

الحد الأدنى لراتب الموظف

في التشريع العراقي

(دراسة مقارنة)

The minimum employee's salary in

the Iraqi Legislation

(A comparative study)

أ.م.د. بان صلاح عبد القادر

Asst. Prof. Ban Salah Abd Alkader

dr_ban_alsalhe@yahoo.com

وطالبة الماجستير

سجى كريم صالح

Saja Kareem Salih

Sajak679@gmail.com

جامعة بغداد – كلية القانون

University of Baghdad – College of Law

المخلص

يعد تحديد الحد الادنى للراتب من الضمانات المهمة التي يقرها المشرع في قوانين الخدمة المدنية والقوانين المتعلقة بها , في ضوء المعايير المعتمدة واهم الاعتبارات التي تدخل في تقرير هذا الحد بحيث يتناسب مع الوضع الاقتصادي العام ومراعاة تطوره من خلال اعادة النظر دوريا في زيادته بما يتلاءم مع تغير وضع الموظف ومركزه العام . لذا سوف يتم من خلال البحث بيان موقف المشرع العراقي من تقرير وتنظيم الحد الادنى لراتب الموظف في القطاع العام ومقارنته بموقف المشرع المصري واللبناني.

Abstract

The subject of "The minimum employee's salary in the Iraqi Legislation" is a significant and practical importance for discussing the minimum range for salary as one of the important guarantees that approved by legislator in the civil law service and related laws based on the relied criteria and concepts that participate to decide that point. All that shall fit with general economical status and considering its development by routine viewing and increasing it based on the employee's status and his general position. This research will state the position of Iraqi legislator of reporting and adjusting the minimum range of employee's salary and comparing it with the status of Egyptian and Lebanese legislators .

المقدمة

Introduction

يعد راتب الخدمة الوظيفية المصدر الاساسي لمعيشة الموظف , لذا تحرص التشريعات في مجال الوظيفة العامة على احاطته بحماية خاصة وتقرير حد ادنى له , تأميننا لاستقرار اوضاع الموظف , واطمئنانه على مستقبله الوظيفي من ناحية , وتحفيزه على الاداء الافضل في عمله الوظيفي من ناحية اخرى , لذلك فإن المساس بهذا الحق دون مراعاة الضمانات التي تقررها القوانين يعد انتقاصا من وضع الموظف القانوني ومركزه المالي وبالتالي أخلال الادارة بالتزاماتها تجاه الموظف بالالتزام بهذه الحدود. لذا سوف نتناول الحد الادنى لراتب الموظف كأحد صور الحماية القانونية للراتب في التشريع العراقي والمصري واللبناني .

اولا: اهمية البحث – Research importance

تتجلى اهمية البحث في بيان الحماية القانونية لراتب الموظف من خلال قيام المشرع بتقرير وتنظيم حد ادنى له اسوة بالحد الادنى المقرر للعمال في القطاع الخاص فهو يمثل القدر الادنى لمعيشة الموظف وباقل التقديرات التي اذا مسها اي اقتطاع سوف تتأثر معيشتة او مقدرته المعيشية دون المستوى اللازم لحياة الفرد العادي وسوف يتضرر و لا يمكنه من اداء عمله الوظيفي على الشكل المطلوب خصوصا مع تغيير الاوضاع الاقتصادية وتقلبها وعدم استقرارها , وهذا يستلزم عدم المساس بهذا الحد واحاطته بالحماية التشريعية اللازمة للحفاظ على هذا الحق كأحد اهم حقوق الموظف .

ثانيا: اشكالية البحث - Problematic search

ان موضوع البحث يثير اشكالية مهمة سنحاول بيانها مع ابداء الرأي بخصوصها وتبرز الاشكالية في عدم قيام المشرع العراقي بتنظيم الحد الادنى للراتب صراحة في النصوص الدستورية وتقييد المشرع بإصدار قوانين تنظم هذا الحد كونه يمثل صورة من صور الحماية القانونية للراتب اسوة بما فعله المشرع في تنظيم الحد الادنى للأجور في القطاع الخاص وكذلك عدم وضع اليات عملية وعلمية كي يتفاعل الحد الادنى للراتب مع التقلبات الاقتصادية.

ثالثا: منهجية البحث-Research methodology

اعتمد بحثنا على المنهج التحليلي الوصفي المقارن من خلال تحليل النصوص القانونية الخاصة بتنظيم الحد الأدنى لراتب الموظف في التشريع العراقي كصورة من صور الحماية القانونية ومقارنته بالنصوص القانونية الخاصة بموضوع بحثنا في كل من التشريع المصري واللبناني .

رابعا: خطة البحث-Search plan

المطلب الاول : تعريف الراتب وخصائصه , ويقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول التعريف اللغوي والاصطلاحي للراتب ,ونتناول في الفرع الثاني خصائص الراتب المطلب الثاني : مفهوم الحد الأدنى للراتب ,ويقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول التعريف بالحد الأدنى للراتب, ونتناول في الفرع الثاني الاعتبارات الاساسية في تقرير الحد الأدنى للراتب المطلب الثالث : تنظيم الحد الأدنى للراتب في التشريع العراقي والمقارن , ويقسم هذا المطلب الى فرعين نتناول في الفرع الاول تنظيم الحد الأدنى للراتب في التشريع المقارن , ونتناول في الفرع الثاني تنظيم الحد الأدنى للراتب في التشريع العراقي .

المطلب الاول : تعريف الراتب وخصائصه-Salary definition and characteristics

سيتم تخصيص هذا المطلب لبيان التعريف اللغوي والاصطلاحي للراتب واهم خصائصه في فرعين وحسب الآتي :

الفرع الاول :التعريف اللغوي والاصطلاحي للراتب- The linguistic and standard definition of salary

سيتم من خلال هذا الفرع بيان التعريف اللغوي والتعريف الاصطلاحي لراتب الموظف وحسب ما يلي:
اولا : **التعريف اللغوي:** راتب (مفرد) : ورواتب لغير العاقل ,اسم فاعل من رتب ما يتقاضاه الموظف من اجر مقابل عمله .^(١) والراتب ,رزق ثابت ,اي ثابت دائم ومنه الراتب الذي يأخذه المستخدم اجرا على عمله .^(٢)

ثانيا : **التعريف الاصطلاحي:** ابتداء " اختلفت التشريعات في الالفاظ المستخدمة للراتب ,ففي مصر يطلق عليه المشرع تسمية المرتب او الاجر,^(٣) في حين اطلق المشرع اللبناني والمشرع العراقي لفظ الراتب في تشريعات الخدمة المدنية والوظيفة العامة ,وكذلك استخدم المشرع العراقي لفظ تعويضات الموظفين

على ما يتقاضاه الموظف لقاء انقطاعه في خدمة الادارة. (٤) وسوف نتناول التعريف الاصطلاحي وفقا لما يأتي :

١- **التعريف التشريعي للراتب:** اورد المشرع المصري في المادة (٨/٢) من قانون الخدمة المدنية

المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ تعريف الراتب بانه (كامل الاجر , كل ما يحصل عليه الموظف نظير عمله من اجر وظيفي واجر مكمّل). (٥)

اما المشرع اللبناني لم يقد بايراد تعريف وتحديد مفهوم للراتب في نظام الموظفين رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ المعدل الخاص بخدمه الموظف. (٦)

وفي العراق لم يقد المشرع بايراد تعريف للراتب في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل , ولا في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ المعدل , وبالرجوع الى امر سلطة الائتلاف المؤقتة (الملغى), عرف الراتب بنصه في القسم (١) , (تعني عبارة الراتب الاساسي , الاجر الاساسي المدفوع للعاملين في القطاع العام . ولا يشمل هذا الاجر الاساسي اي علاوة او بدل مالي خاص). ونجد من التعريف اعلاه انه يحدد ما يستحقه الموظف وفق سلم الرواتب غير ان ما يتسلمه الموظف شهريا ليس فقط ما يحدده المشرع من راتب لكل درجة في سلم الرواتب بل تضاف اليه جميع المخصصات الممنوحة اضافة الى راتبه الشهري. (٧)

ونلاحظ ان هذه التشريعات قد ابتعدت عن ايراد تعريف محدد للراتب لان المشرع ليس من اختصاصه اعطاء تعريف وانما تحديد الاحكام والقواعد القانونية المنظمة للراتب , وهذا موقف حسن من قبل المشرع كون تعريفه من عمل الفقه والقضاء بما يطراً عليه من التطور والتغيير بمرور الوقت .

