



حقوق الموظفين في إقليم كردستان: دراسة فقهية تقويمية

هادي جلال كريم^١ - محمد عبدالله أحمد^٢

mohammed.mustafa@univsuul.edu.iq – hadyjalal82@gmail.com

^١ إمام وخطيب في وزارة الاوقاف والشؤون الدينية، أربيل، إقليم كردستان، العراق.

^٢ قسم الشريعة، كلية العلوم الإسلامية، جامعة السليمانية، السليمانية، إقليم كردستان، العراق.

المخلص

يهدف هذا البحث إلى إظهار وبيان الحقوق المبرمة في حق الموظف العام في الشريعة الإسلامية المنبثقة من الكتاب والسنة الشريفة وكتب السياسة الشرعية، ويتمحور أيضاً بالمقابل حول قانون إقليم كردستان_العراق_ مما ألزمه من حقوق لخدمة الموظف العام في المؤسسة الحكومية التي دوماً تخدم أفراد وشرائح المجتمع كافة على حد سواء، والحقوق المشروعة تظهر في الحقوق المعنوية والنفسية والحقوق المالية، الحقوق المالية تتشكل في الرواتب والمكافئة والتقاعد وغير ذلك، والمعنوية تدور حول حقوق الإجازات بكافة أشكالها، والتعامل الحسن والذب عنمه والتحفيز نحو التقدم والابتكار وغير ذلك. واعتمد الباحث في دراسة هذا البحث على المنهج الاستقرائي والمسحي مصاحباً لقائمة الاستبيان، الذي يتمحور حول بعض الأسئلة المتعلقة بحقوق الموظفين، وعينة هذا الاستبيان متعلقة بحقوق الموظفين في المرافق العام وليس من عداهم.

الكلمات المفتاحية: الحقوق، الموظفين، إقليم كردستان، الفقهية، التقويمية.

المقدمة

إن الحمد لله نحمده ونستعينه ونستغفره، وأشهد أن لا إله إلا الله وحده لا شريك له وأشهد أن محمداً عبده ورسوله. أما بعد: فلا شك أن الاشتغال بالعلم من أفضل القربات وأجلها، والفقه في الدين هم خيرة المصطفين من العلماء وطلاب العلم الشرعي. وموضوع الأحكام الشرعية العملية المنبثقة من الكتاب والسنة الصحيحة من الأمور المهمات الملمات بحياة العامة والخاصة، من بين تلك الأحكام المدروسة في الدراسة التي بين أيدينا التي لها علاقة متينة وغير منقطعة بشرائح المجتمع والدولة أفراداً، أو جماعاتٍ؛ وهي التي يتراوح بين الموظف العام.

إن الحقوق من جعل الله تعالى جل شأنه لا تتبدل ولا مبدل لكلماته، وجعلها في ذمة أعناق الخلق كافة حتى لا يهدر حق الضعيف من سلطة القوي، ولا يتعدى أحد على حق أحد، ولا يظلم العالي من البائس الملهوف، فإقامة دولة ما ودوامها تكون بإحقاق العدل وإعطاء كل ذي حق حقه، كانت ولا زالت تقدم الدول بأناس مخلصين الذين كالموظف والعمال والجباة وغير ذلك من المسميات؛ لأجل تقدم وازدهار بلدهم وبالأخير طمعاً وشوقاً من كل منهم وصوله إلى الحقوق التي أبرمت وشرعت لأجله، والمقصد الأساسي في انزال الشرائع كلها إقامة التوحيد وإحقاق العدل فيما بين الناس وانزال الحديد فيه بأس وقوة ومتانة هي ليقوم الناس بالقسط، ومتى ما أحس العامل الموظف بالعيش الرغيد والحياة الكريمة والعدل والقسط في المؤسسة التي تعين فإنه يبدأ بالخطى نحو تحقيق الإنجازات المنتظرة التي في جعبته العلمية وسليقته العملية خلال وظيفته. علماً بأن هذا البحث جزء من رسالة الماجستير بعنوان (حقوق الموظفين في إقليم كردستان: دراسة فقهية تقويمية) التي يقدمه الباحث إلى كلية العلوم الإسلامية في جامعة السليمانية كلية الشريعة.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة هذا البحث في الاطلاع على المزيد من حقوق الموظف العام في الشريعة الإسلامية والقانون العراقي؛ لحدوث بلبله وزعزعة قوية في الآونة الأخيرة التي تضررت برواتب الموظفين في الإقليم؛ ولأخذ النظر والعمل الجاد إلى حل مشكلة رواتب الموظفين وتخفيف معاناتهم.

أسئلة البحث:

- أ- ماهي الحقوق التي تكفلتها الشريعة الإسلامية للموظف؟
- ب- هل أقر القانون في إقليم كردستان والعراق تلك الحقوق؟
- ج- هل يتمتع الموظف في إقليم كردستان بالحقوق التي كفلها لهم القانون؟
- د- هل الحقوق تنحصر في المادية والجسدية، أو هناك حقوق معنوية للموظف؟

أهداف البحث:

- أ- التعرف إلى الحقوق المبرمة في الشريعة الإسلامية تجاه الموظف العام.
- ب- الالتفات الدقيق إلى النصوص القانونية التي أحكمت لأجل شريحة الموظفين العام.
- ج- التلقيح والامتزاج بين الفقه المدون من جهة والواقع الملموس من جهة أخرى لحياة الموظف العام وهذا يكون بالاستبيان وأخذ آراءهم بذلك الشأن.

منهج البحث:

- استخدم في هذا البحث ثلاثة مناهج في بيان موضوعاتها وهي:
- أ- المنهج الاستقرائي: وذلك بالاستدلال من القرآن والسنة الشريفة والكتب الفقهية والقانونية.
 - ب- المنهج المسحي: وهذا المنهج من أهم المناهج العصرية لكونه مد اليد إلى الجوانب الإيجابية والإشارة إلى الجوانب السلبية مع جعل الحلول لكل خلل بشكل علمي ودراسة دقيقة بجانبها.

حدود البحث:

يتحدث هذا البحث عن الموظفين العام وليس غيرهم، وهم الذين في نطاق وحدود إقليم كردستان العراق وهو بالتحديد المكاني المحافظات الأربع التي تتكون من: أربيل، والسليمانية، ودهوك، وحبلة. الدراسات السابقة:

الدراسات السابقة لم تكن أي دراسة بالعنوان المقرر الذي بين أيدينا ؛ ولكن الدراسات القريبة لذلك العنوان موجودة وهذه عدة منها:

الدراسة الأولى: (حقوق العمال ومسؤولياتهم في الإسلام) لعيسى خيرى الجعبري، في دولة فلسطين، اتبع الباحث في دراسة بحثه مسلك الاستقرار فقط.

الدراسة الثانية: (حقوق العمال وواجباتهم في ضوء السنة النبوية) للدكتور عصام أبو اليزيد محمد عبدالله، جامعة الأزهر الشريف، ونشر البحث في مجلة الفرائد، واتبع المنهج الاستقرائي والتحليلي الوصفي.
هيكل البحث:

يتكون هذا البحث من مبحثين وخاتمة على المنوال التالي:

المبحث الأول: التعريف بالمصطلحات الواردة في العنوان، وفيه مطالب خمسة
المطلب الأول: تعريف الحقوق.

المطلب الثاني: تعريف الوظيفة والموظف.

المطلب الثالث: تعريف إقليم كردستان.

المطلب الرابع: مفهوم الدراسة التقييمية.

المبحث الثاني: التأصيل الشرعي للحقوق وحقوق الموظف العام وقائمة الاستبيان

المطلب الأول: التأصيل الشرعي للحقوق المعنوية والإدارية والمالية للموظف العام.

المطلب الثاني: الحقوق المالية.

المطلب الثالث: الحقوق المعنوية والنفسية.

المطلب الرابع: عينة دراسة الاستبيان..

المبحث الأول: التعريف بالمصطلحات الواردة في العنوان وفيه مطالب

المطلب الأول: تعريف الحقوق

إن الحقوق جمع حق وله معانٍ عدة في اللغة العربية منها:

المعنى الأول: "الحق: نقيض الباطل، والحقة مثله، هذه حقّي: أي حقّي". (المحيط في اللغة، ج 1، ص 151).

المعنى الثاني: "أصل الحَقّ: المطابقة والموافقة" (المفردات في غريب القرآن، ص 246).

المعنى الثالث: "الحق: من أسماء الله تعالى، أو من صفاته، والقرآن، وضد الباطل، والأمر المقضي، والعدل، والإسلام، والمال،

والمملك، والموجود الثابت، والصدق، والموت، والحزم". (القاموس المحيط، ص 874).. إذاً الحقوق تجتمع اجمالاً في المعاني الثلاث: من

نقيض الباطل، والمطابقة والموافقة للعدل، والله هو الجاعل للحق الوارد من كلمته المباركة.

وفي الاصطلاح عرف الحق بتعاريف مختلفة منها:

التعريف الأول: هو: "الحق ما يستحقه الرجل" (شرح التلويح على التوضيح، ج 2، ص 300).

التعريف الثاني: عرفوه بأنه هو: "مصلحة مستحقة شرعاً". (الحق والذمة وتأثير الموت فيهما، ص 57).

التعريف الثالث: عرف الحق بأنه: "اختصاص يقرر به الشرع سلطة أو تكليفاً" (المدخل الفقهي العام، ج 3، ص 10).

يبدو للباحث بعد ايراد هذه التعاريف أن أقرب التعاريف لموضوع بحثنا وهو حقوق الموظفين، هو التعريف الثالث؛ لاشتماله

على كل الحقوق المالية، والمعنوية، والتكاليف الملزمة فيما تلازم ذمة الموظف على حد سواء كما حدده الشرع والقانون.

المطلب الثاني: تعريف الوظيفة والموظف

أولاً: الوظيفة لغة: عرفت بأنها: "وظف: الوظيفة: ما يقدر في كل يوم، والجميع الوظائف والوظف". (المحيط في اللغة، ج6، ص148). وظف: الوظيفة من كل شيء: ما يقدر له في كل يوم من رزق أو طعام أو علف أو شراب، وجمعها الوظائف والوظف". (لسان العرب، ج9، ص358). يتضح من جملة التعريف اللغوي للوظيفة أن المرتب الشهري والرزق المحدد من قبل الولاة لتقسيمها على الموظفين، هو المقصود بهذا المعنى الذي نتكلم عنه ونتناول حيثياته في البحث في موضوع الوظائف العامة.

والموظف في اصطلاح الفقهاء قد عرفت بتعاريف عدة منها:
أ- للتعبير عن واجبات العمال التي يؤديها العامل في مهنة ما، يقول ابن القيم "صاحب الديوان الذي وظيفته: أن يكتب المستخرج والمصرف". (الطرق الحكمية، ص199).

ب- استعمالها للتعبير عن المبالغ المالية التي تؤخذ بشكل منظم، يقول الشاطبي "إنا إذا قررنا إماماً مطاعاً مفقراً إلى تكثير الجنود لسد الثغور وحماية الملك المتسع الأقطار، وخلا بيت المال وارتفعت حاجات الجند إلى ما لا يكفهم، فلإمام إذا كان عدلاً أن يوظف على الأغنياء ما يراه كافياً لهم في الحال، إلى أن يظهر مال بيت المال، ثم إليه النظر في توظيف ذلك على الغلات والثمار أو غير ذلك، كيلا يؤدي تخصيص الناس به إلى إحاش القلوب، وذلك يقع قليلاً من كثير بحيث لا يجحف بأحد ويحصل الغرض المقصود" (الاعتصام، ج2، ص619).

ج- استعمالها في باب الأوقاف عن الأجر الراتب الدوري في مقابلة عمل دائم، وفي هذا الصدد قال الحموي "المراد بالوظائف إعطاء المعاليم للأشخاص في مقابلة الخدمة، وبالمرتبات اعطاؤها لا في مقابلة خدمة بل لصالح المعطى، أو علمه، أو فقره". (عيون البصائر في شرح الاشباه والنظائر، ج1، ص334). إذ أن إطلاق الوظيفة على هؤلاء المعاني العديدة يمكننا القول بأن من هنا جاء استنباط لفظ الموظف العام في المرفق الحكومي في الدول القديمة آنذاك وفي الدول المعاصرة أيضاً.

ثانياً: تعريف الموظف

أشار فقهاء ومؤرخو الإسلام إلى مصطلحات وتعابير شتى للموظف العام بصور عديدة، وهذه بعض الأمثلة كشواهد واستدلالات لماهية الموظف العام في مر التاريخ الإسلامي والذي تبناه فقهاء الأمة وعلمائها. ويمكننا أن نقول بأن كل من أهل الديوان ومستزرقة وأصحاب الديوان والأصحاب وأعوان الدولة وأرباب الوظائف والمستخدم، كل هذه المصطلحات المستعملة لدى فقهاء الإسلام تشير إلى أن العامل الذي يعمل لدى الدولة يطلق عليه تلك المسميات. وهذه بعض النماذج للحجة والبرهان على ما ذكرنا:

أ- أبو يوسف القاضي استعمل لفظ أهل الديوان يقول: "ولتصبر مع الوالي الذي وليته قوماً من الجند من أهل الديوان في أعناقهم بيعة على النصح لك". (الخراج، ص121).

ب- والماوردي استخدم لفظة مستزرقة وأصحاب الديوان: "المقاتلة وهم صنفان: مستزرقة ومتطوعة، فأما المستزرقة فهم أصحاب الديوان من أهل الفياء والجهاد، يفرض لهم العطاء من بيت المال". (الأحكام السلطانية، ص70).

ج- والغزالي استخدم للموظف العام كلمة الأصحاب، حيث يقول: "سته من الأصحاب: الوزير الصالح ليظهر إليه سره، ويدبر معه رأيه ويسوس أمره، والفرس الجواد لينجيه يوم الحاجة إلى النجاة، والسيف القاطع والسلاح الحصين، والمال الكثير الذي يخف حمله، ويثقل ثمنه كالجوهر واللؤلؤ والياقوت، والزوجة الحسناء لتكون مؤنسة لقلبه، منزلة لكربه، والطباخ الخبير الذي إذا أمسك شيئاً دبره بلطفه" التبر المسبوك في نصيحة الملوك، ص84).

