٤) محمود عساف، أصول الإدارة، (بلا مدينة، بلا دار نشر، ١٩٧٦)، ص ٣٢.

- (٥) محمود عساف، مصدر سابق ، ص ٩.
- (٦) مورو بيرجر، البيروقراطية والمجتمع في مصر الحديثة، ترجمة وتقديم محمد توفيق رمزي، (القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٥٩)، ص ٣٣.
- (٧) محمد قاسم القريوتي، الإدارة المقارنة الحديثة، (عمان، بلا دار نشر، ٢٠٠٢)، ص ص ١٥٨ – ١٦١.
- (٨) يرد في البحث مفهوم المركزية، والذي نعني به وجود جهة مركزية واحدة على مستوى الدولة ككل تتولى مهمة إدارة وتنظيم شؤون الخدمة المدنية في البلد المعني، وللمزيد عن مفهومي المركزية واللامركزية، راجع :
- جاسم محمد الذهبي، نجم عبد الله العزاوي، مصدر سابق، ص ص ١٧١ – ١٧٩.
- (٩) محمد قاسم القريوتي، مصدر سابق ، ص ٢٢٧.
- (١٠) Jay M. Shafritz, E. W. Russell, *Introducing Public Administration*, (New York, Longman, 2003), p 354.
- (١١) صلاح الدين عبد العزيز محمد، قواعد وأساليب إدارة الخدمة المدنية في النظم الرأسمالية والإشترابية: دراسة تطبيقية مقارنة، (بلا مدينة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، بلا سنة)، ص ١٨.
- (١٢) منير البعلبكي، المورد، (بيروت، دار العلم للملايين، ٢٠٠٤)، معجم الأعلام ص ١٦.
- (١٣) محمد قاسم القريوتي، المصدر نفسه، ص ٢٣٠.
- (١٤) المصدر نفسه، ص ٢٢٧.
- (١٥) المصدر نفسه، ص ٢٠٠.
- (١٦) عامر الكبيسي، إدارة شؤون الموظفين والعاملين بالخدمة المدنية، (بغداد، دار الكتب الجامعة، ١٩٨٠)، ص ١٥.
- (١٧) للمزيد عن واقع أجهزة الخدمة المدنية واختصاصاتها في هذه الدول، راجع كلا من:
- عبد الصاحب صالح عبد الصاحب، الموارد البشرية العاملة في الخدمة المدنية في العراق: دراسة تحليلية لأثر البيئة في السياسات والإحصاءات خلال القرن العشرين، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، ١٩٩٤.
 - محمد عبد الرحمن الطويل، تحديات التنمية الإدارية في الدول العربية الاعضاء في مجلس التعاون الخليجي، دراسة مقدمة إلى مؤتمر الطاولة المستديرة الذي ينظمه المعهد الدولي للعلوم الادارية في تونس للفترة ١٥ - ٢٠ في العام ١٩٨٥.
 - فوزي حبيش، الوظيفة العامة و إدارة شؤون الموظفين، (بيروت، المنظمة العربية للعلوم الادارية، بلا سنة) ص ص ٧٧ – ٧٨.
 - محمد عبد الرحمن الطويل، تحديات التنمية الإدارية في الدول العربية الاعضاء في مجلس التعاون الخليجي، دراسة مقدمة إلى مؤتمر الطاولة المستديرة الذي ينظمه المعهد الدولي للعلوم الادارية في تونس للفترة ١٥ - ٢٠ في العام ١٩٨٥.
 - محمد عبد الرحمن الطويل، الإدارة العامة في المملكة العربية السعودية ، دراسة مقدمة للمؤتمر الدولي العشرين للعلوم الإدارية الذي ينظمه المعهد الدولي للعلوم الإدارية في عمان في سبتمبر ١٩٨٦.
 - الموقع الرسمي الخاص بوزارة الخدمة المدنية في السعودية.