٢- **التعريف الفقهي للراتب :** ان الفقه الاداري لم يتفق على تعريف معين للراتب وذلك لاختلاف

النظرة الى طبيعة الراتب الوظيفي , من هم كيف هذه الطبيعة على انه اجر يدفع في مقابل العمل الذي يؤديه الموظف او يكيّفه على انه وسيلة تحدده فكرة الاحتفاظ بمكانة اجتماعية , فيكون نوعا من النفقة تمنح للموظف لتمكّنه ان يظهر بمستوى يليق بالمركز الاجتماعي للوظيفة التي يشغلها. (٨) وظهر نتيجة هذا الاختلاف الفقهي اتجاهين رئيسيين هما :

الاتجاه الاول : الراتب مقابل العمل ويسود الدول التي ترى في الوظيفة مجرد عمل لا يختلف عن العمل الذي يؤديه العامل في المشروعات الخاصة , وبالتالي يدفع الراتب للموظف مقابل ادائه عمله. (٩)

الاتجاه الثاني: الراتب نفقة اذ يغلب صفة النفقة فيطبع تحديد طبيعة الراتب بطبيعتها , ويسود الدول التي تعتبر الوظيفة ليست مهنة كفرنسا , وبالتالي هو نوع من النفقة , حيث ان الوظيفة في ظل النظرية القانونية الفرنسية ليست مهنة وبالتالي فان الراتب ليس مقابل العمل كالأجر. لذا تحرص تشريعات هذه الدول ان يكون الراتب الذي يقرر للموظف كافيا لتوفير المستوى اللائق للمعيشة. (١٠)

ففي مصر انقسم الفقه في اتجاهين منهم اخذ بالاتجاه الاول , وعرف المرتب بانه المقابل المالي الذي يحصل عليه العامل لقاء العمل, وأن اصطلاح كل من الاجر او المرتب مترادفان. وذلك على عكس ما كان يحدث قديما حيث كان يستخدم اصطلاح الاجر لمن كان يتقاضى أجره باليومية بينما يستخدم اصطلاح المرتب لمن كان يتقاضى أجره شهريا.^(١١) وعرفه اخرون بانه مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف بصفة دورية منتظمة من الادارة العامة مقابل انقطاعه لخدمة الدولة.^(١٢)

ولذا نجد ان هذين التعريفين اذ حددا هذا المقابل الذي يحصل عليه الموظف مقابل العمل الذي يؤديه الى الادارة , فالأصل العام في مصر اتباع قاعدة المرتب مقابل العمل , وان المرتب الذي يحصل عليه الموظف يجب ان يكون دوري ومنتظم لكي يتمكن الموظف من اشباع حاجاته ومتطلباته نظير انقطاعه لأداء العمل في الادارة . والراتب هو دائما مقابل العمل الذي يقوم به الموظف لخدمة الدولة وكثيرا ما يردد القضاء الاداري المصري وعلى رأسه المحكمة الادارية العليا , هذا المبدأ ويرتب عليه نتائجه .^(١٣) ونتيجة لذلك لم يأخذ الفقه المصري بالاتجاه الثاني باعتبار الراتب نفقة غير ان منهم من اخذ بالاتجاهين معاً وعرف الراتب هو نصيب العامل او الموظف في الدخل القومي يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لانقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما , ويتفاوت هذا الاجر او المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي .^(١٤)

نجد ان هذا التعريف جعل ما يحصل عليه الموظف او العامل من راتب متوقف على مدى مشاركته اي عمله في تكوين هذا الدخل ومساهمته فيه وما دام الموظف يشترك في تكوين هذا الدخل فان له الحق في الراتب وفقا لمقدار اشتراكه فيه .

بينما نجد فقه القانون الاداري في لبنان انقسم الى عدة اتجاهات بالإضافة الى الاتجاهات السابقة هي **اولا: اتجاه دور القانون في تحديد الراتب** , وهنا اتجه بعض الفقه اللبناني في تكييف استحقاق الموظف للراتب على اساس الوظيفة التي يشغلها وان هناك سلسلة الرواتب التي تقسم على اساسها فئات الموظفين , فعرف الراتب بأنه عبارة عن مبلغ نقدي يتقاضاه الموظف شهريا في مقابل انقطاعه لخدمة العمل في الادارة ويتحدد لكل وظيفة سلسلة من الرواتب المقابلة في الملاكات الخاصة بها.^(١٥)

وعليه فأن لكل درجة راتباً يحدده القانون بحسب اسلاك وفئات الموظفين ولا يقتصر تحديد الراتب على مجرد التكافؤ مع مقدار ما يؤديه الموظف من عمل, بل يدخل الى جانب ذلك مجموعة من الاعتبارات الخاصة بمستويات المعيشة اللائقة , بالإضافة الى مكانة الوظيفة الادارية والاجتماعية .^(١٦)

ثانيا: الراتب هو انفاق , والانفاق يستوجب اجازة قانونية وعليه يحدد راتب الوظيفة بقانون والراتب لها , وليس للمعين والمباشر في العمل فيها .اي ان الراتب للوظيفة وليس للموظف وان الموظف يشغل وظيفة ملحوظة في الملاك , ويتقاضى الراتب المحدد لها بموجب قانون انشائها.^(١٧)

وقد اخذ الفقه العراقي بالإضافة الى الاتجاهات المذكورة باتجاه تعريف الراتب على اساس مكوناته, حيث عرف الراتب بأنه المبلغ المالي الذي يتقاضاه الموظف شهريا نظير القيام بمهام وظيفته , ويدخل ضمن معنى الراتب كافة المزايا المالية الاخرى الملحقة به كالمرتب الاضافي وبديل السفر والاقامة وعلاوة السكن والعلاوات والمخصصات الاخرى. (١٨) نجد هذا التعريف قد وسع من مفهوم الراتب وشمل كافة المزايا الملحقة به .

٣- **التعريف القضائي للراتب** : يتصف موقف القضاء من تعريف الراتب بعدم استقراره على مفهوم محدد وتأرجح احكامه ايضا بين اتجاهين , اذ كانت احكامه تردد ان الراتب ليس اجرا وان هذا التحديد لا يقوم فقط على الموازنة بين العمل وما يقابله من جزاء وانما يراعى الدور الاجتماعي الذي يؤديه الراتب وما ينبغي ان يتوافر للموظف من مزايا مادية تتناسب مع المركز الاجتماعي اللائق بالوظيفة مما يجنبه انشغال البال بمطالب الحياة ومن ثم يكفل حسن سير المرفق العام , غير ان احكام المحكمة الادارية العليا المصرية قد استقرت اخيرا على ان المقابل الوحيد للراتب هو العمل وانه عنصر من عناصر العلاقة التي تربط الموظف بالدولة , (١٩) وبهذه النتيجة اصبح الراتب مقابل العمل حكما مستقرا في قضائها.

وفي لبنان جاء القضاء اللبناني ليؤكد, ان الموظف يكون له الحق بعد قيامه بالخدمة الفعلية تقاضي رواتبه المحددة قانونا , اذ تعد ضمانات من الضمانات الاساسية المقررة له والتي لا يمكن الحد منها الا بنص قانوني. (٢٠)

بينما في العراق استقر القضاء الاداري على عد الراتب مقابل العمل ومن هذه الاحكام , حكم الهيئة العامة بصفتها التمييزية في مجلس الدولة العراقي (تتحمل الادارة مسؤولية عدم احالة الموظف الى التقاعد في الموعد المحدد للإحالة وتكون الرواتب التي تسلمها الموظف بحكم اجر مثل عن العمل الذي اداءه). (٢١)

لذا نجد ان القضاء الاداري في مصر ولبنان والعراق اكد على ان الاصل في استحقاق الراتب هو اداء الموظف لعمله, فإن امتناع الموظف عن اداء الاعمال الوظيفية المكلف بها , يؤدي الى حرمانه منه. واستنادا لما سبق ذكره يمكن تعريف الراتب بأنه المبلغ المالي الذي يحصل عليه الموظف فعلا بصورة دورية ومنتظمة نظير انقطاعه للوظيفة العامة , ويحدده المشرع بنص القانون .

الفرع الثاني : خصائص الراتب- Salary characteristics

يتميز الراتب بالخصائص العامة التالية :

اولا: انه ذو خاصية تنظيمية : بالتالي يحدد مقداره وفقا للنصوص القانونية ,كون علاقة الموظف بالدولة علاقة تنظيمية تحدها النصوص القانونية في التشريع العراقي والمقارن ,فلا تجري المفاوضة والاتفاق حول الراتب الذي يستحقه الموظف ,وبالتالي ليس للراتب اية خاصية تعاقدية .^(٢٢) ومن ثم يعتبر من قبيل النظام العام حيث يتم تحديده وفقا للقانون.^(٢٣)

ثانيا: انه ذو خاصية موضوعية غير شخصية : كونه يحدد بشكل عام ومجرد فأن النص التنظيمي الذي يحدد مقدار الراتب لا يميز بين الموظفين بالاستناد الى شخصيتهم او قدراتهم ,فالراتب يتحدد بالاستناد الى درجة الموظف في السلم الاداري والى مستوى الوظيفة , حيث تحدد قوانين الخدمة رواتب الموظفين حسب درجاتهم بحددين ادنى واعلى لكل درجة ,وتتم الزيادة بحدود نفس الدرجة بالعلوة السنوية , ومن درجة الى اخرى بالترافع بعد انقضاء المدة المحددة في القانون .

ثالثا: الدورية والاستمرارية : اذ يتصف الراتب بأنه حق من حقوق الموظف ويؤدى اليه بانتظام وبصفة دورية وغالبا في نهاية الشهر , وهنا نقصد بنهاية الشهر , قضاء مدة تحدها الادارة في الخدمة فيستحق في نهاية هذه المدة راتبه المحدد قانونا وفق الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف .

رابعا: عدم قابليته للحجز : هذا ما اكده قانون التنفيذ العراقي رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠ ,^(٢٤) اذ جاء في المادة (٦٢/عاشرا) منه (لا يجوز حجز على ما زاد عن خمس الراتب والمخصصات بما في ذلك مخصصات غلاء المعيشة التي يتقاضاها الموظف....) وجاء في المادة (٨٢) منه (اذا كان الدين لا يعود للدولة او القطاع العام فلا يجوز الحجز الا اذا كان ثابتا بحكم قضائي بات ولا يعتد بموافقة المدين على خلاف ذلك .

