

دور مبدأ الأقدمية والكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والأردني

طالبة الماجستير/ فرح سعد عبدالخضر المعموري

الأستاذ المشرف الدكتور سيدعلي ميرداماد نجف آبادي

ايران - قم - مؤسسة الامام الخميني للتعليم العالي والبحوث- فرع القانون

الملخص:

يظهر دور مبدأ الأقدمية والكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني من خلال تحديد الركائز التي يستند إليها في تحديد مسار الموظف، ويعد وسيلة فعالة يمكن عبرها مراجعة ومتابعة مختلف السياسات الوظيفية؛ اذ يعد نظام تقييم الأداء الوظيفي، من بين أهم الأنظمة الإدارية في مجال النشاط الإداري، وتكمن أهمية الدراسة في أنه يرتب نتائج كثيرة في مجال إدارة شؤون الموظفين عبر الحكم على جدارة الموظفين للاستمرار في العمل واستحقاقهم للتفريع والترقية، فضلا عن أنه يحقق أهداف عالية الأهمية تخدم كل من الموظف والإدارة، وتهدف الدراسة الى تحديد المؤشرات الحقيقية الفعالة لنجاح أو فشل الطرق المتبعة في اختيار الموظفين والعاملين، وتحاول الدراسة الاجابة عن السؤال الرئيسي وهو ماهو دور مبدأ الأقدمية والكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني؟، واثبات ان المركز القانوني للموظف والعامل وفقا للأقدمية والقدرة والكفاءة في القانون العراقي والاردني يقوم بمجموعة عناصر تؤثر على العلاوة والتفريع وأن هناك تفرقة هامة يجب أن تلاحظ في المركز القانوني للموظف في هذا الغرض، اذ ينبغي أن نميز بين أداء الموظف في عمله الحالي، وإمكانيات أدائه في وظيفة من مستوى أعلى، وتحدد بالنسبة للعامل على اساس القدرة على أداء عمل ما بفاعلية. وتناولنا البحث من خلال منهج البحث التوصيفي التحليلي المقارن بين القانون العراقي في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل و قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، والقانون الاردني في نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ المعدل. وتوصلنا الى انه يتم احتساب الأقدمية من لحظة وضع الموظف تحت التجربة أكثر من مرة واحدة، وإن احتساب مدة التجربة يبدأ من تاريخ مباشرة الموظف الجديد لعمله داخل المرفق العام المعين لحسابه، وليس من تاريخ صدور قرار تعيينه، وتختلف مدة الأقدمية وفقاً للحكمة التي من أجلها شرعت هذه الفترة والتي تتجلى في تمكين الإدارة من اختيار أفضل الموظفين المؤهلين نظرياً وعملياً لشغل الوظيفة ووفقاً للظروف والاعتبارات التي تقتضيها المصلحة العامة، وتحتسب الأقدمية من لحظة وضع الموظف تحت التجربة أكثر من مرة واحدة، وإن احتساب مدة التجربة يبدأ من تاريخ مباشرة الموظف الجديد لعمله داخل المرفق العام المعين لحسابه، وليس من تاريخ صدور قرار تعيينه لأن من شأن احتساب فترة التجربة من تاريخ التعيين تقليص تلك الفترة، وهذه بدوره يُضيع بعض الوقت الذي يحتاجه الموظف في

إثبات كفاءته، وتحتاجه الإدارة كذلك كي تتمكن من بسط رقابتها الإشرافية على هذا الموظف أطول قدر ممكن من الزمن، لأنه ليس بالضرورة أن يكون تاريخ صدور قرار التعيين هو نفسه تاريخ مباشرة العمل، وتؤثر الاقدمية وعدم الكفاءة المهنية أثناء فترة التجربة على الموظف تحت التجربة والفئات التي انصرفت إليها إرادة المشرع في هذا المقام. بمعنى هل تشمل فترة التجربة كل من يتولى مهام الوظيفة العامة أم أن هناك وظائف معينة أو فئات موظفين غير خاضعة لهذه الفترة.

الكلمات المفتاحية: (الاقدمية، القدرة، الموظف، الكفاءة، الترفيع، العلاوة).