د- ابن تيمية أتى بكلمة أهل الديوان مكان الموظف إذ يقول: "ورق الحساب الذي يكتب فيه أهل الديوان الحساب... كان الحاكم يحتاج إلى الشهود والملوك يحتاجون إلى أهل الديوان يخبرونهم بمقادير الأموال". (مجموع الفتاوى، ج12، ص68. ج13، ص317).

خامساً: والقلقشندي استخدم ألفاظ أعوان الدولة وأرباب الوظائف والمستخدم مناب الموظف العام، إذ قال: "الملك يحتاج في انتظام أمور سلطانه إلى ثلاثة أشياء... والثالث تفريقها في مستحقها من أعوان الدولة... فكان الخليفة هو الذي يوئى أرباب الوظائف

من القضاة وغيرهم... وخذ المستخدم في الخطبة العلوية بإقامتها في أوقاتها". (صحيح الأعشى في صناعة الإنشاء، ج 1، ص 68، ج 3، ص 289، ج 8، 244).

والقانونيون عرفوا الموظف العام بأنه:

أ- "الموظف العام هو كل شخص يساهم بطريقة دائمة مدرجة في السلم الإداري". (التأديب الإداري في الوظيفة العامة، ص 85).
 ب- "كل شخص يعمل في خدمة سلطة وطنية، ويسهم بصورة اعتيادية في تسيير المرفق العام، يدار بطريقة الإدارة المباشرة، ويشغل وظيفة دائمة مدرجة في السلم الإداري". (دليل الموظف والوظيفة العامة، ص 15).
 ج- القانون العراقي قد عرف الموظف العام بأنه: "كل فرد يخدم بصفة دائمة في مرفق عام تديره الدولة". أو هو "ذلك الشخص الذي يسهم بصورة دائمة في تنفيذ نشاط مرفق عام إداري". (المسئولية الشخصية للموظف العام في القانون العراقي، ج 4، ص 436).

المطلب الثالث: تعريف إقليم كردستان

من هنا نأتي بتعريف الإقليم أولاً، ثم كردستان ثانياً.

أ- الإقليم في اللغة: "وأقاليم الأرض، أقسامها، واحدها إقليم" (لسان العرب، ج 12، ص 491).
 والنظام الإقليمي هو "مجموعة من التفاعلات أو شبكة علاقات القوى التعاونية والصراعية على حد سواء، التي تتم فيما بين عدد من الوحدات الدولية، في منطقة ما، تحدد عادة على أساس التجاور الجغرافي وأحياناً التماثل في نواحي الثقافة والاجتماع والاقتصاد". (سوريا وتركيا الواقع الراهن واحتمالات المستقبل، ص 60).

ب- تعريف كردستان:

التعريف الأول: لمحمد أمين زكي بك: "لفظ كردستان ففي الأصل أطلقه السلجوقيون... إما على المنطقة الواقعة بين ولايتي أذربيجان ولورستان وإما على البلاد الواقعة غربي جبال زاغروس". (خلاصة تاريخ الكورد وكوردستان، من أقدم العصور التاريخية حتى الآن، ص 60).

التعريف الثاني: يقول جلال الطالباني: "كوردستان تعني بلاد الكُرد وتتألف لفظياً من كلمتين هما: الكُرد وستان، التي تعني بلاد أو محل...وقد أطلق اسم كُردستان على وطن الشعب الكوردي منذ قرون عديدة مضت، لذلك فإن كوردستان اسم جغرافي وتاريخي لبلاد الكُرد". (كوردستان والحركة القومية الكردية، ص 8). وفهم القصد من بلاد الكورد هو كوردستان أي البلاد التي استوطنتها القومية الكردية فصار البلد والوطن باسمهم ويُعرفون بذلك الأرض والوطن.

المطلب الرابع: مفهوم الدراسة التقويمية

يقال لغة: قوم، القيام، نقيض الجلوس. وقومته: عدلته، فهو قويم ومستقيم. (لسان العرب، ص 2، ج 496. وتاج العروس، ص 33، ج 312).

واصطلاحاً: "وهو عبارة عن تطبيق منظم لإجراءات البحث الاجتماعي لتقدير تصميم، وتنفيذ، واستخدام برامج ذات علاقة اجتماعية، أو سياسية، أو غير ذلك، بمعنى أن البحث التقويبي يتضمن استخدامات مناهج البحث الاجتماعي للحكم على تخطيط، ومراقبة، وكفاءة، وفعالية برامج الصحة والتعليم والرعاية الاجتماعية وبرامج الخدمات الانسانية الأخرى وتحسينها". (البحث التقويبي، ص 2).

والمقصود الدقيق للبحوث التقويمية أن يقوم الباحثون بإجراء برمجة الحاسوبية واستفسارات مع طبقة من المجتمع، وخاصة الطبقة المقصودة للوصول إلى مرام الذي أراد الباحث أن يصل إليه.

المبحث الثاني: التأصيل الشرعي للحقوق وحقوق الموظف العام وقائمة الاستبيان المطلب الأول: التأصيل الشرعي للحقوق المعنوية والإدارية والمالية للموظف العام

نشير إلى كل مصطلح على حدة ونؤصل لها بالدليل الذي يلائمها ويطلق معها مطابقة علمية وشرعية، وبينان موجز لكل نوع من ذلك المفردات.

أولاً: التأصيل الشرعي للحقوق المعنوية

نبدأ بتعريف الحقوق المعنوية، يقول الاستاذ علي الخفيف في تعريفه: "فهي التي ترد وتنصب على الأشياء المعنوية لا تدرك بحاسة من الحواس وإنما تدرك بالعقل والفكر كالأفكار والاختراعات؛ ولذا كان الحق المعنوي سلطة على الشيء غير مادي هو ثمرة فكر صاحب الحق أو خياله أو نشاطه: كحق المؤلف فيما أبدعه من أفكاره العلمية وحق الفنان في مبتكراته الفنية، وحق المخترع في مخترعاته الصناعية وهكذا". (الملكية في الشريعة الإسلامية مع المقارنة بالشرائع الوضعية، ص 14).

ويكون الاستدلال على الحقوق المعنوية بأدلة منها: ماورد عن أبي هريرة، أن رسول الله ﷺ قال: «إذا مات الإنسان انقطع عنه عمله إلا من ثلاثة: إلا من صدقة جارية. أو علم ينتفع به. أو ولد صالح يدعو له». (صحيح مسلم، رقم الحديث، 1631، ج 3، ص 1255). من المؤكد أن الحقوق المعنوية للموظفين في الدولة حقوق خاصة بهم يمتلكونها ببذل جهودهم، واستخدام طاقاتهم وأفكارهم في إنجاز أعمالهم وأداء ما كلفوا بهم من الأوامر وما أبدعوه وابتكروه، وكذلك الشخصية المعنوية التي برزت بسببهم وعملهم، وإذا كان كذلك فلا بد من مراعاتها والاحتماء بها والحفاظ عليها كما يظهر في الحديث الشريف الذي راعى حقوق الميت وجعلها من وظائف الوارثين.

ومن هنا قال الاستاذ علي الخفيف: "فالحقوق المعنوية تعد أموالاً منقولة لها قيمة مادية وتجوز المعاوضة عنها والانتفاع بها؛ إلا أن حيازتها معنوية تختلف بسبب طبيعتها، مثل صدورها عن صاحبها -يعني: المادية- إليه ويترتب على الانتفاع بهذه الحقوق النتائج المعنوية تتمثل بالجانب الأدبي فيها، ونتائج مادية تتمثل بالجانب المادي فيها، إن ارتباط الحقوق المعنوية بالعلم والنشر للجانبين المعنوي والمادي يدخل في معنى هذا الحديث النبوي الشريف". (الملكيات الثلاث، ص 110-111).

ثانياً: التأصيل الشرعي للحقوق الإدارية

لقد كانت الدولة الإسلامية تجري أمورها الإدارية ونظام حكمها على أسس ومبادئ متينة وقوية، وقواعد ثابتة أصيلة تستند في أصالتها وثباتها وحكمتها وعدلها وعمقها وشمولها على الكتاب والسنة المطهرة، ومن هذا المنطلق يمكننا أن نرجع ونلتفت إلى المصدرين للوحي الإلهي ونؤصل الأمور الإدارية في دولة ذات صبغة إيمانية، ومع ذلك قوانينها مستنبطة من مصادرها المحفوظة. والمقصود بالإدارة هي إدارة الدولة والولاية العامة التي تستطيع أن توظف من تحتاج إليه في تسهيل الأمور وإجراءاتها، وتطبيق النظام والقوانين وتوفير الخدمات والمستلزمات للموظفين. والأمور الإدارية تحتوي على الحقوق الخدمية والتوظيفية من الترفيع والترقية والانتقال والإجازة والراتب والضمان حال إحالة الموظف للمسائلة.

المصدر الأول الذي نرجع إليه في التأصيل الشرعي لهذه الحقوق هو القرآن الكريم فقد قال الله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا، يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا﴾ [النساء: 58-59]. فالأمر بأداء الأمانات إلى أهلها، أمر بأداء الحقوق لمن يستحقها.

قال القرطبي في تفسيره: "هذا خطاب لولاة المسلمين خاصة، فهي للنبي ﷺ وأمرائه، ثم تتناول من بعدهم". (تفسير القرطبي،

ج 5، ص 256).

وقال رشيد رضا في دلالة هذه الآية: "هاتان الآيتان هما أساس الحكومة الإسلامية، ولو لم ينزل في القرآن غيرهما لكفتا المسلمين في ذلك إذا هم بنوا جميع الأحكام عليهما". (تفسير المنار، ج 5، ص 136). ومعلوم أن الدولة لا تثبت بنياها إلا بعد تقوية إدارتها بالموظفين الأكفاء في اجراء أمورها المعاشية والخدمية معاً.

ويقول ابن عاشور: "والخطاب لكل من يصلح لتلقي هذا الخطاب والعمل به من كل مؤتمن على شيء، ومن كل من تولى الحكم بين الناس في الحقوق والأداء حقيقة في تسليم ذات لمن يستحقها... وأهل الأمانة هم مستحقوها... فتكون الآية أمره بجميع أنواع الإيصال والوفاءات، ومن جملة ذلك دفع الأمانات الحقيقية، فلا مجاز في لفظ تؤدوا... فالآية مجملة في أنه بأي طريق يصير حاكماً وما دلت الدلائل على أنه لا بد للأمة من إمام وأنه ينصب القضاة والولاة صارت تلك الدلائل كالبيان لهذه الآية". (التحرير والتنوير، ج 5، ص 91-95).

والمصدر الثاني الذي نرجع إليه لتأصيل الحقوق الإدارية هي السنة المباركة. ونستدل من هنا بالحديث الذي يؤكد ويأمرنا أن نوكل الأمور الإدارية لكل هؤلاء المشار إليه في النص. عن ابن عمر رضي الله عنهما قال: سمعت رسول الله ﷺ يقول: (كلكم راع ومسؤول عن رعيته، والإمام راع ومسؤول عن رعيته، والرجل راع في أهله ومسؤول عن رعيته، والمرأة في بيت زوجها راعية ومسؤولة عن رعيته، والخادم في مال سيده راع ومسؤول عن رعيته). قال: وحسبت أن قد قال: (والرجل راع في مال أبيه). (صحيح البخاري، ج 3، ص 1010، رقم الحديث 2600، باب: تأويل قول الله تعالى: ﴿من بعد وصية يوصي بها أو دين﴾ [النساء: 11]. قال ابن بطال في دلالة الحديث: "فينبغي لهم تولية أهل الدين والأمانة للنظر في أمر الأمة، فإذا قلدوا غير أهل الدين، واستعملوا من يعينهم على الجور والظلم فقد ضيعوا الأمانة التي فرض الله عليهم". (شرح صحيح البخاري، ج 1، ص 138). وقال ابن حجر في شرح الحديث: "أمر بتوفية حق السلطان لما فيه من إعلاء كلمة الدين وكف الفتنة والشر وتأخير أمر المطالبة بحقه لا يسقطه وقد وعده الله أنه يخلصه ويوفيه إياه ولو في الدار الآخرة". (فتح الباري، ج 6، ص 497). وفي الحديث دليل أيضاً على أن المسؤوليات والأمور الإدارية تتفاوت درجاتها بحسب أثرها وثمرتها، وفي ذلك إشارة واضحة بتقرير لما يجب في الناس والمجتمع من وجود الرؤساء والقادة والولاة والمديرين في إنجاز أمور المراجعين والقاصدين إليهم على حد سواء، تأكيد لمهام أمور الإدارية من الأعلى إلى الأدنى، تقرير لمبدأ السلطة بالمسؤولية إذ يقابل كل سلطة في أعمال الإدارة من تكريم أو محاسبة دنيوية وأخروية على الإطلاق.

ثالثاً: التأصيل الشرعي للحقوق المالية

من المعلوم أن الحقوق المالية تتعلق بأسباب توجيها وهذه الأسباب بعضها تتعلق بالإنسان نفسه وصور وجوده الإنساني في المجتمع وبعضه يتعلق بالوظائف والأعمال المطلوبة من كونه هو موظف أو أجير أو غيرهما من إطلاق اللفظية على الموظفين العام. فعندما نرجع إلى القرآن الكريم يبين لنا المسؤولية التامة تجاه المال من حيث أخذه وصرفه وكسبه وقد اجتمعت الجوانب الثلاث في قوله تعالى: ﴿وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُم بَيْنَكُم بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا فَرِيقًا مِنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ [النساء: 188]. قال أبو بكر الجصاص: "فحظر أخذ مال كل واحد من أهل الإسلام إلا برضاه على وجه التجارة". (أحكام القرآن، ج 1، ص 183). فقد نهى الله سبحانه عن أكل الأموال بالباطل والتفسير بالأكل يشمل الأخذ والصرف وكذلك الكسب أيضاً كما قال الرازي: "خص الأكل هاهنا بالذكر وإن كانت سائر التصرفات الواقعة على الوجه الباطل محرمة، لما أن المقصود الأعظم من الأموال، الأكل... ذكروا في تفسير الباطل وجهين: الأول: أنه اسم لكل ما لا يحل في الشرع، كالربا والغصب والسرقه والخيانة وشهادة الزور وأخذ المال باليمين الكاذبة وجحد الحق. والثاني: أن الباطل هو كل ما يؤخذ من الإنسان بغير عوض". (مفاتيح الغيب، ج 10، ص 56). ولذلك اختلف المفسرون في تفسير الباطل فقالوا: الباطل هو اسم لكل ما لا يحل في الشرع كالربا والغصب والسرقه والخيانة وشهادة الزور وأخذ المال باليمين الكاذبة ومحقق الحق. وهذا من جهة التعميم لمعنى الباطل يشمل الجوانب الثلاث الذي ذكرناها. فالآية تنص على أن الحقوق المالية للإنسان إنما تجب أو يجوز لها الاخذ إذا كان خالياً عن الباطل، وخالياً من غير عوض مسوغ، فالموظف يستحق حقوقه المالية

عوضاً عن أعماله التي يقوم بها. يقول ابن عاشور: "ومن رحمة الإسلام بالأجراء والإحسان إلى من يُستخدم منهم ألا يقل أجر الأجير الذي يقيم مع صاحب العمل عن كفايته من الطعام والثياب أما السكنى فهو يساكن صاحب العمل في بيته. ويكون هذا في كل عصر بما يناسبه". (مقاصد الشريعة الإسلامية، ج2، ص364).