- الموقع الرسمي الخاص بوزارة الخدمة المدني لسلاطنة عمان.
- الموقع الرسمي الخاص بمجلس الخدمة العامة في لبنان .
- ١٨ (لمعرفة حال الإدارة العمدة في العراق قبل هذه الفترة، راجع:
- جميل موسى النجار، الإدارة العثمانية في ولاية بغداد، (بغداد، دار الشؤون الثقافية العامة، ٢٠٠١).
- ١٩ (نجم العزاوي، الإدارة العامة المعاصرة في العراق ج ١، (بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، بلا سنة)، ص ٢٠١.
- ٢٠ (الوقائع العراقية، العدد ٥٣١ في ٢ / ٥ / ١٩٢٧.
- ٢١ (نجم العزاوي، مصدر سابق، ص ٢١٤.
- ٢٢ (الوقائع العراقية، العدد ١٠٧١ في ٣١ / ١٢ / ١٩٣١.
- ٢٣ (الوقائع العراقية، العدد ١٧٥٣ في ١٨ / ١١ / ١٩٣٩.
- ٢٤ (الوقائع العراقية، العدد ١٧٩٣ في ٢٩ / ٤ / ١٩٤٠.
- ٢٥ (الوقائع العراقية، العدد ٣١٣١ في ١٤ / ٧ / ١٩٥٢.
- ٢٦ (الوقائع العراقية، العدد ١٧٨٩ في ١٣ / ٥ / ١٩٤٠.
- ٢٧ (الوقائع العراقية، العدد ٢٢٨٧ في ٤ / ٦ / ١٩٤٥.
- ٢٨ (الوقائع العراقية، العدد ٣٠٦١ في ٦ / ٢ / ١٩٥٢.
- ٢٩ (الوقائع العراقية، العدد ٣٨٠٤ في ١٢ / ٦ / ١٩٥٦.
- ٣٠ (الوقائع العراقية، العدد ٣٨٠٤ في ١٢ / ٦ / ١٩٥٦.
- ٣١ (الوقائع العراقية، العدد ٣٠٠ في ٦ / ٢ / ١٩٦٠.
- ٣٢ (الوقائع العراقية، العدد ٧٨٣ في ٢٢ / ٨ / ١٩٢٩.
- ٣٣ (شاب توما منصور، القانون الإداري الكتاب الثاني ، (بغداد، جامعة بغداد، ١٩٨٠)، ص ٢٦١.
- ٣٤ (نجم العزاوي، الإدارة العامة المعاصرة في العراق ج ٢، (بغداد، الدار الجامعية للطباعة والنشر والترجمة، بلا سنة)، ص ٥٤ .
- ٣٥ (عبد الصاحب صالح عبد الصاحب، مصدر سابق، ص ٢٩٠.
- ٣٦ (المصدر نفسه، ص ٣٣٨.
- ٣٧ (حسن لطيف، المشهد الإقتصادي العراقي: المعطيات والخيارات، المستقبل العراقي، العدد ٥، السنة الثانية، ٢٠٠٥، ص ١٥٢.
- ٣٨ (عبد الصاحب صالح عبد الصاحب، مصدر سابق، ص ٣٣٧.
- ٣٩ (المصدر نفسه، ص ٣٣٩.
- ٤٠ (نجم العزاوي، مصدر سابق، ص ٢٢٨-٢٢٩.
- ٤١ (للتعرف على بعض من هذه لتعديلات، راجع:
- علي محمد إبراهيم الكرياسي، الوظيفة العامة في أحكام قانون الخدمة المدنية، (بغداد، بلا دار نشر، ١٩٨٩).
- ٤٢ (أحمد كريم جاسم، سياسات الاختيار والتعيين في الخدمة المدنية وتطورها في العراق، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، ١٩٩٤، ص ٢٠.
- ٤٣ (كتاب ديوان الرئاسة المنحل المبلغ إلى مجلس الوزراء بالرقم (٢٣٩٤) في ١٩ / ٦ / ١٩٩٣.