The role of the principle of seniority and competence in the legal position of the worker and government employee in Iraqi and Jordanian law

Master's student: Farah Saad Abdel Khader Al Mamouri

Supervising Professor Dr. Seyedali Mirdamad Najafabadi

Iran - Qom - Imam Khomeini Foundation for Higher Education and Research - Law Branch

Abstract:

The role of the principle of seniority and competence in the legal status of the worker and government employee appears in Iraqi and Jordanian law by defining the pillars upon which it is based in determining the employee's path, and it is considered an effective means through which various employment policies can be reviewed and followed up. The job performance evaluation system is considered one of the most important administrative systems in the field of administrative activity, and the importance of the study lies in that it arranges many results in the field of personnel management by judging the competence of employees to continue working and their deserving of promotion and advancement, as well as that it achieves highly important goals that serve... Both the employee and the management. The study aims to determine the real effective indicators of the success or failure of the methods used in selecting employees and workers. The study attempts to answer the main question, which is what is the role of the principle of seniority and competence in the legal status of the worker and government employee in Iraqi and Jordanian law? And to prove that the legal status The employee and the worker according to seniority, ability and competence in Iraqi and Jordanian law have a set of elements that affect the bonus and promotion, and there is an important distinction that must be noted in the legal status of the employee for this purpose, as we must distinguish between the employee's performance in his current job, and the possibilities of his performance in a higher-level job. It is determined for the worker on the basis of the ability to perform a job

effectively. We addressed the research through the descriptive analytical comparative research method between the Iraqi law in the Iraqi Civil Service Law No. (24) of 1960 as amended, the Salaries of State and Public Sector Employees Law No. (22) of 2008 as amended, and the Jordanian law in the Jordanian Civil Service System No. (82). For the year 2013 amended. We have concluded that seniority is calculated from the moment the employee is placed on probation more than once, and that the calculation of the probationary period begins from the date the new employee begins his work within the public facility assigned to his account, and not from the date of issuance of his appointment decision, and the seniority period varies according to the wisdom for which it was initiated. This period is evident in enabling the administration to select the best theoretically and practically qualified employees to fill the position in accordance with the circumstances and considerations required by the public interest. Seniority is calculated from the moment the employee is placed on probation more than once, and the calculation of the probationary period begins from the date the new employee begins his work within the facility. The year appointed for his account, and not from the date of issuance of his appointment decision, because calculating the trial period from the date of appointment would reduce that period, and this in turn wastes some of the time that the employee needs to prove his competence, and the administration also needs it in order to be able to extend its supervisory control over this employee as long as possible. A period of time, because the date of issuing the appointment decision is not necessarily the same as the date of starting work, and seniority and professional incompetence during the probationary period affect the employee on probation and the categories to which the will of the legislator was directed in this regard. That is, does the probation period include everyone who assumes public office duties, or are there certain jobs or categories of employees that are not subject to this period?

Keywords: (seniority, ability, employee, competence, promotion, bonus).

المقدمة:

بيان المسألة

يظهر دور مبدأ الاقدمية والكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني من خلال تحديد الركائز التي يستند إليها في تحديد مسار الموظف، ومدى انسجامه مع العمل، وحاجته للتطوير أو قصوره

في أداء واجبات وظيفته، فعملية تقويم الأداء الوظيفي أداة إصلاح وتطوير، بمعنى أن التقرير يعد أساساً للاستفادة منه في كثير من الجوانب الوظيفية، وهي وسيلة إصلاح تمكن المسؤولين من التعرف على الموظفين الذين يحتاجون لمزيد من التدريب، أو التوجيه، ومن اختيار الكفاءات المناسبة، كما أن للتقرير تأثيراً على العديد من القرارات ذات العلاقة بوضع الموظف حاضراً أو مستقبلاً، فضلاً عن أن الرؤساء يحكمون دائماً على قدرة الموظف في أداء هذا العمل، ومدى مساهمته فيه، عبر تقييم أدائه.

ولتتمكن الإدارة على الوقوف على مدى قدرته في القيام بأعباء وظيفته، وتحمل تبعة مسؤولياتها، اذ يعد نظام تقييم الأداء الوظيفي، من بين أهم الأنظمة الإدارية في مجال النشاط الإداري.

وتؤثر الاقدمية في ترقية وترفيح العامل ومن ثم على الاجر الذي يتقاضاه فقد فرض القانون العديد من القيود التي تضمن استيفاء هذا الأجر، فتكون للمبالغ المستحقة للعامل، أو المستحقين عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار وتستوفى مباشرة بعد المصروفات القضائية، والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. وعليه تظهر مشكلة الدراسة في تحديد دور مبدأ الاقدمية والكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي واثرها في الاستحقاقات الوظيفية للموظف.