من هنا انتهى التأصيل الشرعي لكل من الحقوق المعنوية والإدارية والمالية للموظفين العام، وتكلم فيما بعد عن الحقوق المالية والإدارية والمعنوية والنفسية تجاه الموظف في الشرع وقانون الوضعي في إقليم كردستان العراق.

المطلب الثاني: الحقوق المالية

تتضمن الحقوق المالية حقوق متعددة ومن ذلك: حق الرواتب والعلوأة والمكافأة والرعاية الصحية والترقية والانتقال والتعويض والإجازات والتقاعد.

أولاً: حقه في الأجرة أو الراتب: بما أن في عصرنا الحاضر مصطلح الراتب شائع لأجرة الموظف نأتي بتعريف الراتب للبيان والتوضيح وهو في اللغة: هو جمع من رتب فيه: "من رتب إذا دام". (معجم مقاييس اللغة، ج2، ص486). "رتب الشيء ثبت وبابه دخل. وأمر راتب أي دائم ثابت". (مختار الصحاح، ص117).

وفي الاصطلاح القانوني: "كل ما يتقاضاه الموظف من مبالغ من الجهة الحكومية التي يعمل بها، أيًا كان وصفها، سواء كانت الراتب الأساسي، أو العلوأة الاجتماعية، أو علاوة الأهل، وكذا البدلات والمكافآت، أو غيرها مما يتقرر للوظيفة". (الوسيط، ص193).. وبعد هذا الايضاح لتعريف الأجور والرواتب نستخلص الموضوع في فقرتين هما: الفقرة الأولى: الأجر: وهو: تعيين مبلغ مالي خاصة بالموظف، يحدده لجنة مختصة من دون غرض لهم فيه. الفقرة الثانية: الراتب هو: استحقاق مالي أو منحة يعطى للموظف جزاءً لما قدمه خدمة لمجتمعه، ووفاءً للعهد والوثيقة السابقة. جاءت في الشريعة الإسلامية نصوص كثيرة تدل على الاستعجال بإعطاء الأجير أجره ولا يمكن تأخيره إلا لعذر مشروع ومسوغ والدليل لذلك هو: قال الله تعالى: ﴿قَالَ لَوْ شِئْتَ لَاتَّخَذْتَ عَلَيْهِ أَجْرًا﴾ [الكهف:77]. وجه الدلالة " أي طلبت على عمك أجرة تصرفها في تحصيل المطعوم وتحصيل سائر المهمات". (مفاتيح الغيب، ج21، ص489). عن أبي هريرة رضي الله عنه، عن النبي ﷺ «قال الله: ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة- ومنهم- ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره». (صحيح البخاري، باب: إثم من باع حراً، رقم الحديث 2114، ج2، ص776). وجه دلالة الحديث هو: "قوله ورجل استأجر أجيراً فاستوفى منه ولم يعطه أجره هو في معنى من باع حراً وأكل ثمنه لأنه استوفى منفعتة بغير عوض وكأنه أكلها ولأنه استخدمه بغير أجرة وكأنه استعبده". (فتح الباري، ج4، ص418).

والقانون العراقي في المادة (16) من قانون الخدمة الرقم (24) لسنة (1960) قد أوجب للموظف استحقاقه للراتب أو الأجر من تاريخ مباشرته العمل أو الوظيفة.

ثانياً: حقه في العلوأة. العلوأة في اللغة هي: "رأس الرجل وعُنُقُه... والجمع: علاوات. وتقول: أعطيك ألفاً وديناراً علاوة". (العين، ج2، ص247).

واصطلاحاً: "إنها تصرف تشجيعاً للموظف ومساعدة له على تكليف الحياة التي تزايد بتقدمه في السن؛ فإنه يمنح علاوة اعتيادية، والعلوأة هي الوسيلة الطبيعية لزيادة المرتب، كما أن الترقية هي الوسيلة الاستثنائية لذلك". (النظريات العامة للأجور والمرتبات، ص336). قال عمر بن الخطاب رضي الله عنه: "والله لأزيدن الناس ما زاد المال، لأعدن لهم عدداً فإن أعياني كثرته لأحثون لهم حثواً بغير حساب، هو ما لهم يأخذونه". (الطبقات الكبير، ج3، ص284). ويقول الكساني: "وينبغي للإمام أن يوسع عليه (القاضي) وعلى عياله كي لا يطمع في أموال الناس". (بدائع الصنائع، ج7، ص13).

وقرر قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم(22) في المادة(9) أولاً، لسنة (2008) حيث نص بأنه إذا تعذر ترفيع الموظف إلى الدرجة التالية لدرجته أو منحه العلاوة السنوية لوصول راتبه الحد الأعلى لدرجته فيجوز استمراره بمنحه العلاوة السنوية للدرجة التالية لدرجته.

ثالثاً: حقه في المكافأة

من البداية نأتي بتعريف المكافأة وبعد ذلك التبيان المفيد لغرض المكافأة في حق الموظف.

المكافأة في اللغة: "كافأه مكافأة وكفاء: جازاه، وفلاناً: مائله، وراقبه. والحمد لله كفاء الواجب، أي: ما يكون مكافئاً له، والاسم: الكفاءة والكفاء، بفتحهما ومدهما"⁽¹⁾ (القاموس المحيط، ص50). أي: مجازاة الموظف زيادة مستحقة شكراناً و عرفاناً لجهده، أو صار له حالة يستحق هذه المجازات.

وفي الاصطلاح القانوني هي: "مبلغ من النقود يدفعه صاحب العمل إلى بعض أجراءه للإعجاب عن رضائه بسلوكهم في العمل في فترات معينة، أو بمناسبة سعيدة كالزواج أو الأعياد"⁽²⁾ (شرح قانون العمل الجزائري، ص193).
للمكافأة أنواع أهمها:

أ- مكافأة للساعات الإضافية، بحيث تمنح هذه المكافأة للموظف الذي قام بساعات إضافية عند انتهاء الوقت الرسمي، حيث تصرف هذه المكافأة حسب كفاية الاعتماد المالي المخصص لهذا الغرض. وإن كانت هذه مشابهة للأجرة؛ ولكن هكذا عرفها الفقهاء المعاصرون.

ب- مكافأة جزاء للمقترحات القيمة، وهذه تصرف للعامل الذي قدم أفكاراً واقتراحات جيدة من شأنها رفع كفاءة الأداء، وتخفيض تكاليف التشغيل، تكون هذه المكافأة وسيلة فعالة لحفزه ورفع معنوياته. (شرح قانون العمل، ص382). تندرج المكافأة في الفقه الإسلامي تحت مسميات عدة ومن أهمها وأوضحها مسألة الهبة، يقول صاحب البناية: "المقاصد بالهبات مختلفة، فقد يكون المقصود مكافأة الموهوب عن إحسانه، وقد يكون الحامل على الهبة مجرد المحبة، وقد يكون المقصود نسج المودة أو النفع بالبدن أو بالجاه... ويمكن أن يجاب عنه بأن المقصود غالباً هو العوض المالي". (البناية شرح الهداية، ج10، ص188). وجاء حكم الحوافز التي يعطى للموظفين بأنها من باب الهبات إذ قالوا: "والتكليف الشرعي لاشتراط الحوافز أنه وعد بالهبة". (مجلة مجمع الفقه الإسلامي، ج13، ص1105).

وبعد مراجعة القوانين العراقية وقانون الموظفين الخاصة بشؤون الرواتب، والعلاوات، والترفيح ما وجدت بنوداً خاصة بشأن المكافأة المالية للموظفين، وما نظمته في قوانين خاصة؛ بل يمكن للسلطة أن يختار لمن يريد.

رابعاً: حقه في الرعاية الصحية

نقف مع التعريف للرعاية والرعاية الصحية معاً.

الرعاية في اللغة: "من راعى أمره: حفظه وترقبه. والمراعاة: المناظرة والمراقبة". (لسان العرب، ج14، ص327).

والرعاية الصحية هي: "الخدمات التي تؤدي للفرد في حالات معينة، وقد تكون الرعاية طبية، أو رعاية طفولة، وقد تتم داخل المنشآت، أو خارجها". (كتاب الأمة، ص34).

فقد نرى هذه الرعاية في مجالات مختلفة منها:

أ- في مجال العبادات. حيث رخص للمريض أن يفطر في رمضان كما ورد في قوله تعالى: ﴿أَيَّامًا مَّعْدُودَاتٍ فَمَنْ كَانَ مِنْكُمْ مَّرِيضًا أَوْ عَلَى سَفَرٍ فَعِدَّةٌ مِنْ أَيَّامٍ أُخَرَ﴾ [البقرة:184]. وكذلك في الحج حيث أبدل النسك في حالة المرض وعدم الصحة بالفدية فقال تعالى: ﴿وَأَتِمُّوا الْحَجَّ وَالْعُمْرَةَ لِلَّهِ فَإِنْ أُحْصِرْتُمْ فَمَا اسْتَيْسَرَ مِنَ الْهَدْيِ وَلَا تَحْلِقُوا رُءُوسَكُمْ حَتَّى يَبْلُغَ الْهَدْيُ مَحَلَّهُ فَمَنْ كَانَ مِنْكُمْ مَّرِيضًا أَوْ بِهِ أَذًى مِنْ رَأْسِهِ فَفِدْيَةٌ مِنْ صِيَامٍ أَوْ صَدَقَةٍ أَوْ نُسُكٍ فَإِذَا أَمِنْتُمْ فَمَنْ تَمَتَّعَ بِالْعُمْرَةِ إِلَى الْحَجِّ فَمَا اسْتَيْسَرَ مِنَ الْهَدْيِ﴾ [البقرة:196].

- ب- وعدم تكليف المسنين والصغار. قال تعالى ﴿لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا﴾ [البقرة:286].
- توفير اللوازم الصحية من التداوي والعلاج لقول النبي ﷺ عن جابر، عن رسول الله ﷺ أنه قال: «لكل داء دواء. فإذا أصيب دواء الداء برأ بإذن الله عز وجل". (صحيح مسلم، رقم الحديث 2204، ج4، ص1729).
- ج- ومنها التدابير الوقائية قبل الإصابة بالمرض والاعاقة البدنية. عن سعد بن أبي وقاص، عن أبيه؛ أنه سمعه يسأل أسامة بن زيد: ماذا سمعت من رسول الله صلى الله عليه وسلم في الطاعون؟ فقال أسامة: قال رسول الله ﷺ: الطاعون رجز أو عذاب أرسل على بني إسرائيل، أو على من كان قبلكم. فإذا سمعتم به بأرض، فلا تقدموا عليه. وإذا وقع بأرض وأنتم بها، فلا تخرجوا فراراً منه"" (صحيح مسلم، باب الطاعون والطيرة والكهانة ونحوها، رقم الحديث 2218، ج4، ص1737).
- د- تحريم الخمر والمخدرات وغيرهما من يضر بالإنسان. وقال تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رَجْسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ﴾ [المائدة:90].
وجاء في القانون العراقي وديباجة مسودة مشروع إقليم كردستان ينظران إلى توفير الرعاية الصحية باعتبار أنها من حق الموظف كالاتي:
- المادة: (30) فقرة ب_ كافة موظفي الدولة وما يقابلهم في القطاع الخاص (25%) خمسة وعشرون من المائة يدفعون من سعر الدواء وكلفة المختبر والأشعة والأسنان. (دستور العراق، الصادر 2005).
- وجاء في مسودة مشروع إقليم كردستان في الفصل الثاني، في المادة (23) في البند الأول تقول: لكل شخص الحق في الحصول على الرعاية الصحية والعلاج الطبي دون النظر الى قدرته على تحمل النفقات.
- خامساً: حقه في الترقية**
- تعدد تعريف الترقية من الناحية اللغوية والاصطلاحية، وهذا ما سنتعرف عليه.
- الترقية: لغةً: رقي: ورقي يرقى رقياً: صعد وارتقى". (العين، ج5، ص211). أي: الصعود والارتقاء معنيان للترقية. واصطلاحاً: "لفظ يقصد به كل ما يطرأ على العامل من تغيير في مركزه القانوني ويكون من شأنه تقديمه وتمييزه عن أقرانه". (القانون الإداري، ص473). يتوقف نظام الترقية في الفقه الإسلامي على اختيار الإمام بالنظر إلى كيفية سلوك ونشاط وأسبقية ولاتته وموظفيه في الدولة، وهذا ما تبناه كلام الفقهاء إذ قالوا: "ينظر_الإمام_ في أمور عماله، فإن وجد منهم من يستحق الترقية رقيه، ولا يجوز له أن يجعل الترقية قفلاً دون سبب". (الموسوعة الفقهية الكويتية، ج25، ص206) فممارسة الترقية قد حدثت وتمت فعلاً من قبل الخلفاء مثل أبي بكر الصديق ﷺ عندما عزم على فتح بلاد الشام فجعل يزيد بن أبي سفيان على رأس الجيش الفاتح وأوصاه قائلاً: "إني وليتك لأبلوك وأجربك وأخرجك فإن أحسنت رددتك إلى عملك وزدتك، وإن أسأت عزلتك، فعليك بتقوى الله". (أبو بكر الصديق أول الخلفاء الراشدين، ص133).
- مما يظهر من وصية سيدنا أبي بكر ﷺ هو أن معيار الترقية تأتي في:
- أ- ابتلاء واختبار.
- ب- الإخراج والأهلية.
- ج- الإحسان فيما وكل إليه.
- وجعل القانون العراقي شروطاً لترقية الموظف منها:
- الشرط الأول: توفر وظيفة شاغرة في الملاك تسد حاجة تقتضيها متطلبات العمل على وفق الهيكل التنظيمي.
- الشرط الثاني: أن تتوفر في الموظف المرشح للترقية شروط الترفيع والمواصفات والمؤهلات التي تقتضيها تلك الوظيفة 0قرار مجلس الثورة، رقم ص380).