خامسا: عدم قابليته للانقطاع : خص المشرع الراتب بحماية خاصة ,فلا يمكن للإدارة ان تجري اية اقتطاعات على راتب الموظف او المساس به الا في حالات اكدتها النصوص القانونية ,مثل انتهاء خدماته لسبب ما , كإتمامه السن القانوني الموجب للتقاعد او العزل او الوفاة وغيرها ,اما انقطاع الموظف العارض عن الوظيفة او بسبب الظروف القاهرة فيبقى راتبه مستمرا رغم انقطاعه عن اداء واجباته الوظيفية كقرار الادارة بسحب يد الموظف وغيرها من حالات التوقف عن العمل .

سادسا: انه حق لا يجوز التنازل عنه : لان الموظف يستحقه وفق التنظيم القانوني للوظيفة العامة , فلا يجوز تنازل الموظف عن حقه في الراتب ولو كان بصيغة اتفاق بين الادارة والموظف وكل اتفاق من هذا القبيل يقع باطلا لأنه يخالف القوانين المنظمة للوظيفة العامة والتي تتضمن قواعد قانونية امرة تتعلق بالنظام العام التي لا يجوز الاتفاق على خلافها .كما يعد كل خروج على هذه القواعد سواء بمنح الموظف

امتيازات جديدة ام بانقاص ما له من حقوق خرقا لمبدأ قانوني اساسي هو مبدأ المساواة بين الموظفين اصحاب المراكز المتشابهة.^(٢٥)

نجد من كل ما سبق ذكره ان الراتب الوظيفي هو حق للموظف يستحقه وفق التنظيم القانوني للوظيفة العامة بموجب قوانين الخدمة المدنية التي نظمت هذه الحقوق وبالإرادة المنفردة فالمرشح للوظيفة له الحق بقبول الوظيفة العامة او رفضها ,ويعد قبول الموظف لقرار التعيين خضوعه للأحكام القانونية الخاصة بالوظيفة التي تحدد حقوق وواجبات الموظف بصورة عامة .

المطلب الثاني : مفهوم الحد الأدنى للراتب- The concept of minimum salary

من الضمانات المهمة التي توفرها التشريعات لحماية راتب الموظف هي وضع حد ادنى للراتب لا يمكن ان يقل عن هذا الحد , لذا سوف نتناول في هذا المطلب مفهوم الحد الأدنى للراتب من خلال فرعين وحسب الآتي

الفرع الاول : التعريف بالحد الأدنى- Definition of minimum

اولا: تعريف الحد الأدنى للراتب : يقصد بالحد الأدنى اللازم للراتب (بأنه المبلغ الذي بدونه لا يمكن الوفاء بالحاجات الفردية والاجتماعية التي لا غنى للإنسان عنها) .^(٢٦) الا اننا نلاحظ ان التعريف اعلاه قاصر ولم يحدد الجهة التي تقوم بتحديد هذا المبلغ , وتم تعريفه ايضا بانه (هو المبلغ الذي يكفي اقل الضروريات الفردية او الاجتماعية للشخص وتعتبر اساسية ولا يمكن الاستغناء عنها).^(٢٧)

وقد حاولت بعض تشريعات الدول وضع تعريف للحد الأدنى , ومنها بلجيكا منذ سنة ١٩٢٤ حيث حاولت اللجنة الملكية الدائمة للرواتب وضع حد ادنى علمي تتحقق فيه العدالة الاجتماعية , وفي سنة ١٩٢٧ عرفت اللجنة المشار اليها الاجر الأدنى الحيوي بأنه (جملة الموارد المهنية الضرورية للموظف الاعزب لتغطية كل النفقات المناسبة لحالته الاجتماعية) .^(٢٨)

فالحد الأدنى اللازم لمعيشة الفرد في دولة معينة في ظروف اقتصادية معينة هي الاساس في تحديد الحد الأدنى لراتب الموظف كونه احد افراد هذا المجتمع وتحرص تشريعات الدول على ان يكون الراتب الذي يقرر للموظف كافيا لتوفير المستوى اللائق للمعيشة .

اذ اكدت دساتير اغلب الدول على الالتزام بالحد الأدنى لمستوى المعيشة وتنظيمه وهذا ما ذهب اليه المشرع المصري في دستور جمهورية مصر لعام ٢٠١٤ في المادة (٢٧) منه (... يلتزم النظام الاقتصادي اجتماعيا بضمان تكافؤ الفرص والتوزيع العادل لعوائد التنمية وتقليل الفوارق بين الدخل والالتزام بحد ادنى للأجور والمعاشات يضمن الحياة الكريمة , وبحد أقصى في أجهزة الدولة لكل من يعمل بأجر وفقا للقانون) ,^(٢٩) فان اهم المبادئ التي اعتمد عليها المشرع المصري في تحديده الحد

الادنى ضمان تكافؤ الفرص وتوزيع عادل لعائدات التنمية لأجل تقليل الفوارق بين الدخل ونص على حق الموظف في مستوى معيشي ملائم للمستوى الاقتصادي والاجتماعي في وقت معين والالتزام بالحد الادنى للراتب بما يضمن للموظف الحياة الكريمة وفقا للقانون.

اما المشرع اللبناني لم ينص على الالتزام بالحد الادنى للمعيشة او للرواتب في نظام الموظفين رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ المعدل .

اما المشرع العراقي فقد نص في دستور العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ في المادة (٢٨) البند (ثانيا) والتي نصت على (يعفى اصحاب الدخل المنخفضة من الضرائب , بما يكفل عدم المساس بالحد الادنى اللازم للمعيشة وينظم ذلك بقانون) .^(٣٠)

نجد ان المشرع العراقي لم يفرد صراحة نص يحدد الالتزام بالحد الادنى للمعيشة كما فعل المشرع المصري , ولم يقر المشرع بتشريع قانون ينظم ويبين ما هو الحد الادنى الذي يتعين على الادارة كجهة عمل الالتزام بتحديد الحد الادنى لمستوى الراتب ويمكن استخلاص هذا المبدأ من المادة (٢٨) الذي نصت على عدم المساس بالحد الادنى للمعيشة , لكنه لم يبين مستوى هذا الحد والاسس التي يتم الاعتماد عليها في تقريره , بينما نجد قيام المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ ,^(٣١) بتحديد الحد الادنى للأجور في القطاع الخاص , حيث نص في المادة (٦٢) البند اول من (... وفي جميع الاحوال لا يجوز ان يقل اجر العامل عن الحد الادنى للأجر المقرر قانونا) . وكذلك قام بتعريف الحد الادنى للأجر (ويقصد به الاجر المقرر قانونا او الاجر المقرر في مشروع صاحب العمل وفقا لعقد العمل الفردي او الجماعي , ايهما اكثر) .^(٣٢) وهكذا يظهر ان المشرع العادي قد حدد الحد الادنى للأجور في قانون العمل .

هذا ويمكن تعريف الحد الادنى للراتب هو ادنى مبلغ من النقود يتقاضاه او يستحقه الموظف في اليوم او الشهر للحفاظ على المقدرة المعيشية المناسبة للموظف والمتناسبة مع جهده ومعايير الوظيفة المحددة قانونا .

ثانيا: معايير تحديد الحد الادنى للراتب

في البداية لابد من طرح بعض التساؤلات بخصوص هذا الموضوع , ماهي المعايير التي اتخذها المشرع اساسا في تحديد الحد الادنى اللازم للمعيشة بصورة عامة , وهل تدخل هذه المعايير في تحديد الراتب الوظيفي عند قيام المشرع بتحديد مستوى الرواتب ؟

ان مقدار الحد اللازم للمعيشة يختلف باختلاف الدول ومستوى دخلها القومي وراثتها, وهذا ما يبرر تفاوت مستويات المعيشة في هذه الدولة او تلك , وان اختلاف فلسفة الدول من شأنه ان يؤدي الى اختلاف المعايير المعتمدة في تقدير ذلك الحد .

ففي نظام الوظيفة المفتوح حيث تقوم الادارة بتحديد مواصفات الوظائف وتقييمها, وتحديد الراتب العادل والمقبول لكل منها لأنه امر اساسي , وذلك لان المنافسة بين القطاعين العام والخاص شديدة , وان للموظف ان يترك وظيفته في القطاع العام في اية فرصة , لذلك تحرص الادارة على تحديد رواتب لوظائفها تكون مماثلة الى حد بعيد رواتب وظائف القطاع الخاص. (٣٣) ولذلك فان الراتب في النظام المذكور يتقرر على اساس ميزانية الاسرة , وهذا ما يبرر اختفاء الكثير من المخصصات ذات الطابع الاجتماعي او العائلي كمخصصات الزوجية والاطفال وغلاء المعيشة في الانظمة الوظيفية لتلك الدول . (٣٤) ففي هذا النظام يقام الحد الادنى للرواتب في الوظيفة العامة على اساس المقارنة العادلة بين الرواتب في الوظيفة العامة والاجور في النشاط الخاص. (٣٥)