أهمية البحث

تكمن أهميته في أنه يرتب نتائج كثيرة في مجال إدارة شؤون الموظفين عبر الحكم على جدارة الموظفين للاستمرار في العمل واستحقاقهم للترفيح والترقية، فضلاً عن أنه يحقق أهداف عالية الأهمية تخدم كل من الموظف والإدارة، ويتم بصورة دورية خلال مدة زمنية محددة، وهي كل (سنة غالباً)، ويقوم به عادة الرئيس الإداري المباشر، لأنه الأقرب والأقدر على قياس مدى كفاءته وتقييم أدائه في العمل، ويتمخض هذا التقييم عن تقرير يعده الرئيس ويقدمه للجهة المختصة، متضمناً عناصر أداء الموظف لواجبات وظيفته.

اهداف البحث

تهدف الدراسة الى تحديد اثر الاقدمية والكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني، وتحديد اثرهما في كل من التعيين والترقية والعلوّة واذ يترتب على هذه الترقية تغيير في الدرجة الوظيفية، وتؤدي إلى نتائج مالية محضمة تتمثل في زيادة المرتب فقط، وقد ربط المشرع هذه الترقية بالأقدمية وتقدير الكفاية وتهدف الدراسة الى تحديد اثر إمكانيات الموظف والعامل على اداء عملهما، وتحديد المؤشرات الحقيقية الفعالة لنجاح أو فشل الطرق المتبعة في اختيار الموظفين، اذ يدفع الموظفين إلى بذل أقصى جهد ممكن في العمل.

اسئلة البحث

ماهو دور مبدا الاقدمية والكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني؟

الأسئلة الفرعية

ماهو اثر الأقدمية على المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني؟

ماهو اثر الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني؟

الفرضيات

الفرضية الأصلية

المركز القانوني للموظف والعامل وفقا للأقدمية والقدرة والكفاءة في القانون العراقي والاردني يقوم بمجموعة عناصر تؤثر على العلوّة والترفيّع وأن هناك تفرقة هامة يجب أن تلاحظ في المركز القانوني للموظف في هذا الغرض، اذ ينبغي أن نميز بين أداء الموظف في عمله الحالي، وإمكانيات أدائه في وظيفة من مستوى أعلى، وتتحدد بالنسبة للعامل على اساس القدرة على أداء عمل ما بفاعلية.

الفرضيات الفرعية

١. معايير الأقدمية والقدرة واثرها على المركز القانوني للموظف والعامل في القانون العراقي والاردني تتضمن عناصر

الاسبقية في التعيين بين الموظفين وتأثيرها على المركز

٢. معايير الكفاءة واثرها على المركز القانوني للموظف والعامل في القانون العراقي والاردني من خلال ان يخضع الموظف لنظام تقييم الاداء منذ تعيينه ومباشرة في الوظيفة العامة

الدراسات السابقة

١. دراسة (مُجد جمال الذنبيات) بعنوان (مدى التباين في المركز القانوني بين الموظف والعامل تحت التجربة في القانون الأردني (محاولة للمقارنة)) وهي بحث منشور في مجلة الحقوق، العدد الأول، السنة الثلاثون، الكويت، ٢٠٠٦. تشترك هذا الدراسة مع دراستنا من حيث المركز القانوني بين الموظف والعامل وتختلف عن دراستنا من حيث تناول عناصر الأقدمية وخصائصها ومعايير الكفاءة وطرقها و واثر الأقدمية على المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي ودور الأقدمية في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي وفي ترقية العامل وفي ترقية الموظف الحكومي، و دور الأقدمية في العلاوة، واثر الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني.

دراسة (محمود عبد علي) بعنوان (المعين تحت التجربة في القانون العراقي والقوانين المقارنة) وهي بحث منشور في مجلة الحقوق كلية القانون/الجامعة المستنصرية، المجلد ٣، العدد ٨، لسنة ٢٠١٠. تشترك هذا الدراسة مع دراستنا من حيث دور الكفاءة في تعيين وتثبيت المعين تحت التجربة في القانون العراقي وتختلف عن دراستنا من حيث تناول اثر الأقدمية في التعيين والعلووة والترقية، وعلى المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي، ودور الأقدمية في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي وفي ترقية العامل وفي ترقية الموظف الحكومي، و دور الأقدمية في العلاوة، واثر الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني.