وأسباب الترقية في القانون العراقي هي:

الجمع بين الأقدمية والكفاءة: يجري اختيار الموظفين للترقية على أساس الكفاءة ومدة الخدمة، عدا الوظائف التعليمية والطبية والهندسية التي يشترط لها حيازة الموظفين على شهادات علمية تتناسب وعناوين وظائفهم بموجب قانون الملاك. (قانون الخدمة المدنية العراقية، المادة 18، الرقم 24، لسنة 1960).

سادساً: حقه في الانتقال

أولاً: من الناحية الفقهية يتحدث فقهاء الأمة إجازة انتقال الموظف من الناحية السياسية الشرعية والأمور العسكرية على أساس الحقوق الأساسية للنفع العام أو الخاص للموظف حيث ذكروا من ذلك أمثلة منها:

المثال الأول: كان فعل الصحابة رضي الله عنهم منهم عمر الفاروق رضي الله عنه حينما فتح المدائن عاصمة كسرى، وقد تم فتحها على يد سعد بن أبي وقاص، استقر فيها فترة من الزمن، ثم انتقل منه بعد الطلب من الخليفة إلى الكوفة بعد تمصيرها. وكان حذيفة بن اليمان أول الولاة على أذربيجان، ثم نقل عمر الخطاب رضي الله عنه إليها عتبة بن فرقد خلفاً لحذيفة. (البلدان، ج1، ص131).

المثال الثاني: هو قول الماوردي: وهو يتحدث عن امارة الوزير المفوض من لدن الإمام أو الخليفة إذ يقول: "يقلده عن نفسه فهو نائب عنه، فيجوز له أن ينفرد بعزله والاستبدال به بحسب ما يؤديه الاجتهاد إليه من النظر في الأولى والأصح". (الاحكام السلطانية، ص63). وهذان المثالان قد يحددان ويشيران إلى حقيقة جواز حق انتقال الموظف العام، وهذا النقل راجع إلى أمر الوالي أو المسؤول عن شؤون الموظفين في الدوائر الحكومية.

ثانياً: من الناحية القانونية.

جاء في قانون الخدمة المدنية العراقية المرقم (24) لسنة (1960م)، في الفصل السابع، الاستقالة والنقل والإعادة. تقول في المادة (36) لا ينقل الموظف من محل وظيفته إلا بعد قضائه مدة لا تقل عن ثلاث سنوات؛ إذا كان من الأماكن الاعتيادية ومدة لا تقل عن سنة ونصف في الأماكن الذي يستحق فيها تناول المخصصات المحلية، ولا يجوز نقله قبل ذلك إلا بمقتضى المصلحة العامة أو ضرورة صحية. ويجب أن تستند مقتضيات المصلحة العامة إلى أسباب معينة تذكر في أمر النقل؛ أما ضرورة الصحية فيجب أن تؤيدها تقارير الهيئات الطبية الرسمية.

وفي المادة (37) قد ألغيت هذه المادة بموجب المادة (3) من قانون تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (1) لسنة (1999م)، واستبدلت بالنص الآتي:

على الموظف المبلغ بالنقل أن يلتحق بوظيفته خلال مدة لا تتجاوز خمسة أيام عدا أيام السفر المعتادة؛ إلا إذا نص في أمر النقل على مدة تزيد على ذلك، وإذا تأخر عن الالتحاق ولم يبد معذرة مشروعة يعد مستقياً.

وخلاصة الموضوع يكون في: جواز إعطاء الإجازة لانتقال الموظف العام من الناحية الفقهية والسياسة الشرعية، ويستحقها أينما وجدت المصلحة في ذلك، والقانون العراقي تبني ذلك المقصد كما أوردناه.

سابعاً: حقه في التعويض

التعويض وهو في اللغة: "عوض، العوض: البديل". (لسان العرب، ج2، ص192).

واصطلاحاً هو: "دفع ما وجب من بدل مالي بسبب إلحاق ضرر بالغير". (الفقه الإسلامي وأدلته، ج4، ص2873).

القاعدة الفقهية تقول: "الضرر يزال. ومن ثم الرد بالعيب، والحجر، والشفعة، والقصاص، والحدود، والكفارات، وضمن المتلف، والقسمة، ونصب الأئمة، والقضاة، ودفع الصائل، وقتال المشركين". (الأشباه والنظائر، ج1، ص41). وإن جمهور العلماء من المالكية والشافعية والحنابلة أوجبوا التأديب والتعزير على من تعدى على شخص آخر بالسب والشتم، كان يقول له: يا كلب، أو

ياحمار، أو يا خنزير، أو يا فاسق، أو يا فاجر، أو شارب الخمر، ونحو ذلك من السباب والشتائم. (حاشية الدسوقي، ج 6، ص 112). خلاصة التعويض المادي والمعنوي الخاص بالموظف من الوجهة الفقهية يكون بأمرين اثنين:

أ- أمر الشارع بحفظ أموال الآخرين وشرع حدوداً حال الاعتداء عليها، بالأرش أو حكومة عدل أو القصاص.

ب- صيانة الأعراض مكفولة لكل انسان لما فيها الاطمئنان والسكينة، وحالة حدوث الإفك يعاقب إما بالزجر، أو بالحد.

صرح القانون العراقي إلى أن التعويض عن الموظف الحكومي له ولممتلكاته على أساس نظرتين اثنتين هما:

النظرة الأولى: التعويض عن الموظف العام

نص القانون العراقي بعد التمييز المرقم (147) بتاريخ (2005/7/12م)، أن الموظف الحكومي المعين على الملاك الدائم إذا أصيب أثناء العمل ومن جرائه وهذه الإصابة أدت إلى عجز، أو أدت إلى وفاته فيكون مشمولاً بأحكام قانون العجز الصحي للموظفين المرقم (11)، لسنة 1999م، ومشمولاً أيضاً بقانون التقاعد وإن قانون العجز الصحي للموظفين جاء بامتيازات للموظف أو خلفه ممثلاً إذا انتهت إصابة عمل الموظف إلى وفاته خصص لعياله راتب تقاعدي يحتسب وفق الأسس التي يحددها بموجبها راتب الموظف المصاب، يكون نسبته 100% ومع ذلك يضاف إلى راتبه التقاعدي 35% من آخر راتب تقاضاه في الخدمة على أن لا يقل الراتب التقاعدي عن 90% من آخر راتب تقاضاه وهو في الخدمة.

النظرة الثانية: التعويض عن ممتلكاته

استناداً إلى المادة القانونية الثالثة والستين من قانون الخدمة المدنية المرقم (24)، لسنة 1960م) يمنح الموظف أو المستخدم تعويضاً عن الأمتعة والأموال التي يفقدها أو ت تلف أثناء قيامه بواجباته الرسمية وفق التعليمات التالية:

أ- تحيل الدوائر المختصة الطلبات التي يقدمها الموظفون، أو المستخدمون أصحاب العلاقة بعد ثبوت ملكيتهم للأمتعة والأموال المفقودة أو المتلفة إلى مجلس ادارة اللواء أو القضاء أو المؤسسة المعنية بذلك خلال مدة لا تتجاوز (15) خمسة عشر يوماً من تاريخ فقدان أو التلف.

ثامناً: حقه في الإجازات ولها أنواع عدة:

من الحقوق المشروعة للموظف العام الذي يشتغل في المرافق الحكومية هو إجازته في حالات متعددة منها حالات الطبعية وأخرى طارئة نبين مما يأتي:

لغة الإجازة هي: "أجاز أمره يجيزه إذا أمضاه وجعله جائزاً". (لسان، ج 5، ص 327).

وفي الاصطلاح: "الإجازة: هي جعل الشيء جائزاً أي نافذا كنهاك الفضولي إجازة الأصيل. وإعطاء الإجازة: هو الإذن". (التعريفات، ص 17).

الإجازات في الفقه الإسلامي وردت بجوازها أقوال مشيرة أنها مشروعة وممكنة في حق الموظفين.

يقول الخطيب الشربيني: "أفتى الغزالي بأن أيام السبوت مستثناة في استئجار اليهودي شهراً لأطراد العرف به". (مغني المحتاج، ج 3، ص 455). فالسبت في استئجار اليهودي مستثنى إن اطرده عرفهم به كما أفتى به الغزالي، ويقاس عليه الأحد للنصراني". (التدريب في الفقه الشافعي، ج 2، ص 234). وإن منح الموظف إجازة ما إنما يعتبر حقاً له ولمصلحته؛ ذلك لأن الهدف من هذه الإجازة هو حماية صحة الموظف وتجديد نشاطه والمحافظة على استمرار إنتاجيته بكفاءة وتفوق". (الوظيفة العامة، ص 299).

ومن الناحية القانونية الإجازات تكون على أشكال وحالات خاصة من ذلك:

النوع الأول: الإجازة الاعتيادية

نص القانون العراقي على إجازة اعتيادية، فقد جاء في قانون الخدمة المدنية المرقم (24) لسنة (1960) المعدل نص في المادة (43) منه أن الموظف يستحق الإجازة الاعتيادية براتب تام، وهي يوم واحد عن كل عشرة أيام من يوم خدمته في الوظيفة. أما في حالة

نفاد استحقاق الموظف من الاجازات الاعتيادية براتب تام والحاجة الى الإجازة لمرات أخرى مست إليها الضرورة يمكن أن يعطى الموظف إجازة اعتيادية بدون راتب لحد (60) يوماً، وذلك تنص عليه المادة(43/البند4) من قانون الخدمة المدنية تقول: إذا لم يستحق الموظف إجازة اعتيادية ومست الضرورة منحه إياها فيجوز منحه لحد(60) يوماً بلا راتب.

النوع الثاني: الإجازة المرضية

فقد جاء في الفصل الثامن موضوع الإجازات في قانون الخدمة المدنية لسنة (1960م) في المادة (46) تقول بعد تعديل المادة (4) بموجب المادة(1) من قانون تعديل الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960م) المعدل رقمه (109) الصادر(8/8/1977م). وأصبح القانون المعدل المشار إليه على الشكل الآتي:

يستحق الموظف الإجازة المرضية براتب تام بمعدل ثلاثين يوماً عن كل سنة كاملة من الخدمة وخمسة وأربعين يوماً بنصف الراتب على شرط:

أ- أن لا تتجاوز مدة الإجازة المرضية مائة وعشرون يوماً براتب تام، أو بنصف راتب بعد نفاذ الإجازة الأولى.

ب- أن لا تتجاوز مجموع الإجازة المرضية خلال المدة الخمس سنوات التي تسبق انتهاء مدة الإجازة المرضية مائة وثمانون يوماً براتب تام، ومائة وثمانون يوماً بنصف راتب.

ج- يجوز منح الموظف تحت التجربة لأول مرة إجازة مرضية لحد ثلاثين يوماً براتب تام، وخمسة وأربعين يوماً بنصف راتب على أن تخصص من استحقاقه للإجازات المرضية عند تثبيته.

د- يجوز منح الموظف الذي منح كل الإجازات المرضية والاجازات الاعتيادية التي يستحقها إجازة أخرى بلا راتب لمدة أقصاها مائة وثمانون يوماً، وإذا لم يكن في استطاعته عند انقضاء تلك المدة استئناف عمله يحال على التقاعد.

هـ- يستثنى من أحكام هذه المادة، الموظف المصاب بمرض السل أو السرطان أو الجذام أو أي مرض آخر لا يرجى شفاؤه أو يستغرق علاجه مدة طويلة بتأييد الجهات المختصة، وتعتبر إجازته المرضية براتب تام لمدة أقصاها سنتان. وإذا لم يتمكن من استئناف عمله، يحال على التقاعد.

النوع الثالث: الإجازة الدراسية

الإجازة الدراسية في القانون العراقي

أشار القانون العراقي في الفصل الثامن إلى الإجازات، في المادة(50) خمسين المرقم (95) خمسة وتسعون الصادر بتاريخ (1968/8/28م)، وبعد التعديلات أصبح كالآتي:

أ- للوزير المختص بموافقة وزير المالية أن يمنح الموظف التعليمي الذي يحمل شهادة عالية وأكمل سنتين في الخدمة إجازة دراسية خارج العراق أو داخله لمدة سنتين براتب تام لغرض التخصص في موضوع يتعلق بدراسته أو للحصول على شهادة أعلى، ولوزير المالية تمديد هذه الإجازة لسنة أخرى.

ب- يجوز أن يمنح الموظف التعليمي الذي لا يحمل شهادة عالية، وأكمل ثلاث سنوات في الخدمة إجازة دراسية براتب تام داخل العراق، لمدة أربع سنوات بشرط حصوله على شهادة عالية.

ج- يجوز أن يمنح الموظف التعليمي بدرجة استاذ إجازة دراسية سنة واحدة؛ للقيام بأبحاث في الجامعات أو المعاهد خارج العراق، وذلك عن كل خمس سنوات يخدم فيها بصفة استاذ على شرط أن يبرز مستندات تبين قبوله للقيام بتلك الأبحاث في جامعة أو معهد.

د- تعتبر مدة الإجازة الدراسية المذكورة أعلاه خدمة لغرض هذا القانون والقوانين الأخرى.

ويجوز منح الموظف الإجازة الدراسية بالشروط التي تمنح بها للموظف التعليمي مع مراعاة ما يلي:

الحالة الأولى: أن يكون لموضوع الدراسة علاقة وثيقة بواجبات وظيفية أو لواجبات الوظيفة المرشح لها.
الحالة الثانية: أن يؤيد الوزير المختص أن مقتضيات الوظيفة تتطلب منح الإجازة الدراسية؛ على أن يوافق وزير المالية على ذلك.