اما في النظام الوظيفي المغلق الذي يعتبر الوظيفة بموجبه سلك مهني اذ يؤدي في معظم الاحيان الى اعطاء الموظفين رواتب لا تكفي لسد احتياجاتهم المعيشية وفي معظم الاحيان تكون رواتبهم اقل من الاجور في القطاع الخاص او الانظمة التي تعتمد نظام الوظيفة المفتوح, (٣٦) ولهذا فان الحد الادنى للمعيشة يقرر على اساس ميزانية الموظف الفرد مما يبرر وجود المخصصات ذات الطابع الاجتماعي الى جانب العديد من المخصصات الاضافية والتي يقصد منها المحافظة على القيمة الحقيقية للراتب , اضافة الى تقرير المزايا العينية الاخرى التي تؤدي الى الغرض نفسه. (٣٧)

ان الحد الادنى يثير مشاكل , منها المعيار الذي يتخذ اساسا في تحديده وقد وضع الفقه معيارين لهذا الغرض هما :

١- **المعيار المادي** , ويأتي في مقدمة المعايير التي تتخذ اساسا في تحديد الحد الادنى للراتب في الدولة ومن خلاله يمكن ضمان ثمن الاشياء المادية اللازمة لمجرد الوجود فقط من مأكل وملبس ومأوى , حيث قديما كان الراتب المعترف به للعامل هو ما يساوي السلع اللازمة لتغذيته وكسوته هو واسرته , لذا يقف بالموظف عند التكاليف المادية فقط . (٣٨) وان التقديرات التي تتم طبقا للاحتياجات المادية ليست مطلقة , فهي تتأثر بالوقت والبلد فهي اوطأ في بلد متخلف منها في بلد متقدم , لابل ان هذه التقديرات تختلف فيما بين الدول المتقدمة ذاتها , لان ما يعتبر ضروريا يعتمد على المستوى العام للمعيشة في الدولة وهذه المستويات ترتفع بصورة جوهرية كلما ارتفع مستوى المعيشة ومستوى الدخل القومي في هذه الدول . (٣٩)

٢- **المعيار الاجتماعي** , ان تحديد الراتب ليس مقابل العمل فقط بل يدخل في تحديده الاعتبارات الاجتماعية لضمان حصول الموظف على راتب يغطي احتياجاته الضرورية ومتطلبات افراد اسرته المكلف بإعالتهم وهذا يعني ملائمة راتب الموظف مع احتياجاته المعيشية .^(٤٠) اذ يعد المعيار الاجتماعي اوسع نطاقا من المعيار الاول بذهابه الى ضمان الحد الادنى للراتب اضافة الى تكاليف الوجود من مأكّل وملبس ومأوى , فأنه يضمن اشباع المتطلبات الثقافية , والتعليمية وقدرًا من الرفاهية على ان يكون ذلك في إطار المستوى الاجتماعي والاقتصادي لبلد ما وفي وقت معين . لذا ان كل ما تغيرت الظروف التي حددت الحد الادنى للراتب , تغير هذا الحد زيادة او نقصانا تبعًا للظروف . وان مستوى الرواتب يعتمد اساسا على المعايير التي تستخدم في تحديدها فالمعيار الاجتماعي مؤسس على اشباع الحاجات الحيوية التي تتطلب وضع حد ادنى سليم بالنسبة لكل الموظفين, وان يتبع في تحديد الراتب تطور الوضع العام للموظف .

ثالثًا: كيفية زيادة الحد الادنى للراتب

ماهي الوسائل التي تتبعها الدول في زيادة ورفع الحد الادنى للراتب وهل تختلف هذه الوسائل في الانظمة الرأسمالية عنها في الانظمة الاشتراكية ؟

ان الحد الادنى في الدول الرأسمالية يزداد تبعًا لتقلب الأسعار وبالتالي يتزايد بارتفاع هذه الاسعار في القطاع الخاص , اما في الدول الاشتراكية فالزيادة في الحد الادنى فانه يعتمد تقسيم اعتماد الاستهلاك الى اجور مباشرة واجور اجتماعية , فان الزيادة في الحد الادنى تسير وفقا لذلك . فكلما زاد الدخل القومي زاد بالتالي نصيب الاستهلاك فيتم رفع الحد الادنى بنسبة معينة مباشرة .^(٤١) ولذلك يوجد اكثر من حد ادنى للراتب في النظام الاشتراكي , حد ادنى عام تضمنه الدولة وحد ادنى تشجعي لخدمة أغراض اقتصادية . وعلى الحكومة ان تحدد حد ادنى للراتب ولا يجوز النزول عن هذا الحد , فالسياسة العامة التي تتبعها الدولة ومستوى المعيشة السائد في كل بلد وراء تحديد الحد الادنى سواء للأجور والرواتب .

الفرع الثاني: الاعتبارات الاساسية في تقرير الحد الادنى للراتب- Considerations basic to

self- minimum salary

سوف نبين اهم الاعتبارات التي تؤخذ في تقرير الحد الادنى لراتب الموظف بصورة عامة وهي
اولًا: الاعتبارات الادارية : تقضي هذه الاعتبارات مراعاة تقييم الوظائف تبعًا لأهميتها واجباتها وجسامة المسؤولية المناطة بها , ومراعاة تنظيم الحد الادنى لراتب الوظيفة في القطاعات الاخرى .

١- واجبات ومسؤوليات الوظيفة : الاصل ان الراتب الوظيفي مقرر للوظيفة ذاتها , فان من الاعتبارات الاساسية التي تراعى في التنظيم المالي لها الاهمية النسبية لواجباتها ومسؤولياتها بغض النظر عن شاعرها , وان يكون هناك ارتباط بين تدرج الرواتب باختلاف فئات الوظائف والنفقات في درجة أهمية واجباتها وجسامة مسؤولياتها , لذا يتطلب ترتيب الوظائف وفق خطة قوامها التحليل السليم لواجبات ومسؤوليات كل وظيفة .(٤٢)

وان مبدأ الاجر المساوي للعمل الذي يسود نظام الوظيفة العامة يتطلب تحديد مستوى واحد من الرواتب للوظائف التي تنتمي الى درجة واحدة . وهو ما معمول به في قانون رواتب موظفي الدولة العراقي رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل حيث حدد لكل درجة في سلم الرواتب عنوان وظيفي وراتب وفق المؤهل العلمي والخدمة المحدد لكل منها.

٢- مستوى الراتب في القطاعات المنافسة : ان لتحديد مستويات الراتب في الوظائف المماثلة في القطاع المختلط او الخاص له تأثير على تحديد مستويات الراتب في القطاع العام ويتطلب مراعاة هذه المستويات , لأجل ضمان جذب الكفايات والخبرات للالتحاق بالوظائف العامة , ولهذه الحقيقة اهميتها بالنسبة للدول التي تنهض بالدور الرئيسي من خلال القطاع العام في تحقيق التنمية الشاملة , (٤٣) بحيث لا تكون الرواتب في القطاع العام دون مثيلاتها في القطاع الخاص , لذا يجب العمل على ايجاد نوع من التوازن والتقارب في معدلات الرواتب والاجور بالنسبة لمختلف القطاعات تحقيقا للمساواة الوظيفية ووحدة المعاملة .

ثانيا: الاعتبارات الاقتصادية : ان لهذه الاعتبارات اهميتها من خلال النظر الى رواتب الموظفين ومحقاتها هي كنوع من النفقات العامة للدولة تشكل عبئا ماليا على الدولة , والتي تمثل دخولا فردية وتتحول الى انفاق استهلاكي مما يتطلب مراعاة النقاط التالية :

١- الامكانيات المالية للدولة : قد تسعى بعض الحكومات الى تحديد مستوى ملائم لرواتب موظفي الدولة غير ان الحالة المالية وامكانية الموازنة العامة غالبا ما تحول دون زيادة رواتب الموظفين , فان قيام الدولة بزيادة مستوى الراتب الوظيفي في الوقت الذي لا تستطيع تغطية هذه الزيادة بموارد مالية اضافية فانه يؤدي الى ارتفاع تكاليف الخدمات العامة دون مقابل .

٢- مستوى الدخل القومي : يجب ان يراعى مستوى الدخل القومي للدولة , فزيادته تعبر عن زيادة دخول الافراد وكذلك يتطلب زيادة رواتب الموظفين التي تتمثل فيها دخولهم , وهذا العامل له اهميته بالنسبة للدولة الجديدة حديثة العهد بالتنمية , اذ يجب على الدولة زيادة رواتب موظفيها بما يتناسب وزيادة الدخل القومي بعد حدوث التنمية . (٤٤) وفي هذه الحالة ينظر الى زيادة الراتب على اساس انه رفع مستوى المعيشة نتيجة للتنمية الاقتصادية او تطبيق لمبدأ العدالة الاجتماعية

او عدالة التوزيع , اذ يتعين مراعاة العدالة في توزيع زيادة الدخل القومي على جميع افراد المجتمع الذين شاركوا وتعاونوا في احداثها .

ثالثا: الاعتبارات الاجتماعية : ان هذه الاعتبارات يملها التكيف الانساني للراتب بانه من قبيل النفقة وليس مقابل العمل فقط وهو التكيف الذي يقضي مراعاة التكاليف المعيشية والاعباء العائلية للموظف .