منهجية البحث

سنتبع منهج البحث التوصيفي التحليلي المقارن بين القانون العراقي في قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل و قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، والقانون الاردني في نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ المعدل.

هيكلية البحث

سنتناول الدراسة من خلال ثلاثة فصول، نتناول في الفصل الأول: المفاهيم والكليات، ونتناوله من خلال مبحثين، نتناول في المبحث الاول: المفاهيم، وفي المبحث الثاني: الكليات، ونتناول في الفصل الثاني اثر الأقدمية على المركز القانوني للعامل

والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني، وتتناول في هذا الفصل من خلال مبحثين تتناول في المبحث الاول: عناصر الأقدمية في القانون العراقي والاردني وخصائصها، وفي المبحث الثاني: دور الأقدمية في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني وتتناول في الفصل الثالث: اثر الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني، تتناوله في مبحثين، في المبحث الاول: معايير الكفاءة في القانون العراقي والاردني وطرقها، وفي المبحث الثاني: دور الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني والاثر على التعيين والعلوّة وعلى الترقية.

الفصل الأول: المفاهيم والكليات

المقدمة

يتناول هذا الفصل تحديد مفاهيم الدراسة وشروط العامل والموظف، ومن ثم سنتناوله في مبحثين نخصص المبحث لدراسة المفاهيم وتتضمن مفهوم العامل والموظف الحكومي ومبدأ الأقدمية و مبدأ الكفاءة، وتتناول في المبحث الثاني شروط العامل والموظف في القانون العراقي والاردني.

١-١ المفاهيم

سنتناول في هذا المبحث ثلاث مطالب، نتناول في المطلب الاول: مفهوم العامل وفي المطلب الثاني: مفهوم الموظف الحكومي، وفي المطلب الثالث: مفهوم مبدأ الأقدمية.

١-١-١ مفهوم العامل

العامل الذي يخضع لقانون العمل، ومن ثم يخضع للسلطة التأديبية لصاحب العمل، في المادة الأولى بأنه: "كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه". وقد يطلق على العامل ألفاظ عدة كالأجير، أو المستخدم، أو الموظف. فجميعها تعتبر مرادفات لشخص العامل. وقد ذهب البعض إلى أن المقصود بالعامل هو الشخص الذي يؤدي أعمالاً يدوية، وأما المستخدم فهو الذي يؤدي عملاً عقلياً إلا أنه يستوي أن يكون العمل الذي يمارسه يدوياً أو عقلياً.

^١ طالما كان هذا العمل تحت إشراف، وإدارة صاحب العمل، ولقاء أجر، ولا يشترط أن يكون العامل محترفاً في عمله.

فقد كانت حماية الشخص القائم بالعمل في إنسانيته، وفي بدنه هي الدافع والمحرك الأساسي لنشوء قانون العمل^٢ ذلك أن علاقة العمل تفترض أداء مجهود في العمل، ومن ثم فلا يمكن أن ينعقد عقد العمل إلا بين صاحب العمل وشخص طبيعي^٣، فالشخص الطبيعي هو الوحيد الذي يستطيع بذل الجهد، وهو ما لا يمكن للشخص الاعتباري القيام به، مما يترتب عليه عدم سريان قانون العمل على الشخص الاعتباري، وبالتالي عدم خضوعه للسلطة التأديبية لصاحب العمل.

وعرف المشرع الاردني العامل بأنه "كل شخص ذكراً كان او انثى يؤدي عملاً لقاء اجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة او التاهيل"^٤.

٢-١-١. مفهوم الموظف الحكومي

الوُظيفة لغة: (اسم) والجمع: وظائف، والوُظيفةُ: ما يُقَدَّر من عمل أو طعام أو رزق وغير ذلك في زمن معيّن، والوُظيفةُ المنصبُ: والخدمة المعينة^٥.

الموظف لغة (اسم) وهو اسم المفعول من وُظِفَ، وفاعل من وُظِفَ، وهو مَنْ يُسند إليه عمل ليؤدّيه حسب اختصاصه في إحدى المصالح الحكومية أو غيرها^٦.