- ٤٤ للمزيد عن هذه النظم راجع: حسن الحلبي، الخدمة المدنية في العالم ط ١، (بيروت، منشورات عويدات، ١٩٨١).
- ٤٥) نجم العزاوي، مصدر سابق، ص ١٧٠.
- ٤٦) المصدر نفسه، ٢٨٩.
- ٤٧) الوقائع العراقية، العدد ١٦٢٦ في ١٩٦٨/٩/٢٢.
- ٤٨) الوقائع العراقية، العدد ٢٧٥٧ في ١٩٨٠/٢/١٨.
- ٤٩) للتعرف على بعض من أسباب الفساد في العهد الملكي، راجع:
- نزار توفيق الحسو، الصراع على اسلطة في العراق الملكي: دراسة تحليلية في الإدارة والسياسة، (بغداد، مكتبة الكندي، بلا سنة).
- ٥٠) للمزيد عن مراحل تطور الفساد الاداري في تاريخ العراق، راجع:
- عبد الرضا فرج بدر اوي، الفساد الإداري في العراق، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد الثالث، جامعة البصرة، كلية الإدارة والاقتصاد، آذار، ١٩٩٣، ص ص ٧٤-١٠٦.
- فلاح حسن الغيشي، الفساد الاداري بين الماضي والحاضر، جريدة الصباح، ٢٩ / ٧ / ٢٠٠٦.
- ٥١) علاء حميد، رؤية في الفساد، مجلة النبأ، العدد ٨٠، كانون الثاني، ٢٠٠٦.
- ٥٢) عبد الصاحب صالح عبد الصاحب، مصدر سابق، ص ٣٤٦.
- ٥٣) للمزيد عن المركزية والامركزية في الادارة العامة راجع :
- خالد سمارة الزعبي، القانون الاداري وتطبيقاته في المملكة الاردنية الهاشمية، (عمان ، الشركة الدولية للطباعة والنشر، ١٩٨٩)، ص ص ١٠٦ – ١١٩.
- ٥٤) نجم العزاوي، مصدر سابق، ص ص ١٣٠-١٣١.
- ٥٥) خضير عباس خضير، دور مجلس الخدمة العامة في إتخاذ وظائف إدارة الأفراد بالعلاقة مع أجهزة الدولة الرسمية وشبه الرسمية، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، ١٩٧٥، ص ١٢٠.
- ٥٦) المصدر نفسه، ص ١٣١.
- ٥٧) وزارة المعارف، مجموعة قوانين الخدمة والملاك والمستخدمين وتعليماتها، (بغداد، مطبعة وزارة المعارف، ١٩٦١)، ص ص ١٣ – ١٥.
- ٥٨) الوقائع العراقية، العدد ٢٧٤٤ في ١٩٧٩/١٢/١٠.
- * من الأسباب الرئيسية لإلغاء المجلس هو تمسك خير الله ظلفاح برئاسة المجلس ومقاومة أي محاولة للتحدي مما دعى لإلغاء المجلس (في حديث خاص للدكتور عبد الرزاق الشبخلي مع الباحث ١٩٩٣).
- ٥٩) خضير عباس خضير، مصدر سابق، ص ١٢٢.
- ٦٠) المصدر نفسه، ص ١٢٩.
- ٦١) المصدر نفسه، ص ١٢٩-١٣٩.
- ٦٢) الوقائع العراقية، العدد ٤ في ١٩٥٨/٨/٤.
- ٦٣) الوقائع العراقية، العدد ٩١٦ في ١٩٦٤/٢/٢٠.
- ٦٤) نجم العزاوي، مصدر سابق، ص ١٣٢.

^{٦٥} المصدر نفسه، ص ١٣٦ .

^{٦٦} المصدر نفسه، ص ١٤٠ .