١- تكاليف المعيشة : يتخذ المشرع من تطور هذه التكاليف اساسا لتحديد الحد الادنى لمستويات الرواتب وما يحتاجه الفرد لتلبية متطلباته الحياتية وبعض الحاجات الترفيهية , فمشكلة الغلاء من اخطر المشاكل التي تؤدي الى عجز ذوي الدخل المحدود كالموظفين عن مواجهة نفقات المعيشة المتزايدة بموارهم الثابتة .وبالنظر لتقلب نفقات المعيشة بين الارتفاع والانخفاض فقد اتجهت بعض الدول لعلاج حالة تقلب الاحوال الاقتصادية من خلال النظر بصفة دورية في الرواتب ومسايرة ارتفاع وانخفاض مستوى المعيشة . ولمواجهة حالات التضخم والارتفاع المفاجئ لتكاليف المعيشة لذا تعتمد اغلب الدول الى منح اعانة غلاء المعيشة ,^(٤٥) للموظف لمساعدته في مواجهة هذه الحالة ,ويتطلب للحفاظ على الروح المعنوية والكفاية في الوظيفة العامة ان يكون هناك تناسبا بين الراتب وتكاليف المعيشة .

٢- الاعباء العائلية : وتكيف هذه الاعتبارات على اساس ان الراتب نوع من النفقة ويراعى عند تحديده الاعباء العائلية للموظف مثل مخصصات الزوجية والاطفال التي تمنح للموظف , كما في المادة (١٤) من قانون رواتب موظفي الدولة العراقي رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.^(٤٦)

نجد ان هذه الاعتبارات تختلف باختلاف الزوايا التي ينظر منها الى الراتب ومحلقاته والتكيف القانوني له فهل هو مقابل عمل او يدفع على اساس انه نفقة يجب ان يكفل للموظف وعائلته حياة اجتماعية متوازنة ومواجهة متطلبات المعيشة ومراعاة المستوى العام للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وهذا المستوى يعتمد بالدرجة الاساس على امكانات الدولة المالية ووضع الراتب وفق خطة علمية واسس ثابتة نسبيا .

المطلب الثالث : تنظيم الحد الأدنى للراتب في التشريع العراقي والمقارن- Regulation of the minimum wage in Iraqi and comparative legislation

سوف نتناول في هذا المطلب التنظيم القانوني للحد الأدنى لراتب الموظف مع ذكر بعض التطبيقات في العراق ومصر ولبنان وحسب الآتي :

الفرع الاول : تنظيم الحد الأدنى للراتب في التشريع المقارن- Regulation of the minimum wage in comparative

اولاً: مصر , حرص المشرع المصري على احاطة راتب الموظف بعدة ضمانات اهمها تقرير حد ادنى له , حيث قام المشرع المصري بمقتضى قانون العاملين المدنيين رقم (٤٧) لسنة ١٩٧٨ بوضع حد ادنى للمرتبات (١٦) جنيها شهريا , وبمقتضى قانون رقم (١١٤) لسنة ١٩٨١ قام المشرع برفع الحد الأدنى الى (٢٠) جنيها شهريا , وقد صدرت قوانين متعاقبة اعتبارا من ١٩٨٧/٧/١ لزيادة رواتب العاملين بالدولة لأجل مواجهة أعباء المعيشة وارتفاع الأسعار وادت هذه الزيادة الى ارتفاع الحد الأدنى للرواتب (٤٧) .

ونظرا للارتفاع المتزايد في الاسعار صدر القانون رقم (١١٤) لسنة ٢٠٠٨ في ٢٠٠٨/٤/٣٠ الذي نص على زيادة رواتب العاملين بالدولة بنسبة (٣٠%) , حيث نصت المادة (٣) من القانون اعلاه (اولا : اعتبارا من ٢٠٠٨/٥/١ يمنح جميع العاملين بالدولة علاوة خاصة شهرية بنسبة (٣٠%) من الاجر الاساسي لكل منهم في ٢٠٠٨/٤/٣٠).^(٤٨) وهذا ما ذهبت اليه المحكمة الادارية العليا في مصر في حكم بشأن العلاوة الخاصة بزيادة رواتب العاملين المدنيين بالدولة "بأن الهدف منها مواجهة اعباء المعيشة المتزايدة وسعت الدولة في اقرارها لكافة العاملين بأجهزتها وأصحاب المعاشات وذلك للتخفيف عنهم ومعاونتهم على مواجهة متطلبات الحياة الضرورية".^(٤٩) ويلاحظ من الزيادات التي تطلقها الدولة على رواتب العاملين معها تتم على الراتب الاساسي للموظف وليس على الراتب الاجمالي , وبالتالي فإن هذه الزيادة تكون بسيطة لا تكفي أعباء المعيشة والارتفاع المتزايد في الأسعار .

ثانيا : لبنان , صدرت العديد من التشريعات التي تنص على رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في الادارات العامة ومنها:

١- قانون رقم (٩) لسنة ١٩٧٨ , قانون رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في الادارات العامة وفي المؤسسات العامة وغير الخاضعة لقانون العمل , وتحويل سلاسل الرواتب واعطاء زيادة للمتقاعدين والاجراء وبدل غلاء المعيشة , ونصت المادة الاولى من القانون اعلاه على (يرفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في الادارات العامة الى (٤١٥) اربعمائة وخمس عشرة ليرة

لبنانية في الشهر). ويصنف كل من الموظفين المعنيين بالراتب الجديد لراتبه القديم على ان يحتفظ من يتدرج منهم بالقدم المؤهل للتدرج.^(٥٠)

٢- قانون رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في الادارات العامة وفي الجامعة اللبنانية والبلديات والمؤسسات العامة غير الخاضعة لقانون العمل واعطاء زيادة غلاء معيشة رقم (٦٣) لسنة ٢٠٠٨،^(٥١) حيث نصت المادة الاولى من القانون اعلاه (يرفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في الادارات العامة والبلديات وفي المؤسسات غير الخاضعة لقانون العمل الى (٥٠٠,٠٠٠) خمسمائة الف ليرة لبنانية , بزيادة نسبتها ٦٦% على الحد الأدنى للراتب) اما المادة الثانية حيث نصت على (تعدل سلاسل رواتب الموظفين وفقا للجداول الجديدة الملحقة بهذا القانون , ويخصص لكل من الموظفين المعنيين بالراتب الجديد المقابل لراتبه القديم والدرجة الجديدة المقابلة لدرجته القديمة مع احتفاظه بحقه بالقدم المؤهل للتدرج). ويمكن بيان هدف المشرع اللبناني من تشريع هذا القانون بما اورده في ديباجته ان الزيادة الاخيرة التي طرأت على رواتب وأجور العاملين في القطاع العام تعود الى اوائل عام ١٩٩٩ وبما ان القيمة الشرائية لهذه الرواتب قد تدنت بشكل ملحوظ خلال السنوات الاخيرة نتيجة الاحوال الاقتصادية والمالية التي يشهدها العالم , وبما ان الاوضاع السياسية والاقتصادية في لبنان قد انعكست سلبا على القدرة الشرائية للمواطنين , وعجز الخزينة المتزايد وأهمية الحفاظ على الاستقرار المالي والنقدي وبما ان معالجة الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية تستتبع الانتفات وبصورة ملحة الى فئات المجتمع اللبناني من ذوي الدخل المحدود , لذا تدخلت الحكومة برفع الحد الأدنى للرواتب لهذه الفئة .

الفرع الثاني : تنظيم الحد الأدنى للراتب في التشريع العراقي- Regulation of the minimum wage in Iraqi legislation

بداية يمكن لنا اثاره بعض التساؤلات هل نص المشرع العراقي على الحد الأدنى للراتب في قوانين الخدمة النافذة والقوانين ذات العلاقة , وما هو الاساس الذي يكيف عليه هذا الحد , وفرضا انه تم وضع حد ادنى لراتب الموظف هل يتناسب هذا التحديد مع الوضع الاقتصادي السائد بعد عام ٢٠٠٣ والتحول الذي جاء به دستور العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ , وهل يمكن سريان الحد الأدنى للأجر في قانون العمل لسنة ٢٠١٥ على الحد الأدنى للراتب الوظيفي في قانون رواتب موظفي الدولة لسنة ٢٠٠٨ المعدل او على الاقل قياس ذلك ومعالجة وضع الرواتب في حدود ما جاء به قانون العمل .

في البداية لابد ان نبين ان المشرع العراقي لم يقم بتشريع قانون للحد الأدنى او النص على الحد الأدنى للراتب كما فعل في قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , اذ نص على الحد الأدنى للأجور للعاملين في

القطاع الخاص،^(٥٢) ونجد انه لا يجوز سريان الحد الأدنى للأجور، وانما يمكن الاستناد الى المعايير التي اعتمدها المشرع في تحديد الحد الأدنى للأجور في قانون العمل لتحديد الحد الأدنى لراتب الموظف في القطاع العام، واهم تلك المعايير وهي احتياجات الموظف واسرته، المستوى العام للأسعار في الدولة، تكاليف المعيشة والتغيرات التي تطرأ عليها، العوامل الاقتصادية بما فيها متطلبات التنمية ومستوى الخدمة المقدمة.

اما الاساس الذي يكيف عليه الحد الأدنى لراتب الموظف في العراق هي الاعتبارات الاقتصادية ونسبة التضخم عند وضع هذه الحدود.^(٥٣) ومن خلال النظر الى الدرجات الدنيا في سلم الرواتب نجد ان حدها الأدنى لا يتلاءم والتطور الذي حصل في المستوى الاقتصادي والتغيير المستمر في الاسعار. وان المشرع العراقي لم يقم بتحديد الحد الأدنى للراتب الا انه يمكن استخلاص هذا المبدأ من خلال الرجوع الى قانون الخدمة المدنية والقوانين الوظيفية ذات العلاقة براتب الموظف، وذلك من خلال وضع حد ادنى لكل درجة وظيفية في سلم الرواتب وحسب ما يلي:

اولاً: قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل^(٥٤)

رجوعاً الى سلم الرواتب الذي نص عليه قانون الخدمة المدنية اعلاه حيث نجد انه حدد (٩) درجات وحدد لكل درجة في سلم الدرجات المالية، حدين حد ادنى وحد اعلى لهذه الدرجة، فالحد الأدنى للدرجة التاسعة هو (٦٩,٥)، اما الحد الأدنى للدرجة الاولى هو (٢٥٧,٥) حيث ان الحد الأدنى للدرجة الاولى هو ثلاثة اضعاف الحد الأدنى للدرجة التاسعة.