لم يعرف المشرع العراقي الموظف، وإنما عرف المكلف بخدمة عامة بانه: (كل موظف او مستخدم او عامل أنيطت به مهمة عامة في خدمة الحكومة ودوائرها الرسمية وشبه الرسمية والمصالح التابعة لها او الموضوعة تحت رقابتها ويشمل ذلك رئيس الوزراء ونوابه والوزراء وأعضاء المجالس النيابية والإدارية والبلدية كما يشمل المحكمين والخبراء ووكلاء الدائنين (السنديكيين) والمصنفين والحراس القضائيين وأعضاء مجالس إدارة ومديري ومستخدمي المؤسسات والشركات والجمعيات والمنظمات والمنشآت التي تساهم الحكومة او إحدى دوائرها الرسمية او شبه الرسمية في مالها بنصيب ما بأية صفة كانت، وعلى العموم كل من يقوم بخدمة عامة بأجر او بغير أجر. ولا يحول دون تطبيق

أحكام هذا القانون بحق المكلف بخدمة عامة انتهاء وظيفته او خدمته او عمله متى وقع الفعل الجرمي أثناء توافر صفة من الصفات المبينة في هذه الفقرة فيه.^٧

وبما أن معظم هذه التشريعات لم تضع تعريفاً جامعاً مانعاً لتبين من خلاله مفهوم الموظف العام، إلا أنها اكتفت بالإشارة إلى ما ينطبق عليه وصف الموظف العام، تاركَةً أمر تحديد وتوضيح التعريف للفقهاء والقضاء، والسبب في ذلك مردُّه الصعوبات التي تواجه المشرع والتي يمكن ردها إلى اختلاف النظرة للموظف العام ما بين القانون الإداري والقوانين الأخرى كالدستور والقانون الجنائي، وأيضاً إلى اختلاف النظرة إلى الموظف العام داخل القانون الإداري نفسه من دولة لأخرى ومن زمن لآخر داخل الدولة نفسها، بالإضافة إلى الاختلاف داخل التشريع نفسه بحسب مقتضيات سير المرافق العامة.^٨

حيث تعددت آراء الفقهاء الإداريين لمفهوم الموظف العام بين من يصفه بعامل المرافق العامة، ومن يصفه بالشخص الذي يخضع في علاقته بالدولة إلى أحكام القانون العام، أو الذي يتقاضى راتبه من خزينة الدولة.

٣-١-١. مفهوم مبدأ الاقدمية

مفهوم مبدأ الاقدمية لغة قَدَم: (اسم) ومصدر قَدَمٌ وقَدَمٌ قَدَمٌ وقَدَمٌ قَدَمٌ والذي مضى على وجوده زمان طويل: مُنْذُ زَمَنْ بَعِيدٍ جَدًّا وَلَهُ قَدَمٌ فِي هَذَا الْعَمَلِ: سَابِقَةٌ^٩

تعني الاقدمية الاسبقية في التعيين بين الموظفين، والقدرة، وتعني الخصائص الفكرية والجسدية والصحية والدراسية التي يمتلكها الموظف، والكفاءة، اذ ان الاقدمية أداة مهمة من الأدوات الرئيسية لقياس كفاءة الموظفين، ومؤشراً حقيقياً وواقعياً لنجاح أو فشل الطرق المتبعة في اختيار الموظفين، اذ يدفع الموظفين إلى بذل أقصى جهد ممكن في العمل. والرؤساء الإداريين من جهة أخرى إلى متابعة نشاط وأداء موظفيهم بطريقة مستمرة، و الاقدمية وسيلة فعالة يمكن عبرها مراجعة ومتابعة مختلف السياسات الوظيفية؛ فعن طريقها تستطيع الإدارة مراجعة مدى نجاح وفاعلية نظم التعيين في الوظيفة العامة. يترتب على الاقدمية اثار عديدة تتعلق بمركز الموظف و مستقبله في وظيفته، منها ما يؤثر في ترقية الموظف إلى الوظائف الأعلى ومنها ما يؤثر في منحه العلاوات على أساس مدى ما

حققه من كفاية في أداء أعمال وظيفته يخضع الموظف لنظام تقييم الاداء منذ تعيينه ومباشرته في الوظيفة العامة، واكتسابه صفة الموظف، وقيامه باداء واجبات وظيفته.^{١٠}

ويتم احتساب الاقدمية فإنه يتم منح الموظف كامل اجره الذي لم يحصل عليه من تاريخ الاحالة، فإن المشرع قدر المصلحة العامة في منح العامل مرتبة تقدير حكومية وهي المصلحة الأولى بالرعاية والاعتبار من مصلحة الجهة المختصة في وضع مرتبة تقدير فعلية، وذلك فضلاً عن تفادي عدم وجود تقرير كفاية عنه في الوقت الذي أصبحت فيه تقارير الكفاية أساس ترقية الموظفين العموميين، سواء كانت الترقية بالأقدمية أو بالاختيار، بالإضافة لتأثيرها في الشؤون الوظيفية. اذ نصت المادة (١١) من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ على انه "لمجلس الوزراء وللمجلس الخدمة العامة كل حسب صلاحياته أن يقرر ترفيع الموظف عند وجود الشاغر أو منحه قدماً للترفيح أو تعديل راتبه مع عدم اعتبار ذلك التعديل ترفيحاً في الحالات التالية:

٢. إذا كان قد نال راتباً يقل عن الراتب الذي يستحقه بموجب شهادته وممارسته المهنة.