هـ- لا يجوز أن يتجاوز عدد الذين يمنحون إجازات الدراسية من موظفي وزارة المعارف للدراسة خارج العراق خمسين شخصاً، ومثل هذا العدد للدراسة داخل العراق.

و- لا تحسب مدة دراسة الموظف المجاز دراسياً أو الموفد بزماله أو بعثة دراسية؛ لغرض الترفيع إذا انتهت دراسته بالفشل لأي سبب، عدا المرض المانع من مواصلة الدراسة أو النجاح على أن يكون ذلك مؤيداً بتقرير طبي مصادق عليه من لجنة طبية رسمية مختصة.

ز- إذا حصل الموظف المجاز دراسياً أو الموفد بزماله أو بعثة دراسية على شهادة أدنى من الشهادة التي تعاقد عليها، فلا تحسب لغرض الترفيع المدة الزائدة من الحد الأعلى المسموح به للحصول على تلك الشهادة.

ح- يتحمل الموظف الفاشل في دراسته النفقات الدراسية التي صرفت عليه أثناء دراسته ويضمها رواتب وظيفته التي استلمها وأجور سفره، ويستثنى من ذلك الفشل بسبب المرض المؤيد بتقرير طبي رسمي مختص.

ط- على الموظف المجاز دراسياً أن يتعهد بالخدمة في دوائر الحكومة مدة تعادل مدة الإجازة الدراسية.

لا تمنح الإجازات الدراسية إلا بموافقة وزارة المالية وبموجب العقود التي ينظمها وزير المالية؛ لضمان حق الخزينة في إكمال الدراسة وتطبيق الشروط القانونية. وأن الموظف المجاز دراسياً يستحق علاوة سنوية عن مدة الإجازة الدراسية؛ كما يستحق ترفيحاً عند توافر الشروط المطلوبة، وهذا بالإضافة إلى استحقاقه للإجازات الاعتيادية التي تنص عليها قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة (1960م). وكما نحتسب مدة الإجازة الدراسية خدمة تقاعدية للموظف المجاز دراسياً لأغراض قانون التقاعد الموحد رقم (27) المعدل لسنة (2006م)، في المادة (4) الرابعة البند الثاني من القانون المذكور.

النوع الرابع: إجازة الأمومة

جاء في القانون العراقي وأيضاً والمتبع في إقليم كردستان، أن المرأة الموظفة لها حق التمتع بالإجازة لأجل حملها ووضعها، والمادة التي تشير إليها هي (43) الفقرة (6) من قانون الخدمة المدنية الرقم (24) لسنة (1960م) المعدل، تقول: أن إجازة المرأة لأجل الحمل ووضعها تكون براتب تام لمدة (72) يوماً برتب تام، وتمتع بها قبل الوضع بـ (21) يوماً. كما أنها لها الحق بالتمتع بإجازة الأمومة لرعاية طفلها، الذي لم يتجاوز عمره سنة (سنة أشهر براتب تام، وستة أشهر أخرى بصف راتب)، وتمنح أم التوأمين إجازة براتب تام لمدة سنة كاملة.

وجاء القرار الرقم (1534) لسنة (1979م) المعدل وقراءته كالآتي: "

وتنتهي إجازة الأمومة إذا ثبت اشتغال الأم المجازة بأجر، وبمقابل آخر أثناء مدة الإجازة خلافاً للغاية التي منحت لأجلها، ويسترد ما دفع لصاحبها وفق الفقرة (4) من القرار.

وقد صدرت أيضاً تعليمات في قانون الخدمة المدنية العدد (134) لسنة (1981م) وقضت بأن للوزير أو رئيس الدائرة غير المترتبة بالوزارة صلاحية تأجيل منح إجازة الأمومة المتتالية المحددة بطلب الموظفة مدة لا تزيد على ستة أشهر في حالات شغل الموظفة لوظيفة ذات طبيعة خاصة يتعذر لدائرتها الاستغناء عن عملها؛ بشرط أن لا يتعارض ذلك مع حقها بالتمتع بالإجازة المطلوبة أو يؤدي إلى فقدانها هذا الحق⁽³⁾. ويستثنى من هذا القرار أم التوأمين والطفل المعوق أو المريض الثابت مرضه بتقرير طبي.

النوع الخامس: إجازة المصاحبة الزوجية

نتكلم في هذا الموضوع من جهة الشرع والقانون

أولاً: من الناحية الفقهية

عن عمر بن الخطاب رضي الله عنه على رعيته وخرج ذات ليلة يطوف في المدينة فسمع قول امرأة تنشد شعراً وهي تظهر شكاية ودلت على الضيق والشدة التي لاقتها بسبب غياب زوجها وتحن إليه وهي تقول:—

تطاول هذا الليل تسري كواكبه	وأرقني ألا ضجيع الأعبُبه
الأعبه طوراً وطوراً كأنما	بدا قمرأ في ظلمة الليل حاجبه
يسر به من كان يلهو بقربه	لطيف الحشا لا تحتويه أقربه
فوالله لولا الله لا شيء غيره	لنفض من هذا السرير جوانبه
ولكنني أخشى رقيباً موكلاً	بأنفسنا لا يفتر الدهر كاتبه".

(محض الصواب، ج1، ص388).

فقال عمر (يرحمك الله! ثم أرسل إليها بكسوة، ونفقة، وكتب أن يقدم عليها زوجها). مناقب أمير المؤمنين عمر، ص350). فدخلت على بنته حفصة رضي الله عنها- فقالت: ما جاء بك في هذه الساعة يا أمير المؤمنين؟ أي بنية! كم صبر المرأة عن زوجها؟ قالت: تصبر الشهر والشهرين، والثلاثة وفي أربعة ينفذ الصبر. فكتب عمر ألا تحبس الجيوش فوق أربعة أشهر. (مناقب أمير المؤمنين عمر، ص350-351).، وهذه سياسة عمر الفاروق في تحديد وإجازة الجند في ساحة المعارك مدة غيابه عن زوجته، ولم ير مخالف لما فعله في ذلك الأمر. (أولويات الفاروق السياسية، ص289).

ثانياً: من الناحية القانونية. جاء في المادة (44) البند(5) من قانون الخدمة المدنية العراقية، المرقم (24) لسنة (1960م) المعدل، وتقول: "لوزير المختص منح المعلمة أو المدرسة أو الموظفة إجازة اعتيادية بدون راتب؛ لمن تروم الانتقال إلى محل إقامة زوجها ولا يتوفر فيه الشاغر على أن يراعى الاختصاص بالنسبة للمدرسات عند توفرهن ولا يجوز قطع الإجازة والمباشرة بعد انتهاء النصف الأول من السنة الدراسية بالنسبة للمعلمة والمدرسة.

تاسعاً: حقه في التقاعد

التقاعد في اللغة: "قعد: القعود، نقيض القيام. قعد يقعد قعوداً ومقعداً أي جلس...والقعد، الذين لا ديوان لهم". (لسان العرب، ج 3، ص357-358).

وفي الاصطلاح: "من قعد عن العمل الوظيفي، فهو المحال على المعاش، أو من أعفي من الوظيفة قبل سن التقاعد الرسمي أو بعده". (الراتب التقاعدي، ص13). مستند التقاعد في الشريعة الإسلامية راجعة إلى نصوص واجتهادات بعض الصحابة رضي الله عنهم من ذلك أن عمر بن الخطاب (رأى رجلاً ذمياً يسأل الناس على أبوابهم فقال: "ما أنصفناك، أن كنا أخذنا منك الجزية في شببيتك ثم ضيعناك في كبرك، قال: ثم أجرى عليه من بيت المال ما يصلحه". (الأموال، ص56). يدل هذا الأثر أن الخليفة عمر) هو أول من سنن موضوع التقاعد في الإسلام وهو مع ذلك أعطى مفهوماً أعم للتقاعد مما هو المتعارف اليوم فقد يشمل كل من عجز عن العمل سواء في المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية.

ننظر إلى مسألة التقاعد من الناحية القانونية كما ورد في مواد كالتالي:

و صدر قانون التقاعد الموحد في المادة (10) البند الأول، المرقم(9) التسعة لسنة(2014م) حيث قام بإحالة الموظف العام إلى التقاعد؛ إما وجوبية، أو جوازية، فالوجوبية تكون في إحدى الحالتين الآتيتين:

أ- عند إكمال الموظف سن عمره (63) عاماً، دون الالتفات الى مدة خدمته في المرفق الحكومي.

ب- عند اقرار اللجنة الطبية المختصة عدم صلاحية الموظف للخدمة في السلك الحكومي بعد ذلك.

وأما الحالة الجوازية جاءت في المادة (10) البند(2) من نفس القانون المذكور، تكون في إحدى الحالتين:

الحالة الأولى: إذا أكمل الموظف (50) سنة من العمر بغض النظر إلى سنوات خدمته في النظام الحكومي.
الحالة الثانية: إذا كان لدى الموظف خدمة تقاعدية لا تقل عن (25) سنة وبغض النظر عن عمره.

المطلب الثالث: الحقوق المعنوية والنفسية

إذا أمعنا النظر في النصوص القرآنية والسنة النبوية المباركة نجد أن كليهما قد حرما الاعتداء على حقوق الآخرين سواء على أبدانهم، أو على ممتلكاتهم، أو على اعتبار شخصيتهم المعنوية، والموظفون لهم أسبقية في حفظ حقوقهم من باب الاحترام والتوقير؛ كي يصابن كرامتهم ولا يعتدي أحد عليهم، أو يبغى على حقوقهم. من ذلك الحقوق المعنوية أو النفسية مما يأتي:

أولاً: حقه في التعامل معه بالحسنى

إن موضوع مدارات ومعاملة كل طبقات المجتمع بشكل حسن مطلوب من الكل، وبالأخص مع شريحة الموظفين موضوع بالغ في الأهمية، والأجدر في صدر هذه الفقرة أن نوجز أهم معالم التعامل بالحسنى مع طبقة الموظفين في الدولة في منظور الشريعة الإسلامية أولاً، وثانياً من منظور القانون في إقليم كردستان العراق:

التعامل الحسن من الناحية الشرعية تكون على أنماط عدة من أهمها:

أ- الخطاب معه باللين والرفق: قال تعالى: ﴿وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا﴾ [البقرة:83].

ب- التوجه إليه ببسط الوجه والابتسامة. عن أبي ذر. قال: قال لي النبي ﷺ «لا تحقرن من المعروف شيئاً، ولو أن تلقى أخاك بوجه طلق». (صحيح مسلم، باب استحباب طلاقة الوجه عند اللقاء، رقم الحديث 1955، ج3، ص154).

ج- الإحسان إليه حال أداء الواجبات لقوله تعالى: ﴿إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ﴾ [النحل:90]. "وأما الإحسان فهو معاملة بالحسنى ممن لا يلزمه إلى من هو أهلها. والحسن، ما كان محبوباً عند المعامل به ولم يكن لازماً لفاعله، وأعلاه ما كان في جانب الله تعالى مما فسره... ومن الإحسان أن يجازي المحسن إليه المحسن على إحسانه" (التحرير والتنوير، ج12، ص254-255).

د- العفو عنه والتسامح في بعض أخطائه: قال تعالى: ﴿الَّذِينَ يُنْفِقُونَ فِي السَّرَّاءِ وَالضَّرَّاءِ وَالْكَاظِمِينَ الْغَيْظَ وَالْعَافِينَ عَنِ النَّاسِ وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ﴾ [آل عمران:134].

وحق الدفاع عن الموظف العام في الفقه الإسلامي راجع إلى نصوص كثيرة ومن أبرزها قوله تعالى: ﴿فَمَنْ عَتَدَىٰ عَلَيْكُمْ فَاعْتَدُوا عَلَيْهِ بِمِثْلِ مَا عَتَدَىٰ عَلَيْكُمْ﴾ [البقرة:194]. وهذه الآية تدل على أنه: "عموم متفق عليه، إما بالمباشرة إن أمكن، وإما بالحكام". (تفسير القرطبي، ج2، ص356). ومن ضمن الناس الذين يجب الدفاع والذب عنه الموظف الحكومي لأن الدليل العام يخصص؛ كما قالت القاعدة: ما من عام إلا وقد خصص. واتفق من القول الظاهر للفقهاء من مذهب الحنفية والمالكية والشافعية على أن دفع الصائل أو المعتدي واجب حتي حفاظاً على النفس المعصوم، أو ماله. (رد المحتار، ج6، ص545-546. مواهب الجليل، ج6، ص323. تحفة المحتاج، ج4، ص124).

والتعامل الحسن من الناحية القانونية هي:

أما حق التعامل مع الموظفين بالحسنى في قانون إقليم كردستان فقد نراه وارداً في بنود منه، والأكثر تعلقاً بموضوعنا هنا هو البند الأول، والثالث، والسابع، من الباب الثاني، الفصل الأول، المادة (19)، بعنوان الحقوق المدنية والسياسية، وهنا نذكر تلك البنود.
البند الأول: كرامة الإنسان مصنونة، واحترامها وحمايتها واجبان على سلطات الإقليم كافة.
البند الثالث: لا يجوز استعمال وسائل التعذيب الجسدي أو النفسي بحق أي فرد كان أو معاملته بصورة غير انسانية.
البند السابع: لكل شخص الحق في احترام حياته الخاصة والعائلية والمنزلية وجميع اتصالاته.

وحق الدفاع عن الموظف في القانون العراقي. جاء في قانون العقوبات المادة (230) المرقم (111) لسنة (1969م)، المحاكم تتعامل مع الاعتداء على أي موظف سواء كان مدنياً أو عسكرياً أثناء تأديته الخدمة العامة للمدنيين، تصل عقوبتها الى الحبس. والمادة (230) من قانون العقوبات تنص على أن المعتدي على القوات الأمنية أو المكلف بخدمة عامة، تعاقب بالحبس لا تزيد على ثلاث سنوات. أما الاعتداء اللفظي أو الإشارات المسيئة التي تقلل من شأن الموظف سواء اعتدائه على الموظف في المرفق المدني أو العسكري، فعقوبته وفق المادة (229) يحكم عليه بالحبس لا تزيد على سنتين أو بالغرامة المادية يعاقب المعتدي.