ثانياً: قانون اصلاح رواتب وظروف عمل موظفي الدولة رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٧^(٥٥) قانون التعديل الثاني للأمر (٣٠) لسنة ٢٠٠٣

وبعد الاطلاع على جدول الرواتب المعدل نجد ان هذا الجدول الذي نص عليه القانون ويتكون من (١٠) درجات، فالحد الأدنى للدرجة العاشرة (١٤٠) الف دينار عراقي، بينما الحد الأدنى للدرجة الاولى (٧٤٠) الف دينار عراقي. نجد ان الحد الأدنى للدرجة الاولى هو خمسة اضعاف الحد الأدنى لراتب الدرجة العاشرة. نستنتج من ذلك ان هذا الاصلاح قد زاد من اضعاف الحد الأدنى لرواتب الدرجات الاولى بينما الدرجات الدنيا ضلت تعاني من قلة الراتب وعدم كفايته.

ثالثا : قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل

ان جدول الرواتب والعلاوات السنوية الذي نص عليه القانون اعلاه نجد انه يتكون من (١٠) درجات وظيفية , ولكل درجة من الدرجات حد ادنى حدده المشرع فالحد الادنى للدرجة العاشرة هو (١٤٠,٠٠٠) الف دينار عراقي , اما الحد الادنى للدرجة الاولى هو (٩٤٨,٠٠٠) الف دينار عراقي , نجد ان الحد الادنى للدرجة الاولى هو ستة اضعاف الحد الادنى للدرجة العاشرة . نستنتج ان المشرع العراقي في الجدول الملحق بهذا القانون قد زاد من الحد الادنى للدرجة الاولى من دون زيادة الحد الادنى لرواتب الدرجات الدنيا التي هي اكثر احتياجا لزيادة الراتب , لذلك تدخلت السلطة التنفيذية كونها الجهة المختصة بتعديل الرواتب , حيث قامت بتعديل الحد الادنى للدرجات الدنيا حيث شملت الدرجات (٨, ٩, ١٠) بزيادة الراتب المحدد لهذه الدرجات وتخفيض الحد الادنى للدرجات العليا وهي (١, ٢, ٣) من سلم الرواتب الملحق بالقانون وفق قرار مجلس الوزراء رقم (٣٦٦) لسنة ٢٠١٥ .

من خلال الاطلاع على جدول الرواتب المعدل وجدنا ان الزيادة التي حصلت على الدرجات الدنيا هي زيادة ضئيلة لا تتناسب مع الوضع الاقتصادي السائد اذ ان مقدار الزيادة في الدرجة العاشرة هي (٣٠,٠٠٠) الف دينار عراقي فقط , حيث اصبح راتب الدرجة العاشرة (١٧٠,٠٠٠) الف .

ويثار التساؤل الاتي هل يتلاءم هذا التعديل مع الوضع السائد وارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة على كافة المستويات , فاذا نظرنا الى راتب الموظف في الدرجات الدنيا فهل بإمكانه الاستفادة من القروض التي تقدمها المصارف الحكومية او الاهلية حيث ان مبالغ اقساط السلف والقروض التي تطلقها المصارف والمؤسسات والشركات العامة غالبا ما تكون اكثر من الراتب الاسمي او الكلي لموظفي هذه الدرجات , لذا نجد من العدالة ان يتم تحديد الحد الادنى للراتب وفق اسس علمية عملية مع الاخذ بالاعتبار الاوضاع الاقتصادية السائدة في العراق, لذا نهيب بالمشرع العراقي معالجة هذه الحالة فمن حق الموظف في الدرجات الدنيا التسليف على راتبه والاستفادة من القروض لتلبية احتياجاته المعيشية .

فيما سبق بينا موقف المشرع العراقي من الحد الادنى لراتب الموظف الدائم المعين على الملاك بصورة دائمة اما موقف المشرع بخصوص الحد الادنى لراتب الموظف المعين بعقد سواء عقد مؤقت وعقد مشاريع التنمية وعقد اجر شهري او يومي , فبخصوص راتب عقد التنمية فان الادارة حددت راتبهم باجر مقطوع يعادل الحد الادنى المحدد للدرجة الوظيفية التي يعينون فيها . اما موظفي الاجور ترى وزارة المالية بكتابها المرقم (٨٠٢/٦٠/٥١٠٠٢) في ٢٠١٢/٧/١ ان عبارة باجر يومي او شهري تنصرف للعاملين بصيغة عقد وان حقوق وواجبات المتعاقد يقتضي ان تكون ضمن بنود العقد المبرم بين الدائرة والمتعاقد , (٥٦) والحد الادنى لراتب الموظف بعقد اجر شهري او يومي فقد حدده المشرع وفقا لقانون العمل وقرار مجلس الوزراء رقم (٤١٣) لسنة ٢٠١٧ , الذي قرر فيه مجلس الوزراء بجلسته

الاعتيادية (٤٨) المنعقدة بتاريخ ٢٠١٧/١٢/١٢ (اقرار توصية لجنة تحديد الحد الادنى لأجر العامل ليكون ٣٥٠٠٠٠٠ الف دينار استنادا الى احكام المادة ٦٣/البند ثانيا من قانون العمل رقم ٣٧ لسنة ٢٠١٥).^(٥٧) اما فئة الموظفين المؤقتين المعينين على الملاك وفق قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧,^(٥٨) حيث نص البند (سابعاً) منه على (تطبق على الموظفين المؤقتين في التعيين وفي الحقوق والواجبات وغيرها ما ورد في هذا القرار قوانين وقواعد الخدمة والتقاعد وقرارات مجلس قيادة الثورة التي تطبق على الموظفين في الدوائر التي يعملون فيها). ويعين الموظف المؤقت لأول مرة في ضوء خبرته ومهارته وكفاءته الفنية براتب الحد الادنى للوظيفة التي تقرر اللجنة صلاحيته للتعين فيها بشرط ان لا يقل ذلك عن الراتب المقرر للشهادة الدراسية التي يحملها بموجب قوانين او انظمة او قواعد الخدمة النافذة في الدائرة التي يعين فيها.^(٥٩)

نستنتج من موقف المشرع العراقي بخصوص الحد الادنى لراتب الموظف المؤقت وموظفي العقود , ان سلطة الادارة ليست مطلقة في تحديد الحد الادنى لراتب الموظف المؤقت , بل انها تلتزم بما حدده المشرع لها هو ان لا يقل هذا الحد عن الحد الادنى لراتب الشهادة الدراسية التي يحملها الموظف المؤقت , وكذلك موظفي عقود التنمية حيث نجد ان الادارة التزمت بالحد الادنى للراتب المقرر للشهادة استنادا الى قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .

نخلص مما تقدم ان المشرع المصري قام وبشكل دوري النظر في رواتب الموظفين من خلال زيادة الحد الادنى للراتب المحدد للدرجات الوظيفية , وبصورة عامة لكل الموظفين وبنسبة واحدة , اما المشرع اللبناني فإنه قام وبفترات متلاحقة بالنظر في زيادة الرواتب في الادارات العامة من خلال رفع الحد الادنى لجميع الموظفين غير الخاضعين لقانون العمل , ونحن بدورنا نؤيد ما ذهب اليه المشرع المصري واللبناني بخصوص اعادة النظر بصورة دورية في الحد الادنى للراتب في ضوء التقلبات الاقتصادية وارتفاع تكاليف المعيشة , اما المشرع العراقي فانه لم يقم بتشريع قانون يحدد الحد الادنى اللازم للراتب او النص على الحد الادنى في قانون الخدمة المدنية وفق اسس معينة , لذا نهيب بالمشرع العراقي النص على الحد الادنى للراتب في قانون الرواتب لسنة ٢٠٠٨ المعدل النافذ وفق اسس محددة ومعايير واضحة .

الخاتمة : في نهاية بحثنا توصلنا الى اهم الاستنتاجات وبعض التوصيات

اولا: الاستنتاجات

- ١- يمثل الراتب الوظيفي المردود المادي الملموس للعمل الوظيفي والاساس الذي يعتمد عليه الموظف في تسيير اموره واحتياجاته الحياتية والعائلية .
- ٢- ان الهدف الاساسي من تقرير الحد الادنى للراتب هو تناسب هذا الحد مع الوضع الاقتصادي العام وتطور وضع الموظف , فكلما تطراً تغيير على مركزه القانوني وجب اعادة النظر فيه ليتناسب مع وضعه الحالي.
- ٣- اغفال المشرع الدستوري النص في دستور العراق لعام ٢٠٠٥ النافذ على الحد الادنى للراتب كما فعل المشرع المصري بالنص عليه في دستوره وتقييده المشرع العادي بالالتزام بهذه الحدود عند تشريع قانون للحد الادنى للراتب .
- ٤- عدم قيام المشرع ببيان الاسس والاعتبارات التي يتم الاستناد عليها في تحديد الحدود الدنيا للراتب لاسيما في التشريع العراقي كما في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل .
- ٥- قيام المشرع بإعادة النظر بزيادة الحد الادنى للراتب سواء في التشريع العراقي او التشريع المقارن الا ان هذه الزيادة غالباً لا تتناسب مع الوضع المعيشي للموظف والتطور السريع للوضع الاقتصادي العام .