٣. إذا كان قد حصل أثناء خدمته على شهادة دراسية تخوله الحصول على راتب أعلى من راتبه. ولا تشمل هذه الاجراءات المدد التي تأخر ترفيعه خلالها".

والاقدمية بعد صدور قرار تعيين الموظف وقبل تثبيته من قبل الجهة المختصة يُوضع تحت التجربة لمدة معينة وتختلف مدتها من تشريع لآخر وربما من وقت لآخر في نطاق تشريع الدولة الواحدة ووفقاً للحكمة التي من أجلها شرعت هذه الفترة والتي تتجلى في تمكين الإدارة من اختيار أفضل الموظفين المؤهلين نظرياً وعملياً لشغل الوظيفة ووفقاً للظروف والاعتبارات التي تقتضيها المصلحة العامة.^{١١}

وتحتسب الاقدمية من لحظة وضع الموظف تحت التجربة أكثر من مرة واحدة، الأمر الذي يكشف بجلاء أن وضع الموظف تحت التجربة لا يكون إلا عند تعيينه لأول مرة وهذه الفترة إنما شرعت لاستكشاف مدى صلاحية الموظف للخضوع للنظام القانوني الذي يحكم الوظيفة التي يشغلها، وبعبارة عامة مطلقة، إن وضع الموظف تحت التجربة لا يكون إلا عند تعيينه لأول مرة، فإذا ثبتت صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة فلا يتأتى أن يُوضع مرة أخرى تحت التجربة ولو أعيد تعيينه في وظيفته السابقة أو في وظيفة أخرى.^{١٢}

وبالرجوع إلى أنظمة الخدمة المدنية الأردنية المتعاقبة نجد أن مدة التجربة التي جاءت بها هذه الأنظمة كانت متفاوتة، حيث حدد النظام رقم (١) لسنة ١٩٨٨ في المادة (٣٦) منه مدة التجربة بثلاث سنوات قابلة للتمديد لسنة أخرى، في حين أن النظام رقم (١) لسنة ١٩٩٨ وفي المادة (٣٦) منه جعل مدة التجربة سنتين قابلتين للتمديد لسنة أخرى. وكانت مدة التجربة سنتين بحدود المادة (٥٩) من النظام رقم (٥٥) لسنة ٢٠٠٢.

ثم أُعيد النظر بالنص المتعلق بفترة التجربة في النظام رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ باعتبارها سنة واحدة فقط وكان ذلك بحدود المادة (٦٢) من هذا النظام. وبقي الأمر على ما هو عليه في النظام رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ باعتبار مدة التجربة سنة واحدة. ولم يستمر هذا الاستقرار طويلاً حتى عاد المشرع الأردني واعتبر فترة التجربة لمدة سنتين وذلك بموجب النظام المعدل رقم (٥١) لسنة ٢٠١٨.

وتحديد مدة التجربة تشريعياً يُعتبر ضماناً قانونياً، ومانعاً من تحايل الإدارة في إطالة مدتها لغايات إنهاء خدمة الموظف، أو إبقائه تحت رحمتها تُنهي خدمته متى تشاء. حتى لو تدرج البعض بأن طول مدة التجربة يعطي الإدارة فرصة تقدير مدى صلاحية الموظف للوظيفة العامة.^{١٣} فضلاً عن أن طول مدة التجربة في نظام الخدمة المدنية الأردني يُفقد الموظف الاطمئنان والاستقرار في العمل طالما لم يتم الحكم على صلاحيته وتثبيتته في الوظيفة التي عُين عليها بشكل نهائي.^{١٤}

١-٢. الكليات

نتناول في المبحث الثاني الكليات، وذلك من خلال مطلبين نتناول في المطلب الأول: شروط العامل في القانون العراقي والاردني وفي المطلب الثاني: شروط الموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني.