إذاً فالموظف العام محترم قدره ومكانته محفوظة من ناحية الشرع الحنيف، وأيضاً القانون جعل عقوبات صارمة لردع العدوان على الموظف الحكومي؛ لكي يصاب كرامته ولا يقبل الاستهانة، أو الاستهزاء، أو الاعتداء عليه بأي شكل من الأشكال.

ثانياً: تكليفه بما يطاق

ففي نظر الفقه الإسلامي إن العباد لا يسير أعمالهم إلا بموازرة بعضهم بعضاً ينبغي أن لا يكلف الموظف إلا ما كان في وسعه وطاقته؛ لأن الأمر إذا خرج عن الاستطاعة يصبح تكليفاً بما لا يطاق وهو مما حرم شرعاً. والدليل ما رواه البخاري: «إن إخوانكم خولكم، جعلهم الله تحت أيديكم، فمن كان أخوه تحت يده، فليطعمه مما يأكل، وليلبسه مما يلبس، ولا تكلفوهم ما يغلبهم، فإن كلفتهم ما يغلبهم فأعينوهم». (صحيح البخاري، باب: قول النبي ﷺ: «العبيد إخوانكم، فأطعموهم مما تأكلون»، راوي الحديث أبو ذر الغفاري، رقم الحديث 2407، ج 2، ص 899). وقال صاحب كتاب العمال في رعاية الإسلام: " يجب على صاحب العمل ألا يرهق العامل ارهاقاً يضر بصحته، أو يجعله عاجزاً عن العمل". (العمال في رعاية الإسلام، ص 63).

ولم نجد في القانون العراقي نصاً يتكلم عن التكليف بما يطاق في حق الموظف الحكومي.

ثالثاً: القيام معهم بالعدل والإقسط

من الناحية الشرعية والفقهية: من المعلوم أن العدل والإقسط مبدأ شرعي وإسلامي وإنساني موردهما في كثير من مجالات الحياة، ومن النصوص الواردة في ذلك الجانب فالأمر الوارد في ذلك هو قول الله تعالى: ﴿فَلِذَلِكَ فَادْعُ وَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَلَا تَتَّبِعْ أَهْوَاءَهُمْ وَقُلْ آمَنْتُ بِمَا أَنْزَلَ اللَّهُ مِنْ كِتَابٍ وَأُمِرْتُ لِأَعْدِلَ بَيْنَكُمْ اللَّهُ رَبُّنَا وَرَبُّكُمْ لَنَا أَعْمَالُنَا وَلَكُمْ أَعْمَالُكُمْ لَا حِجَّةَ بَيْنَنَا وَبَيْنَكُمْ اللَّهُ يَجْمَعُ بَيْنَنَا وَإِلَيْهِ الْمَصِيرُ﴾ [الشورى: 15]. " فأمر الله نبيه أن يؤمن بجميع الكتب المنزلة وأن يعدل بين الناس كلهم فيعطي كل ذي حق حقه ويمنع كل مبطل عن باطله؛ فإن القسط والعدل في جميع أمور الدين والدنيا فيما جاء به وهو المقصود بإرسال الرسل وإنزال الكتب". (مجموع الفتاوى، ج 12، ص 342).

وجاء في كتاب تأريخ بغداد ما نصه في كون العدالة من أين يبدأ ومن أين ينتهي: " أول العدل أن يعدل الملك في بطانته، ثم الذين يلوئهم، حتى يبلغ إلى الطبقة السفلى!". (تأريخ بغداد، ج 11، ص 430).

قال ابن تيمية: "الله ينصر الدولة العادلة وإن كانت كافرة ولا ينصر الدولة الظالمة وإن كانت مؤمنة... الدنيا تدوم مع العدل والكفر ولا تدوم مع الظلم والإسلام". (مجموع الفتاوى، ج 28، ص 63-146). إذاً فمعاملة الدولة مع موظفيها ذكوراً وإناثاً شاباً وشيباً في كافة مراتبها أمور بها ويدخل هذا الحق ضمن هذه الآية المباركة والأقوال النافعة للفقهاء الأجلاء.

ومن الناحية القانونية: تضمنت دساتير أغلب دول العالم على اختلاف نظمها القانونية ومن حيث القوة والمتانة والضعف والخلل وتوجهاتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية نصوصاً وبنوداً صريحة تؤكد مبدأ العدالة والمساوات بين المواطنين في تولي الوظائف، ومن بين هؤلاء المواطنين الموظفون هم أهم شريحة كي يكون العدالة والأقسط يجري عليهم. ومن ضمن هذه العدالة والمساوات التي ادعتها القوانين الوضعيين قانون جمهورية العراق الفدرالي المدون لسنة (1970) في المادة (19/أ.ب) والمادة (30فقرة 2) إذ يقول: "إن المواطنين سواسية أمام القانون دون تفرقة بسبب الجنس، أو العرق، أو اللغة، أو المنشأ الاجتماعي، أو الدين. وأن تكافؤ الفرص لجميع المواطنين مضمون في حدود القانون.

وجاء في قانون إدارة الدولة الانتقالي في المادة (12) ما نصه: "إن العراقيين كافة متساوون في حقوقهم بصرف النظر عن الجنس، أو الطائفة، أو الرأي، أو المعتقد، أو القومية، أو الدين، أو الأصل وهم سواء أمام القانون، ويحرم التمييز ضد المواطن العراقي على أساس جنسه، أو قوميته، أو ديانتته، أو أصله". ومعلوم أن من ضمن هؤلاء المواطنين موظفون، وهذه العدالة التي تبناه القانون العراقي مشمولة في حق الموظف أيضاً.

رابعاً: الرضا الوظيفي والتحفيز نحو التقدم والابتكار

مفهوم الرضا الوظيفي، فقد جاء الرضا في اللغة: "ضد السخط... وأرضاه أعطاه ما يرضيه". (لسان العرب، ج 14، ص 323). وفي الاصطلاح هو عبارة عن: "اشباع حاجات الفرد المادية والمعنوية من خلال العمل، ويعتبر الرضا هو الاتجاه الإيجابي الذي يحمله الفرد نحو عمله وهو انعكاس لمدى الإشباع الذي يستمده في هذا العمل؛ وبذلك فهو يشير إلى الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد نحو عمله، وأثر هذا الشعور النفسي بالارتياح على أداء الإنسان وولائه وانتمائه للمنظمة التي يعمل بها". (أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي، ص 81).

والأدلة الواردة في معنى ومقصود الرضا الوظيفي كثيرة في القرآن الكريم منها:

قال الله تعالى: ﴿وَلَسَوْفَ يُعْطِيكَ رَبُّكَ فَتَرْضَى﴾ [الضحى: 5]. فقد خاطب الله تعالى نبيه ﷺ ووعده أنه سيرضيه بما يعطيه من الأجور الموعودة بها والدرجات العلى التي أعدها له؛ ليرتاح باله ويطمئن قلبه وخاطره إلى عمله مهما أصابه المكروه. وكما وعد الله المؤمنين الذين آمنوا به واتبعوا الرسول ﷺ ودافعوا عن الإسلام بأموالهم وأنفسهم وأمناء في تأدية واجبه الوظيفية في الحياة الدنيا بقوله جل ثناءه: ﴿قَالَ اللَّهُ هَذَا يَوْمٌ يَنْفَعُ الصَّادِقِينَ صِدْقُهُمْ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ ذَلِكَ الْقَوْلُ الْعَظِيمُ﴾ [المائدة: 119]. وكذلك قال تبارك وتعالى في حق السابقين الأولين من المهاجرين والأنصار بأنه رضي عنهم وأرضاهم: ﴿وَالسَّابِقُونَ الْأُولُونَ مِنَ الْمُهَاجِرِينَ وَالْأَنْصَارِ وَالَّذِينَ اتَّبَعُوهُمْ بِإِحْسَانٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمْ وَرَضُوا عَنْهُ وَأَعَدَّ لَهُمْ جَنَّاتٍ تَجْرِي تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ خَالِدِينَ فِيهَا أَبَدًا ذَلِكَ الْقَوْلُ الْعَظِيمُ﴾ [التوبة: 100].

ومفهوم التحفيز

وهو في اللغة: "... والحفز: الحث والإعجال... ومحتفز، أي مجتهد في مديده" (لسان العرب، ج 5، ص 337). وفي الاصطلاح هو عبارة عن: "العملية التي تشجع وتوجه السلوك". (إدارة الموارد البشرية، ص 376). والدليل لأهمية الدولة أو الراعي بمسؤولية حياة المجتمع والموظفين في القرآن والآثار موجودة ضمناً وبمفهوم الدلالة نفهم منه معنى التحفيز الفرد العامل نحو التقدم والابتكار من ذلك: قوله تعالى: ﴿وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ﴾ [النحل: 97]. الصفة التحفيزية يسد خلة الموظف العام ويشبع رغبته ليحيا حياة كريمة.

ويقول عمر بن العزيز رحمه الله: "ما طاوعني الناس على ما أردت من الحق حتى بسطت لهم من الدنيا شيئاً". (الأجور الحافزة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف العام، في النظامين الإداري الوضعي والإسلام، ج 4، ص 765-766)

المطلب الرابع: عينة دراسة الاستبيان

يتضمن هذا المطلب تحليل الاستبيانات والنتائج الدراسية الميدانية لموضوع (حقوق الموظفين في إقليم كردستان: دراسة فقهية تقويمية).

إجراءات البحث: يشير الباحث في هذا المطلب إلى المنهجية التي اتبعها لتحقيق أهداف البحث الذي بين أيدينا، هو كما يأتي:

أ- مجتمع البحث: هو جميع مفردات الظاهرة التي تناولها الباحث في دراسته. ويتكون المجتمع البحث من خلال المقابلة والاستفسار مع الموظفين العام في دوائر حكومة إقليم كردستان العراق، وذلك عن طريق اعطاء الاستمارة المتضمنة بالأسئلة ذات الصلة بحقوقهم في محافظتها الأربع المكون من أربيل والسليمانية ودهوك وحلبجة.

ب- صدق الأداة: لقد قام الباحث بإعداد قائمة الاستبانة وبعد ذلك قام بإرسالها إلى عدد من المحكمين المختصين، بهدف التأكد من صلاحية الأدوات للدراسة أي صدقها والمحكومين لها هم أساتذة ودكاترة مختصون في الجامعات، والعاملين في ميدان الإحصاء، والإدارة والاقتصاد، والقانون ثم قام الباحث بتعديل بعض الفقرات من خلال ملاحظاتهم وهي (80%) ثمانين بالمائة.

ج - عينة الدراسة: اعتمد الباحث في عينة كتابته البحث نظراً لكبر مجتمع الدراسة قام بتوزيع (550) استمارة بطريقة عشوائية وبعد الفحص والتدقيق عن طريق برمجية (SPSS) تم إلغاء (182) استمارة لوجود الأخطاء وعدم مصداقية املائها بلغت عددها الكلي (368) استمارة، ويشمل كل من النوع مستوى الشهادة وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي وغيرها والجدول رقم (1) توضح ذلك.

د- منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي؛ لمناسبته للدراسة الحالية من حيث استقصاء آراء عينة الدراسة، وتجديد استجاباتهم واستخدامها في تحديد الصدق والثبات للمقياس. (ينظر: مناهج وأساليب البحث العلمي، ص101).

هـ- بدأ الباحث في المرحلة الأولى بتوزيع الأسئلة على عدد معين من الموظفين للوصول إلى بيانات الصادقة عند توزيع أسئلة الاستبانة في المرحلة الثانية لتكون موافقة بشكل نهائي، وقد كانت الأولى استغرقت ثلاثة أسابيع بتاريخ (2022/5/1) ثم بدأ في المرحلة الثانية بتاريخ (2022/6/1) ثم بعد ذلك قام بجمع قائمة الاستبانة بتاريخ (2022/6/20)، والجدول بين ذلك مع التحليل للمقاييس والمتغيرات كل حسب التوزيع النوعي وأسئلة الاستبيان، ومن ثم نقسمها إلى قسمين: قسم خاص بقائمة المعلومات. والقسم الآخر خاص بأسئلة الاستبانة. القسم الأول: قائمة المعلومات

الجدول (1)

التكرارات والنسب المئوية

النوع	العدد	النسبة المئوية
الذكر	238	68.5%
والأنثى	130	31.5%
المجموع	368	100%

يتضح من الجدول رقم (1) بأن أنواع الموظفين من كلا الجنسين قد يشكل كل منهما عدد معين بأن نسبة الذكور (238) موظفاً، والنسبة المئوية تكون (68.5%) وهذه أعلى درجة مقابلة للجنس المقابل وهي تكون (130) موظفة والنسبة المئوية تكون (31.5%) وهذه النسبة (100%) والمجموع الكلي صارت (368) موظفاً وموظفة.

الجدول رقم (2)

وهذا الجدول خاص بالمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	العدد	النسبة المئوية
الدراسات العليا	130	35.1%
بكالوريوس	152	41.6%
دبلوم	60	16.3%
أخرى	26	7%
المجموع	368	100%

يظهر في الجدول (2) بأن الخبرات العلمية للموظفين في إقليم كردستان حسب هذه الاستبانة تتوزع كالآتي: الدراسات العليا عددهم (130) عدداً، بينما حامل شهادة بكالوريوس عددهم (152) موظفاً، وأصحاب شهادة دبلوم عددهم (60) موظفاً، وحاملو شهادات الأخرى تكون نسبتهم (26) موظفاً، والمتغيرات نسبتهم قريبة بالنسبة لحاملي شهادات العليا والبكالوريوس، والمتفاوت هي بين أصحاب شهادات دبلوم وشهادة أقل منه، والمجموع الكلي تكون (368) موظف وموظفة، والنسبة المئوية تكون (100%).