ثانيا: التوصيات والمقترحات

- ١- اعادة النظر دورياً بالحد الادنى للراتب بما يتلائم مع تطور الوضع الاقتصادي وغلاء المعيشة وبزيادة تتناسب مع هذا التطور وتحسين مستويات الرواتب في الدرجات الدنيا في سلم الرواتب .
- ٢- نوصي بتشريع قانون خاص بتحديد الحد الادنى للراتب في القطاع العام اسوة بالحد الادنى للأجور في القطاع الخاص او نقترح بأجراء تعديل على قانون رواتب موظفي الدولة العراقي النافذ رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل بإدخال بعض النصوص القانونية التي تبين الحد الادنى للدرجات الوظيفية وفق معايير محددة .
- ٣- نوصي بتنظيم اسس ومعايير للحد الادنى للراتب وتحقيق العدالة واعادة التوازن في واقع الرواتب وفقاً للنظام الاقتصادي والسياسي السائد في الوقت الحالي .
- ٤- تقليل الاختلاف والتباين الكبير بين الحد الادنى للدرجات الدنيا والحد الادنى للدرجات العليا في سلم الرواتب مع الاخذ بنظر الاعتبار المستوى العلمي وسنوات الخدمة .

الهوامش

- ^١ احمد مختار عمر , معجم اللغة العربية , عالم الكتب , ط١, القاهرة, ٢٠٠٨, ص٨٥٤
- ^٢ المعجم الوسيط, الجزء الاول, مطبعة مصر, ١٩٦٠, مصر, ص٣٢٦
- ^٣ لقد جرت قوانين الوظيفة العامة في مصر على تسمية ما يتقاضاه الموظف شهريا مقابل القيام بأعمال وظيفته مرتبا, الا ان القانون رقم (٥٨) لسنة ١٩٧١ ونظام العاملين المدنيين رقم(٤٧) لسنة ١٩٧٨ قد اسمياه اجرا . د محمد صلاح عبد البديع, النظام القانوني للموظف العام في مصر, ط١, دار النهضة العربية, القاهرة, ١٩٩٦, ص١٠٨
- ^٤ ينظر قوانين الموازنة العامة الاتحادية رقم (٢) لسنة ٢٠١٥, منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٣٥٢ في ٢٠١٥/٢/١٦, وكذلك قانون رقم (١) لسنة ٢٠١٦, منشور بالوقائع بالعدد ٤٣٩٤ في ٢٠١٦/١/١٨
- ^٥ المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦, منشور على الموقع الالكتروني (www.monshurat.org), تاريخ الزيارة ٢٠١٧/١٢/٢
- ^٦ نظام الموظفين اللبناني, مرسوم اشتراعي رقم ١١٢ لسنة ١٩٥٩ في ١٩٥٩/٦/١٢. منشور على الموقع الالكتروني (www.cib.gov.lb/lot/112.htm), تاريخ الزيارة ٢٠١٧/١٢/٢
- ^٧ امر سلطة الائتلاف رقم ٣٠ لسنة ٢٠٠٣ (الملغى) منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٣٩٧٩ في ٢٠٠٣/٩/٨
- ^٨ د محمد فؤاد مهنا, سياسة الوظائف العامة وتطبيقاتها, بلا طبعة, بلا دار, مصر, ١٩٦٧, ص ٣٨٥
- ^٩ د حماد محمد شطا, النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة دار الفكر العربي, القاهرة, ١٩٧٩, ص٣١
- ^{١٠} Alian plantey trait pratique de La fonction publique toisiene edition tomelet tome II, paris, 1971, p745
- ^{١١} د انور احمد رسلان, الوظيفة العامة, بلا طبعة, دار النهضة العربية, القاهرة, ١٩٩٤, ص١٦٦
- ^{١٢} محمد رفعت عبد الوهاب, القانون الاداري, بلا طبعة, دار الجامعة الجديدة, الاسكندرية, ٢٠١٠, ص٢٥٨
- ^{١٣} د سليمان الطماوي, الوجيز في القانون (دراسة مقارنة), بلا طبعة, دار الفكر العربي, القاهرة, ١٩٧٩, ص٤٤٩
- ^{١٤} د حماد محمد شطا, مصدر سابق, ص٤٨
- ^{١٥} عبد اللطيف قطيش, نظام الموظفين نسا وتطبيقا(قراءة نقدية), ط١, منشورات الحلبي الحقوقية, ٢٠١٣, ص٦٣
- ^{١٦} عبد اللطيف قطيش, مصدر سابق, ص٦٣-٦٤
- ^{١٧} د علي مرهج ايوب, الوظيفة العامة في لبنان واجبات وحقوق, المجلد الاول, ط١, منشورات الحلبي الحقوقية, ١٩٩٩, ص٤٤٨
- ^{١٨} د مازن ليلو راضي, موسوعة القضاء الاداري, المجلد الثاني, ط١, المؤسسة الحديثة للكتاب, لبنان, ٢٠١٦
- ^{١٩} حكم محكمة القضاء الاداري رقم ٥٥٣ في ١٩٥٣/٥/٦, مجموعة السنة الثامنة, ص١٠٦٣, اشار اليه د شريف عبد الحميد حسن, حقوق وواجبات الموظف العام, بلا طبعة, دار النهضة العربية, القاهرة, ٢٠١١, ص٢٦
- ^{٢٠} د احمد سليم سعيان, قانون الوظيفة العامة (دراسة مقارنة), ط١, منشورات الحلبي الحقوقية, لبنان, ٢٠١٧, ص٢٢١
- ^{٢١} قرار الهيئة العامة بصفتها التمييزية رقم ٤٠٨/انضباط-تميز/٢٠١٠ في ٢٠١٠/٨/١٩, مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لسنة ٢٠١٠, * نشير الى انه تم تعديل تسمية مجلس شورى الدولة الى مجلس الدولة بموجب المادة (٢) من قانون مجلس الدولة رقم (٧١) لسنة ٢٠١٧, منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٤٥٦ في ٢٠١٧/٨/٧

- ٢٢ د احمد سليم سعيان ,مصدر سابق , ص٢١٢
- ٢٣ د انور احمد رسلان ,مصدر سابق ,ص١٦٩
- ٢٤ قانون التنفيذ رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠, منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٢٧٦٢ في ١٧/٣/١٩٨٠
- ٢٥ د ماجد راغب الحلو , القانون الاداري , بلا طبعة , دار المطبوعات والمعرفة الجامعية , الاسكندرية , ١٩٨٣, ص٢٢٨
- ٢٦ كوثر حازم سلطان , امتيازات الموظف واثرها على فاعلية الادارة (دراسة مقارنة), رسالة ماجستير, كلية القانون , جامعة بغداد , ٢٠٠٠, ص٦٥
- ٢٧ Auby Droit de la fonction publique, Dalloz, 1991, p.133
- ٢٨ د حماد محمد شطا , مصدر سابق , ص٥٤
- ٢٩ ينظر المادة (٢٧) من دستور جمهورية مصر لعام ٢٠١٤, منشور على الموقع الالكتروني (www.constituteproject.org)
- ٣٠ ينظر المادة (٢٨) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥, منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٠١٢ في ٢٨/١٢/٢٠٠٥
- ٣١ قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥ , منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٣٨٦ في ٩/١١/٢٠١٥
- ٣٢ ينظر البند (ثانيا) من المادة (٦٢) من قانون العمل رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥
- ٣٣ د فوزي حبيش , الوظيفة العامة وادارة شؤون الموظفين , بلا طبعة , المنظمة العربية للعلوم الادارية , بلا مكان نشر , ص١٧
- ٣٤ زينب كريم سوادي , الاكام القانونية للراتب , رسالة ماجستير , كلية القانون , جامعة النهرين , ١٩٩٨, ص ٤٧
- ٣٥ د حماد محمد شطا , مصدر سابق , ص٦٩
- ٣٦ د فوزي حبيش , مصدر سابق , ص٢٣
- ٣٧ زينب كريم سوادي , مصدر سابق , ص ٤٧
- ٣٨ د حماد محمد شطا , مصدر سابق , ص٥٣-٥٥
- ٣٩ د يوسف الياس , الحد الادنى للأجور (دراسة اقتصادية قانونية) , مؤسسة الثقافة العمالية , بغداد , ١٩٨٠, ص٤٢
- ٤٠ د يوسف الياس , مصدر سابق , ص ٦٠
- ٤١ د حماد محمد شطا , مصدر سابق , ص ٨٣-٨٤
- ٤٢ د حمدي امين عبد الهادي , نظرية الكفاية في الوظيفة العامة , ط١ , دار الفكر العربي , القاهرة , ١٩٦٦, ص ٤٥٣ - ٤٥٤
- ٤٣ د حمدي امين عبد الهادي , مصدر سابق , ص ٤٥٥
- ٤٤ د حمدي امين عبد الهادي , مصدر سابق , ص ٤٥٦
- ٤٥ يقصد باعانة غلاء المعيشة (هي نوع من المساعدة المالية تقررها الدولة لذوي الدخل المحدود من موظفين وعمال ليتسنى لهم بمواردهم الثابتة نسبيا مواجهة الارتفاع المطرد في اسعار السلع ونفقات المعيشة في فترات الحروب وما بعدها), د حمدي امين عبد الهادي , مصدر سابق , ص ٤٦٠
- ٤٦ نصت المادة (١٤) على (اولا :أ- يمنح الموظف او زوجته الموظفة مخصصات اعالة قدرها (٥٠٠٠٠) الف دينار شهريا , ثانيا - يمنح الموظف المتزوج مخصصات أطفال قدرها (١٠٠٠٠) الف دينار شهريا عن كل طفل ولغاية الطفل