١-٢-١. شروط العامل في القانون العراقي والاردني

تضمن المشرع العراقي والاردني شروط العامل، فيلزم تحقق الشروط اللازمة لخضوع العلاقة لقانون العمل، وهي

ثلاثة شروط:

الشرط الأول: أن يمارس العامل عمله لدى أحد أشخاص القانون الخاص.

الشرط الثاني: أن يكون العامل تابعاً لصاحب العمل.

الشرط الثالث: أن يتقاضى العامل أجراً نظير عمله.

وسوف نتناول هذه الشروط بالتفصيل فيما يلي:

٢-٢-١. شروط الموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني

يجب توفر جملة من الشروط ليكون الشخص موظف وهي:

- ان يقوم بخدمة دائمة
- ان يكون عامل في خدمة مرفق عام
- أن يكون قد تم تعيينه بطريقة مشروعة

الفصل الثاني: اثر الأقدمية على المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني

مقدمة

نتناول في هذا الفصل اثر الأقدمية على المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي وذلك من خلال مبحثين، نخصص المبحث الاول لتحديد عناصر الأقدمية في القانون العراقي والاردني وخصائصها، ونتناول في المبحث الثاني: دور الأقدمية في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني.

٢-٣-١. عناصر الأقدمية في القانون العراقي والاردني ودورها في تبعية العامل او الموظف

سنقسم دراسة هذا المبحث على مطلبين، نتناول في المطلب الاول: عناصر الأقدمية في القانون العراقي والاردني، ونتناول في المطلب الثاني: دور الأقدمية في تبعية العامل او الموظف في القانون العراقي والاردني.

٢-٣-١-١. عناصر الأقدمية في القانون العراقي والاردني

ان عناصر الأقدمية هي صدور قرار بتثبيت الموظف العام، والمدة التي يقضيها الموظف العام في الوظيفة، وهو ما سنتناوله على النحو الآتي:

- صدور قرار بتثبيت الموظف العام
- المدة التي يقضيها الموظف العام في الوظيفة

- وجود رابطة التبعية
- الانتماء النقابي بالنسبة للعامل

٢-٣-١. دور الاقدمية في تبعية العامل او الموظف في القانون العراقي والاردني

تساهم الأقدمية في العلاوة للعامل، وتقدير ذلك بحسب تحقق التبعية الفنية، اذ يقصد بها خضوع العامل لتوجيه وإشراف صاحب العمل خضوعاً تاماً في كل دقائق وأمور العمل من الناحية الفنية.^{١٥} وتفترض هذه التبعية إلمام رب العمل بجميع الأصول الفنية للعمل، فيستطيع رسم خطة العمل ومراقبة حسن أداء العامل، وتتجلى تلك التبعية في المجال الصناعي حيث يمارسها صاحب العمل أو رئيس العمال بما لديه من خبرة ودراية بطبيعة العمل الذي يؤديه العامل.^{١٦}

الأصل العام لدى المشرعين العراقي والأردني هو خضوع كافة الموظفين الخاضعين لتشريعات الوظيفة العامة لفترة تجريبية للمدة المقررة في التشريع الوظيفي تبدأ من تاريخ مباشرة العمل، ودون النظر إلى الوظائف أو الدرجات المعينين عليها لدى المشرع الأردني. إلا أن المشرع العراقي قد أورد استثناء على الأصل العام بعدم خضوع شاغلي الوظائف القيادية والإدارة الإشرافية لفترة التجربة. وهذا الاستثناء ينصرف إلى شخص الموظف وليس إلى الوظيفة العامة وذلك بالنظر إلى شروط وإجراءات التعيين في تلك الوظائف والمنصوص عليها في اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية العراقي والتي تنصرف في مجموعها إلى مهارات الموظف وخبراته، هذا من جهة. ومن جهة أخرى فإن إرادة المشرع العراقي كانت تنصرف صراحةً إلى الوظيفة وليس إلى شخص الموظف حيث تُحدد لجنة شؤون الخدمة المدنية بناءً على عرض السلطة المختصة الوظائف الأخرى التي لا يُوضع شاغلوها تحت الاختبار، ويُستثنى من الأحكام المتقدمة المعينون بقرارٍ من رئيس الجمهورية".