الجدول(3)

يتضمن الجدول المسى الوظيفي

النسبة المئوية	العدد	المسى الوظيفي
60.9%	216	موظف إداري
39.1%	152	موظف فني
100%	368	المجموع

يبين الجدول رقم (3) مسى الوظيفي للموظفين العام في دوائر حكومة إقليم كردستان العراق بأنهم قسموا إلى موظف إداري وموظف فني، فعدد الموظفين الإداريين يكون عددهم حسب الاستبانة (216)، والموظفون الفنيون عددهم (152) تشير هذه الاستبانة بأن غالبية الموظفين يشتغلون في المرفق الإداري بعكس الموظف الفني بأنهم أقل منهم نسبة. والمجموع الكلي لكلا الفريقين تكون (368) موظفاً وموظفة، وتكون نسبتهم (100%).

الجدول(4)

سنوات الخدمة

النسبة المئوية	العدد	سنوات الخدمة
6.3%	25	أقل من (5) سنوات
16.1%	59	من (5) سنوات إلى (10) سنة
30.1%	110	من (10) سنوات إلى (15) سنة
47.5%	174	من (15) فما فوق
100%	368	المجموع

يشير الجدول رقم(4) إلى سنوات الخدمة للموظفين يؤكد بأن الغالبية من ذلك العدد خدمتهم فوق (15)سنة وهي بالنسبة (47.5%) ويكون عددهم من المجموع الكلي وهي (368) مستجيباً وصارت عددهم (174)، يلي ذلك خدمتهم بأقل من (10) سنوات إلى (15) سنة ويكون عددهم (110)موظفاً، ونسبتهم (30.1%)، ويأتي بعد ذلك لسنوات الخدمة الخاص بهم أقل من (5) وعددهم (25) موظفاً، ونسبتهم (6.3%)، والنسبة المئوية لكل تكون (100%)، والمجموع الكلي (368).

الجدول(5)

المحافظات

النسبة المئوية	العدد	المحافظة
21.9%	80	أربيل
61.5%	227	السليمانية
8.4%	31	دهوك
8.2%	30	حلبجة
100%	368	المجموع

يظهر في الجدول رقم (5) بأن الاستبانة قد شملت كل المحافظات في إقليم كردستان، ويكون عدد المستجيبين حسب كل المحافظة على حدة أربيل عددهم (80) ونسبتهم (21.9%)، يلي بعد ذلك محافظة السليمانية ويكون عدد المستجيبين (227) وتكون

الغالبية نصيها ويكون نسبتهم (61.5%)، وبعد ذلك يأتي محافظة دهوك بأن عدد المستجيبين (31) ويكون نسبتهم (8.4%)، والأخير هي محافظة حلبجة عددهم (30) ونسبتهم (8.2%)، والمجموع الكلي صارت (368)، والنسبة المئوية تكون (100%). ويدل الجدول أن أكبر عدد المستجيبين لأسئلة الاستبانة هم موظفو محافظة السليمانية، ثم أربيل، ثم دهوك، ثم حلبجة.

القسم الثاني: أسئلة الاستبانة

السؤال الأول: هل تستلم الراتب في وقته المحدد؟

الجدول (6)

خاص بحق راتب الموظف

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	27	7.1%
لا	341	92.9%
المجموع	368	100%

يوضح الجدول رقم (6) بأن عدد المجيبين للسؤال بأنهم لا يستلمون رواتبهم في وقته المحدد هم الغالبية عددهم (341) ويكون نسبتهم (92.9%)، بينما الذين قالوا نستلم الراتب في وقته المحدد عددهم (27) ونسبته (7.1%) وهذه النسبة ضئيلة جداً مقارنة بالعدد السابق.

السؤال الثاني: ما سبب تأخير الراتب؟

الجدول (7)

خاص بإشكالية تأخير الرواتب

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
إهمال	139	37.7%
أزمة مادية	60	16.4%
تلاعب	94	25.7%
أزمة سياسية	75	20.2%
المجموع	368	100%

يبين الجدول رقم (7) إجابات الموظفين عن أسباب تأخير الرواتب أغلبيتهم أجابوا بأن السبب يرجع إلى الإهمال عددهم (139) ونسبتهم (37.7%)، بينما النسب الأخرى قريبة من بعضها البعض، الذين قالوا بأن السبب تلاعب بالمشاعر عددهم (94) ونسبتهم (25.7%)، ويأتي بعد ذلك الذين قالوا أزمة سياسية عددهم (75) ونسبتهم (20.2%)، والأقل من الكل الذين قالوا أزمة مالية أعدداهم (60) ونسبتهم (16.4%)، والعدد الكلي يكون (368) والنسبة المئوية (100%).

السؤال الثالث: هل راتبك يفي بحاجاتك الشهرية؟

الجدول (8)

يخص كفاية الأجر أو عدمه

النسبة المئوية	العدد	الإجابات
33.5%	123	نعم
35.1%	129	لا
31.4%	116	بتقشف
100%	368	المجموع

يشير الجدول رقم (8) إلى عدد الموظفين الذين قاموا بالجواب هل راتبه يكفيه، أو لا، أو بتقشف، ويوضح الجدول أن أكثرهم قالوا لا يكفينا الراتب الذي نتقاضاه عددهم (129) ونسبتهم (35.1%)، والذين قالوا نعم عددهم (123) ونسبتهم (33.5%)، والذين قالوا يكفي الراتب حوائجنا لكن بتقشف عددهم (116) ونسبتهم (31.4%)، والعدد الكلي يكون (368)، والنسبة تكون 100%.

السؤال الرابع: هل تحظى بالترفيعات الوظيفية؟

الجدول (9)

خاص بالترفييع في مجال الوظيفة

النسبة المئوية	العدد	الإجابات
19.3%	72	نعم
76.2%	280	لا
4.5%	16	لا أدري
100%	368	المجموع

يظهر الجدول (9) عدد المجيبين للسؤال الأغلبية قالوا لا نجد بأنه حسب لنا الترفيعات الوظيفية عددهم (280) ونسبتهم (76.2%)، ويلي بعد ذلك عدد المجيبين بنعم عددهم (72) ويكون نسبتهم (19.3%) وهم أقل نسبة بالمجيبين السابقين للسؤال بلا، والذين قالوا لا ندري هل حظينا بالترفيعات الوظيفية أم لا عددهم (16) وتقدير نسبتهم (4.5%) وهم أقلية من كلا الفريقين السابقين، والمجموع الكلي للفريقين الثلاثة يكون (368)، والنسبة المئوية 100%.

السؤال الخامس: هل تحظى بالعلوة السنوية؟

الجدول (10)

متعلق بالعلوة السنوية

النسبة المئوية	العدد	الإجابات
31.3%	116	نعم
52.5%	193	لا
16.2%	59	لا أدري
100%	368	المجموع

يظهر الجدول رقم (10) غالبية الموظفين الذين قالوا ما أخذنا العلوات السنوية ويكون عددهم (193) ونسبتهم (52.5%)، والذين قالوا نعم نحظى بخدمة العلوة السنوية عددهم (116) ويكون نسبتهم (31.3%)، والذين أجابوا بأننا لا ندري هل تحسب لنا العلوة السنوية أم لا عددهم (59) ونسبتهم (16.2%)، والمجموع الكلي يكون (368) موظفاً، والنسبة (100%).

السؤال السادس: هل حظيت بالإجازة الاعتيادية؟

الجدول رقم (11) حول إجازة الموظف

النسبة المئوية	العدد	الإجابات
55.2%	204	نعم
22.6%	83	لا
18.3%	67	أحياناً
3%	11	غالباً
0.9%	3	لا أدري
100%	368	المجموع

يشير الجدول (11) إلى طلب الموظف إجازة اعتيادية هل حصلت عليها يوماً من الأيام فكانت الإجابة بنعم هو الغالب بأن عددهم (204) ونسبتهم (55.2%)، يليه من كانت إجابته بلا عددهم (83) ونسبتهم (22.6%)، وبعد ذلك هم الذين قالوا أحياناً حصلنا على الإجازة الاعتيادية عددهم (67) ونسبتهم (18.3%)، والذين قالوا غالباً قد أخذنا الإجازة الاعتيادية عددهم (11) ونسبتهم (3%)، والذين اختاروا إجابة لا أدري عددهم ضئيلة جداً بأن عددهم (3) ويكون نسبتهم (0.9%) والمجموع الكلي يكون (368)، والنسبة (100%).

السؤال السابع: هل حظيت بالإجازة المرضية؟

الجدول (12)

خاص بإجازة الموظف حالة المرض

النسبة المئوية	العدد	الإجابات
27.2%	100	نعم
56.5%	204	لا
13.9%	51	أحياناً
0.5%	2	غالباً
1.9%	7	لا أدري
100%	368	المجموع

يتضح جدول رقم (12) مدى تمتع الموظفين بالإجازة المرضية غالبيتهم قالوا ما حصلنا على الإجازة المرضية حين الطلب عددهم (204) ونسبتهم (56.5%)، يلي بعد ذلك الذين قالوا نعم قد حصلناها عددهم (100) ويكون نسبتهم (27.2%)، ويأتي بعدهما الذين قالوا أحياناً قد حصلناها وعدد ذلك الفرقة (51) ونسبتهم (13.9%)، والذين قالوا غالباً عددهم قليلة جداً مقارنة بالإجابات السابقة وكان عددهم (2) ونسبتهم (0.5%)، والموظفون الذين صوتوا لاختيار لا أدري عددهم ضئيلة جداً أيضاً ويكون عددهم (7) ونسبتهم (1.9%)، ويكون عدد الاجمالي (368)، والنسبة تماماً (100%).

السؤال الثامن: هل حصلت على الإجازة الدراسية؟

الجدول (13)

حول الإجازة الدراسية

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	143	38.9%
لا	206	55.9%
أحياناً	7	1.9%
لا أدري	12	3.3%
المجموع	368	100%

يظهر في الجدول رقم (13) اجابات الموظفين على سؤال تحصيل الموظف على الإجازة الدراسية فغالبيتهم قالوا ما حصلنا على الإجازة الدراسية حين الطلب ويكون عددهم (206) ويكون نسبتهم (55.9%)، بينما الذين قالوا قد حصلنا على الإجازة الدراسية عددهم (143) ونسبتهم (38.9%) وهذا كثير وحسن، والذين اختاروا إجابة لا أدري عددهم (12) ونسبتهم (3.2%) وهذه قليلة جداً بالنسبة للإجابتين السابقتين، والأقل من كلهن هم الذين صوتوا لإجابة أحياناً عددهم (7) ونسبتهم (1.9%)، ويصير مجموع الكلي (368)، والنسبة (0.100%).

السؤال التاسع: هل حظيت بإجازة الأمومة؟

جدول (14)

خاص بإجازة الموظفة لأجل الحمل والرضاعة

الإجابة	العدد	النسبة المئوية
نعم	30	23.4%
لا	91	70.3%
لا أدري	8	6.3%
المجموع	129	100%

كانت الإجابة على السؤال رقم (9) في الجدول (14) حول إجازة الأمومة فكانت ردودهن بالأغلبية بلا وكانت عددهن (91) ونسبتهم (70.3%)، واللاتي إجابتهن بنعم أي أنهن حصلن على إجازة الأمومة أقل من النصف وكانت عددهن (30) ونسبتهم (23.4%)، واللاتي قلن لا ندري هل حصنا عليها أم لا نسبتهم ضئيلة جداً بأن عددهن (8) ونسبتهم (6.35%)، والمجموع الكلي يكون (129)، والنسبة المئوية تكون (100%).

السؤال العاشر: هل الاستحقاقات التقاعدية مضمونة لك؟

جدول (15) خاص بحق الموظف حالة التقاعد

الإجابات	العدد	النسبة المئوية
نعم	64	17%
لا	156	42.6%
أحياناً	12	2.7%
لا أدري	136	37.7%
المجموع	368	100%

يشمل الجدول (15) جواب السؤال المختص باستحقاق راتب التقاعد فكانت إجابة غالبية الموظفين أنهم لم يكن لهم دراية بضمان استحقاقات الراتب التقاعدية لهم ويكون العدد (156) ونسبتهم يكون (42.6%)، ويليه إجابة لا أدري كان عددهم (136) ونسبتهم (37.7%)، ثم بعد ذلك يأتي الجواب بنعم عددهم (64) ونسبتهم يكون (17%)، والأخير هم الأقلية الذين قالوا وجدنا أحياناً الاستحقاقات التقاعدية الخاص بالموظفين عددهم (12) ونسبتهم (2.7%)، والعدد الكلي لمقياس الاستبانة (368) والنسبة المئوية تكون (100%).

الخاتمة

الحمد لله أولاً وأخيراً، والصلاة والسلام الأتمان الأكملان على معلم البشرية محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، أما بعد: نتائج البحث في نقاط، منها:

- 1- اهتمت الشريعة الإسلامية بحقوق الموظفين مع اختلاف مستوياتهم الوظيفية، ورغب الأمة في الحفاظ والدفاع عنها وتحقيق مطالبهم.
- 2- إن القانون العراقي قام بصياغة قوانين خاصة بالموظفين تحت مسميات عديدة منها: قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام.
- 3- علمنا بأن للموظف حقوقاً عديدة منها: مالية وتندرج تحتها الرواتب والعلاوات والترفيعات وغيرها، ومنها: معنوية والنفسية كحق الدفاع والذب عنه، والتكليف بما يطاق، والقيام معهم بالعدل والإحسان، والتحفيز نحو التقدم والابتكار.
- 4- إن الراتب التقاعدي حق مشروع للموظف العام ويجدر بأن يُحكّم بقانون صارم لضمان حقوقه عند إحالته للتقاعد.
- 5- نتائج الاستبيان توضح بأن الغالبية الكبرى من موظفي إقليم كردستان يعانون من مشكلة تأخير الرواتب وإيقاف قانون الترفيع وغيرها.

التوصيات:

- 1- الاهتمام بتعليم وتوعية الموظفين من خلال فتح الدورات التثقيفية والأكاديمية؛ لغرض اطلاعهم على واجباتهم وحقوقهم المشروعة.
- 2- إدخال مادة الأخلاق الوظيفية والمهنية في المواد الدراسية وخاصة في كليات الشريعة.
- 3- العمل الجاد لجمع النصوص المحفوظة وتوثيقها وتأييدها مع الواقع الميداني حتى ينتج ثمرة واقعية لظهور الإيجابيات وحل المشكلات.

Employees' rights in the Kurdistan Region: A Jurisprudential Evaluation Study

Hady Jalal Karim¹ - Mohammed Abdullah Ahmed²

¹Imam and Preacher, Ministry of Endowments and Religious Affairs, Erbil, Kurdistan Region, Iraq.