- الرابع داخل وتمنح هذه المخصصات للموظفة زوجة الكاسب (المعدلة بالقانون رقم (١٠٣) لسنة ٢٠١٢ , منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٢٦٢ في ٢٠١٢/١٢/٣١
- ^{٤٧} د محمد ابراهيم الدسوقي , الحقوق المالية للموظف العام , دار النهضة العربية , القاهرة , ٢٠١١, ص٧٦-٧٧
- ^{٤٨} د محمد ابراهيم الدسوقي , مصدر سابق , ص٧٨
- ^{٤٩} د محمد ماهر ابو العينين , العاملون المدنيون بالدولة في قضاء واقفاء مجلس الدولة , الكتاب الاول , دار النهضة العربية , ط١ , القاهرة , ٢٠٠٧, ص٣٠١
- ^{٥٠} موريس نخلة , الوسيط في شرح قانون الموظفين , الجزء الاول , منشورات الحلبي الحقوقية , لبنان , ٢٠٠٤ , ص٥٢٨-٥٢٩
- ^{٥١} قانون رفع الحد الأدنى للرواتب والاجور في الادارات العامة غير الخاضعة لقانون العمل اللبناني رقم (٦٣) لسنة ٢٠٠٨ , منشور على الموقع الالكتروني (www.lagellaw.ul.edu.lb) , تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٧/٢
- ^{٥٢} ينظر المادة (٦٢) من قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥
- ^{٥٣} المادة (٢/اولا) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ , منشور بالوقائع بالعدد منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٠٧٤ في ٢٠٠٨/٥/١٢
- ^{٥٤} قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ , منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٣٠٠ في ١٩٦٠/٦/٢
- ^{٥٥} قانون اصلاح رواتب وظروف عمل موظفي الدولة رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٧ قانون التعديل الثاني للأمر (٣٠) لسنة ٢٠٠٣ , منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٤٠٤٥ في ٢٠٠٧ /٨/٢٠
- ^{٥٦} د خيرى ابراهيم مراد , المركز القانوني للموظف المتعاقد والمؤقت في الوظائف العامة , بحث منشور على الموقع الالكتروني (utq.edu.iq/magazines/docx.law2014/2) تاريخ الزيارة ٢٠١٨/٤/٦
- ^{٥٧} قرار مجلس الوزراء رقم (٤١٣) لسنة ٢٠١٧ في الصادر في ٢٠١٧/١٢/١٣
- ^{٥٨} قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧ , منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٣١٦٤ في ١٩٨٧/٨/٢٤
- ^{٥٩} الفقرة (٤) من تعليمات الخدمة المدنية رقم (١١) لسنة ١٩٨٧ , منشور بالوقائع العراقية بالعدد ٣١٨٣ في ١٩٨٨/١/٤

المصادر References

اولا: المعاجم

I. احمد مختار عمر ,معجم اللغة العربية ,عالم الكتب ,ط١, القاهرة, ٢٠٠٨

II. المعجم الوسيط, الجزء الاول, مطبعة مصر, ١٩٦٠

ثانيا: المؤلفات

I. د احمد سليم سعيان ,قانون الوظيفة العامة (دراسة مقارنة), ط١, منشورات الحلبي الحقوقية, لبنان, ٢٠١٧

II. د انور احمد رسلان, الوظيفة العامة, بلا طبعة, دار النهضة العربية, القاهرة, ١٩٩٤

III. حماد محمد شطا, النظام القانوني للأجور والمرتبات في الوظيفة العامة, دار الفكر العربي, القاهرة, ١٩٧٩

IV. د حمدي أمين عبد الهادي, نظرية الكفاية في الوظيفة العامة, ط١, دار الفكر العربي, القاهرة, ١٩٦٦.

V. د سليمان الطماوي, الوجيز في القانون الاداري (دراسة مقارنة), دار الفكر العربي, القاهرة, ١٩٧٩

VI. د شريف عبد الحميد حسن, حقوق وواجبات الموظف العام, بلا طبعة, دار النهضة العربية, القاهرة, ٢٠١١

VII. عبد اللطيف قطيش, نظام الموظفين نصا وتطبيقا (قراءة نقدية), ط١, منشورات الحلبي الحقوقية, ٢٠١٣

VIII. عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي, النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة (دراسة مقارنة), ط١, بلا

دار, بغداد, ١٩٨٤

IX. د علي مرهج ايوب, الوظيفة العامة في لبنان واجبات وحقوق, المجلد الاول, ط١, منشورات الحلبي الحقوقية

١٩٩٩,

X. د ماجد راغب الحلو, القانون الاداري, دار المطبوعات الجامعية, الاسكندرية, ١٩٨٣

XI. د مازن ليلو راضي, موسوعة القضاء الاداري, المجلد الثاني, ط١, المؤسسة الحديثة للكتاب, لبنان, ٢٠١٦

XII. د محمد ابراهيم الدسوقي, الحقوق المالية للموظف العام, دار النهضة العربية, القاهرة, ٢٠١١

XIII. د محمد رفعت عبد الوهاب, القانون الاداري, دار الجامعة الجديدة, الاسكندرية, ٢٠١٠

XIV. د محمد صلاح عبد البديع, النظام القانوني للموظف العام في مصر, ط١, دار النهضة العربية, القاهرة, ١٩٩٦

XV. د محمد فؤاد مهنا, سياسية الوظائف العامة وتطبيقاتها, بلا طبعة, ١٩٦٧

XVI. د محمد ماهر ابو العينين, العاملون المدنيون بالدولة في قضاء وافتاء مجلس الدولة, الكتاب الاول, دار النهضة

العربية, ط١, القاهرة, ٢٠٠٧

XVII. موريس نخلة, الوسيط في شرح قانون الموظفين, الجزء الاول, منشورات الحلبي الحقوقية, لبنان

٢٠٠٤,

XVIII. د يوسف الياس, الحد الأدنى للأجور (دراسة اقتصادية قانونية), بلا طبعة, مؤسسة الثقافة العمالية, بغداد

١٩٨٠.

ثالثا: الرسائل

- I. زينب كريم سوادي, الاحكام القانونية للراتب, رسالة ماجستير, كلية القانون, جامعة النهريين, ١٩٩٨
- II. كوثر حازم سلطان, امتيازات الموظف العام واثرها في زيادة فاعلية الادارة (دراسة مقارنة), رسالة ماجستير, كلية القانون, جامعة بغداد, ٢٠٠٠

رابعا : البحوث

- I. د خيري ابراهيم مراد, المركز القانوني للموظف المتعاقد والمؤقت في الوظائف العامة, بحث منشور على الموقع الالكتروني (utq.edu.iq/magazines/docx.law2014/2)

خامسا: المواقع الالكترونية الرسمية

- I. موقع مجلس النواب العراقي www.arparliament.iq
- II. قاعدة التشريعات العراقية www.iraqld.iq
- III. وزارة العدل- جريدة الوقائع العراقية www.moj.gov.iq
- IV. موقع وزارة المالية العراقية www.mof.gov.iq
- V. موقع الجامعة اللبنانية www.legallaw.ul.ed.lb
- VI. موقع الدساتير العربية والاجنبية www.constituteproject.org

سادسا: الدساتير

- I. دستور العراق لعام ٢٠٠٥
- II. دستور مصر لعام ٢٠١٤
- III. دستور لبنان لعام ١٩٢٦ المعدل

سابعا: القوانين والقرارات

- القوانين العراقية
- I. قانون الموازنة العامة الاتحادية العراقية رقم (٢) لسنة ٢٠١٥
- II. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل
- III. قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل
- IV. قانون التنفيذ العراقي رقم (٤٥) لسنة ١٩٨٠
- V. قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥
- VI. قانون اصلاح رواتب وظروف عمل موظفي الدولة رقم (٣١) لسنة ٢٠٠٧
- VII. قرار مجلس قيادة الثورة (المنحل) رقم (٦٠٣) لسنة ١٩٨٧

• القوانين العربية

- I. قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦
- II. نظام الموظفين العموميين اللبناني رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ المعدل

ثامنا : القرارات القضائية

- I. قرار رقم ٤٠٨/انضباط- تمييز/٢٠١٠, مجموعة قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لعام ٢٠١٠

تاسعا: القرارات والتعليمات

- I. قرار مجلس الوزراء العراقي رقم (٤١٣) لسنة ٢٠١٧
- II. تعليمات الخدمة المدنية رقم (١١) لسنة ١٩٨٧

عاشرا: المصادر الفرنسية

I. Alain plautey trait pratique de la fonction publique toisieneedition tomelet tome II,
paris,1971.

II. Auby Droit de la fonction publique, Dalloz,1991