²Department of Sharia College of Islamic Sciences, University of Sulaymaniyah, Sulaymaniyah. Kurdistan Region, Iraq.

Abstract:

This research aims to show and clarify the rights enshrined in the right of the public employee in the Islamic Sharia emanating from the Holy Qur'an and Sunnah and Sharia policy books. All alike, and legitimate rights manifest in moral and psychological rights and financial rights. Financial rights are formed in salaries, bonuses, retirement, and so on. Moral rights revolve around vacation rights in all their forms, better dealings, defending them, stimulating progress and innovation, and so on. The study relied on the inductive, analytical and survey approach accompanying the list of questionnaires that inquired, and directed questions related to the rights of employees.

Keywords: Rights, Employees, Kurdistan Region, Jurisprudence, Calendar.

المصادر

- الأبادي، مجد الدين محمد بن يعقوب، أبو طاهر، الفيروز آبادي، ت817هـ، القاموس المحيط، تحقيق: مكتب تحقيق مؤسسة الرسالة، لبنان، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع، ط8، 1426هـ، 2005م.
- ابن القيم، محمد بن أبي بكر بن أيوب بن سعد شمس الدين ابن قيم الجوزية، ت751هـ، الطرق الحكمية، مكتبة دار البيان، د.ط، د.ت.
- ابن المبرد، يوسف بن حسن بن أحمد بن حسن، ابن المبرد الحنبلي، ت909هـ، محض الصواب في فضائل أمير المؤمنين عمر بن الخطاب، تحقيق: عبد العزيز بن محمد بن عبد المحسن، عمادة البحث العلمي بالجامعة الإسلامية، المدينة النبوية، المملكة العربية السعودية، ط1، 1420، 2000.
- ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم بن تيمية الحراني، ت729هـ، مجموع الفتاوى، تحقيق: عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، السعودية، مجمع الملك فهد، 1461هـ، 1995م.
- ابن حجر، أحمد بن علي بن حجر أبو الفضل العسقلاني الشافعي، ت852هـ، فتح الباري شرح صحيح البخاري، قام بإخراجه وصححه وأشرف على طبعه: محب الدين الخطيب، بيروت، دار المعرفة، د.ط، 1379هـ.
- ابن عابدين، محمد أمين بن عمر بن عبد العزيز عابدين، المعروف بابن عابدين، ت1252هـ، رد المحتار على الدر المختار، بيروت، دارالفكر، ومكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر، ط2، 1386هـ، 1966م.
- ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد بن محمد الطاهر بن عاشور التونسي، ت1393هـ، التحرير والتنوير، تونس، الدار التونسية للنشر، د.ط، 1404هـ، 1984م.
- ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد بن محمد الطاهر بن عاشور التونسي، ت1393هـ، مقاصد الشريعة الإسلامية تحقيق: محمد الحبيب ابن الخوجة، قطر، وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية، د.ط، 1425هـ، 2004.
- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، جمال الدين ابن منظور، أبو الفضل، الأنصاري الرويفي الإفريقي، ت711هـ، لسان العرب، بيروت، دار صادر، ط3، 1414هـ، 1993م.
- أبو يوسف، يعقوب بن إبراهيم بن حبيب بن سعد بن حبتة، أبو يوسف، الأنصاري، ت182هـ، لخراج، تحقيق: طه عبد الرؤوف سعد، سعد حسن محمد، المكتبة الأزهرية للتراث، د.ط، د.ت.
- أحمد، أحمد عوف عبد الرحمن، كتاب الأمة، أوقاف الرعاية الصحية في المجتمع الإسلامي، قطر، سلسلة الدورية تصدر كل شهرين عن وقفية الشيخ علي عبدالله آل ثاني، للمعومات والدراسات، 1428هـ، العدد 119.
- أسماء، أسماء أبو بكر عبد القادر، البحث التقويبي، السعودية، جامعة الدمام، د.اسم الكاتب، د.ط، 1437هـ، 2015م.
- الأصفهاني، الحسين بن محمد المعروف بالراغب الأصفهاني، ت502هـ، المفردات في غريب القرآن، تحقيق: صفوان عدنان الداودي، دمشق وبيروت، دار القلم، والدار الشامية، ط1، 1412هـ، 1991م.
- أمين، محمد أمين زكي بك، خلاصة تاريخ الكرد وكردستان، من أقدم العصور التاريخية حتى الآن، ترجمة: محمد علي عوني، بغداد، دار الشؤون الثقافية العامة، ط2، 1426هـ، 2005م.
- البخاري، محمد بن إسماعيل البخاري الجعفي، أبو عبدالله، ت256هـ، صحيح البخاري، تحقيق: د. مصطفى ديب البغا، دمشق، دار ابن كثير، دار اليمامة، ط5، 1414هـ، 1993م.
- البركتي، محمد عميم الإحسان المجددي البركتي، ت1205هـ، التعريفات الفقهية، دار الكتب العلمية، ط1، 1424هـ، 2003م.
- البليقي، سراج الدين عمر بن رسلان البليقي الشافعي، ت805هـ، التدريب في الفقه الشافعي، المسمى بتدريب المبتدي وتهذيب المنتهي، حققه وعلق عليه: نشأت بن كمال المصري، السعودية، دار القبليتين، ط1، 1433هـ، 2012م.
- التفتازاني، سعد الدين مسعود بن عمر التفتازاني، ت793هـ، شرح التلويح على التوضيح، مكتبة صبيح بمصر، د.ت، د.ط.

- جلال، جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، د.ط، 1982م.
- حباني، رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العامة، الجزائر، دار النجاح للنشر والتوزيع، د.ط، 2012م.
- الحموي، أحمد بن محمد مكي، شهاب الدين، أبو العباس، الحسيني الحموي، ت 1098هـ، غمز عيون البصائر في شرح الأشباه والنظائر، دار الكتب العلمية، ط1، 1405هـ، 1985م.
- حويجي، مروان أحمد حويجي، أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، دراسة حالة على اتحاد لجان العمل الصحي في غزة، رسالة ماجستير في كلية التجارة بالجامعة الإسلامية، 2008م.
- الخطيب، أحمد بن علي بن ثابت بن أحمد بن مهدي الخطيب البغدادي، ت 463هـ، تأريخ بغداد، تحقيق: الدكتور بشار عواد معروف، بيروت، دار الغرب الإسلامي، ط1، 1422هـ، 2002م.
- الخفيف، علي الخفيف، الحق والذمة وتأثير الموت فيهما وبحوث أخرى، القاهرة، دار الفكر العربي، ط1، 1431هـ.
- الخفيف، علي الخفيف، الملكية في الشريعة الإسلامية مع المقارنة بالشرائع الوضعية مصر، دار الفكر العربي، د.ط، 1416هـ، 1996م.
- دستور العراق الفدرالي، لسنة 2005.
- الدوسري، محمد بن سعد بن فهد الدوسري، الراتب التقاعدي، الرياض، العدد الثالث عشر، 1433هـ، 2012م.
- الرازي، محمد بن عمر فخر الدين الرازي، ت 606هـ، مفاتيح الغيب، التفسير الكبير، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ط3، 1420هـ.
- الرازي، محمد بن عمر بن الحسن بن الحسين الملقب بفخر الدين الرازي، ت 606هـ، مفاتيح الغيب التفسير الكبير، بيروت، دار إحياء التراث العربي، ط3، 1420هـ.
- الزرقاء، مصطفى أحمد الزرقاء، المدخل الفقهي العام، بيروت، دارالفكر، ط1، 1418هـ، 1998م.
- الزهري، محمد بن سعد الزهري، ت 230هـ، الطبقات الكبير، تحقيق: علي محمد عمر، القاهرة، مكتبة الخانجي، ط1، 1421هـ، 2001م.
- سينم، سينم صالح محمد، المسؤولية الشخصية للموظف العام في القانون العراقي، العراق، مجلة جامعة تكريت للحقوق، العدد 29، 2016م.
- الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد اللخمي الغرناطي الشهير بالشاطبي، ت 790هـ، الإعتصام، تحقيق: سليم بن عيد الهلالي، السعودية، دار ابن عفان، ط1، 1412هـ، 1992م.
- الشريبي، محمد بن أحمد الخطيب الشريبي الشافعي، ت 977هـ، مغني المحتاج إلى معرفة معاني ألفاظ المنهاج، دار الكتب العلمية، ط1، 1415هـ، 1994م.
- شطا، جهاد محمد شطا، النظريات العامة للأجور والمرتبات، الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، د.ط، 1982م.
- صبري وأحمد، صبري جلبي، وأحمد عبدالعال، الأجور الحافزة ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظف العام، في النظامين الإداري الوضعي والإسلامي جامعة جنوب الوادي، كلية الحقوق، العدد 34.
- الطالباني، جلال الطالباني، كردستان والحركة القومية الكردية، بغداد، منشورات النور، ط1، 1970م.
- الطيببائي، عادل طالب، الطيببائي، الوسيط في قانون الخدمة المدنية الكويتي، جامعة الكويت، ط3، 1998م.
- الطويل، محمد محمد الطويل، العمال في رعاية الإسلام، مصر، مكتبة ومطبعة الغد، ط1، 1419هـ، 1998م.
- العباس، إسماعيل بن عباد بن العباس، أبو القاسم الطالقاني، ت 385هـ، المحيط في اللغة، د.ط، د.ن.
- عباس، جمال أحمد عباس، مناهج وأساليب البحث العلمي، عمان، دار أمجد للنشر والتوزيع، ط1، 2018م.
- العبيدي، إبراهيم عبداللطيف إبراهيم العبيدي، الملكيات الثلاث دراسة عن الملكية العامة والملكية الخاصة والملكية الدولة في النظام الإقتصاد الإسلامي، دبي، دائرة الشؤون الإسلامية والعمل الخيري بالدبي، ط1، 1430هـ، 2009م.
- العطار، فؤاد العطار، القانون الإداري، دار النهضة العربية، ط3، 1977م.
- عقيل، عقيل سعيد محفوظ، سوريا وتركيا، الواقع الراهن واحتمالات المستقبل، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، 1430هـ، 2009م.
- العلاقي، عبدالقادر العلاقي، إدارة الموارد البشرية، جدة، خوارزم للنشر، د.ط، 2007م.

- العمرى، عبد العزيز بن إبراهيم العمري، الولاية على البلدان في عصر الخلفاء الراشدين، الرياض، دار إشبيليا، ط1، 1422هـ، 2001.
- العيني، محمود بن أحمد بن موسى بن أحمد بن حسين الحنفي بدر الدين العيني، ت855هـ، البناية شرح الهداية، بيروت، دار الكتب العلمية، ط1، 1420هـ، 2000م.
- الغزالي، محمد بن محمد، أبو حامد، الغزالي الطوسي، ت505هـ، التبر المسبوك في نصيحة الملوك، ضبطه وصححه: أحمد شمس الدين، بيروت، دار الكتب العلمية، ط1، 1409هـ، 1988م.
- الفراهدي، الخليل بن أحمد بن عمرو بن تميم، أبو عبد الرحمن، الفراهيدي البصري، ت170هـ، كتاب العين، تحقيق: د. مهدي المخزومي، د. إبراهيم السامرائي، دار ومكتبة الهلال، د.ت، د.ط، قانون الخدمة المدنية العراقية. لسنة 1960-1979-1990.
- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام، رقم العدد: 3356، تأريخ العدد 1991/6/3.
- قرارات مجلس قيادة الثورة المنحل، الصادر 1987/9/19م، المرقمة (727 و882)، الصادر في (1987/11/29م).
- القرشي، غالب عبد الكافي القرشي، أولويات الفاروق السياسية، المنصورة، دار الوفاء للطباعة والنشر والتوزيع، ط، دن، د.ت.
- القرطبي، محمد بن أحمد الأنصاري القرطبي، ت617هـ، الجامع لأحكام القرآن، تحقيق: أحمد البردوني وإبراهيم أطفيش، القاهرة، دار الكتب المصرية، ط2، 1384هـ، 1964م.
- الزويني، أحمد بن فارس بن زكرياء، أبو الحسين، الزويني الرازي، ت329هـ، معجم مقاييس اللغة، تحقيق: عبد السلام محمد هارون، دار الفكر، د.ط، 1399هـ، 1979م.
- القلقشندي، أحمد بن علي بن أحمد الفزاري، ت821هـ، صبح الأعشى في صناعة الإنشاء، بيروت، دار الكتب العلمية، د.ط، د.ت.
- الكاساني، أبو بكر بن مسعود بن أحمد الكاساني الحنفي، ت587هـ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع، دار الكتب العلمية، ط2، 1406هـ، 1986م.
- المالكي، شمس الدين محمد بن محمد بن عبد الرحمن المالكي، ت954هـ، مواهب الجليل في شرح مختصر خليل، دار الفكر، ط3، 1412هـ.
- الماوردي، علي بن محمد بن حبيب، الماوردي، ت450هـ، الأحكام السلطانية، القاهرة، دار الحديث، د.ط، د.ت.
- مجلة مجمع الفقه الإسلامي التابع لمنظمة المؤتمر الإسلامي بجدة، تصدر عن منظمة المؤتمر الإسلامي بجدة 1431هـ.
- محارب، جمعة علي محارب، التأديب الإداري في الوظيفة العامة، الاسكندرية، دار المطبوعات الجامعية، د.ط، 2004م.
- مسلم، مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، ت261هـ، صحيح مسلم، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، القاهرة، مطبعة عيسى البابي الحلبي وشركاه، د.ط، 1374هـ، 1955م.
- مسودة مشروع إقليم كردستان، مجموعة من الكتاب.
- الهروي، القاسم بن سلام بن عبد الله، أبو عبيد، الهروي البغدادي، ت224هـ، كتاب الأموال، تحقيق: خليل محمد هراس، بيروت، دار الفكر، د.ط، د.ت.
- الهيتمي، أحمد بن محمد بن علي بن حجر الهيتمي، تحفة المحتاج في شرح المنهاج، روجعت وصححت: على عدة نسخ بمعرفة لجنة من العلماء، المكتبة التجارية الكبرى بمصر، د.ط، د.ت.