ان التوصية بالخدمة المرضية ضرورية لمنح العلاوة السنوية فمن خلالها يتضح مدى استحقاقه لها من خلال مستوى الخدمات التي يقدمها وكذلك تخلق عامل التنافس بين الموظفين اذ ان المنح التلقائي لا يحقق الاهداف

المرجوة منها. ووفقا لما جاء به قانون الرواتب اعلاه فيتم دمجها بالراتب والغاء تسمية العلاوة السنوية وانما لا تحقق اي هدف سوى اشعار الموظف بعدم جمود راتبه.

اما في الاردن فان الموظف يستحق الزيادة السنوية العادية بصورة تلقائية عند توافر شروطها مثل مضي المدة وعدم حجبتها بقرار تأديبي اما الزيادة السنوية الاضافية لم تمنح الا اذا كان تقرير ادائه السنوي ممتاز وفي السنة السابقة كذلك ممتاز.^{١٧}

ان موقف القانون العراقي افضل من القانون الاردني كونه اشترط تقديم التوصية بالخدمة المرضية بغية منح العلاوة السنوية للموظف. ومما تقدم يتضح ان عدم تحقق شرط التوصية بالخدمة المرضية يحول دون منح العلاوة السنوية للموظف.

٤-١. دور الأقدمية في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني

ان تحديد دور الأقدمية في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي يقتضي تقسيم هذا المبحث على مطلبين نتناول في المطلب الاول: دور الأقدمية في الترقية، ونتناول في المطلب الثاني: دور الأقدمية في العلاوة.

٤-١-١. دور الأقدمية في الترقية

٤-١-١-١. دور الأقدمية في ترقية العامل

ان الاقدمية في العمل لها دور في ترقية العامل بوصفها ترتب له خبرة في العمل، ويخضع في هذه الترقية لأحكام عقد العمل، اذ ان رب العمل باعتباره الشخص الذي يتم العمل لحسابه، سواء كان شخصاً طبيعياً أم معنوياً، خاصاً كان أو عاماً، وتكون لرب العمل تقدير الاقدمية للعامل وترقيته، دون اشتراط أن يكون قد ساهم بنفسه في تكوين عقد العمل، فيكفي أن يكون قد أبرم العقد باسمه ولحسابه الخاص عن طريق وكيل عنه، سواء كانت هذه الوكالة صريحة أو ضمنية. ولا يشترط أيضاً، أن يكون رب العمل هو مالك الأرض الذي يقوم عليها البناء أو تشييد فوقها المنشأة الثابتة، وذلك في مجال تشييد البناء، فقد تكون الأرض غير مملوكة له، وإنما أعطى. لغرض ما بأي طريقة كانت. حق بناء ما عليها لحسابه الخاص.

٢-٤-١. دور الأقدمية في العلاوة

ودور الأقدمية في العلاوة للعامل من خلال تحديد الأجر إما باتفاق الطرفين أو بتحديد القاضي:

الطريقة الأولى: اتفاق الطرفين

الأصل أن يتفق المتعاقدان على تحديد الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله، ولا يشترط في الأجر أن يكون مبلغا نقديا، فقد يكون الأجر عينيا، فكل شيء ذو قيمة مالية يعتبر أجراً شريطة أن يكون معيناً معيناً كافياً ونافياً للجهالة، وألا يكون متعارضاً مع النظام العام أو الآداب،^{١٨} وإن كان الغالب في الواقع هو الأجر النقدي. والحق في الأجر يرتبط في حد ذاته بتقديم العمل بغض النظر عن وجود عقد عمل صحيح من عدمه، فإذا وجد هذا العقد الصحيح كان السبب القانوني لطلب الأجر، وإذا كان باطلاً فإن التزام صاحب العمل بأداء الأجر يجد أساسه في نظرية الإثراء بلا سبب.^{١٩}

الطريقة الثانية: طبقاً للقانون

إذا لم يتفق الطرفان على الأجر صراحة أو ضمناً أو على أسس تحديد الأجر، فإن ذلك لا يحول دون انعقاد عقد العمل، سواء كان إغفال تحديد الأجر سهواً أو عمداً، إذا انتفت نية تبرع العامل بالأجر، وحدث خلاف بينهما بشأن الأجر المستحق، ففي هذا الفرض يقوم القاضي بتقدير أجر العامل وفق أسس حددها له القانون " إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة".

١-٢-٤-١. دور الأقدمية في العلاوة للموظف الحكومي

الترقية اسناد وظيفة اعلى من الوظيفة التي يشغلها الموظف في السلم الاداري وذات مسؤوليات وصلاحيات اكثر من التي كان مكلفا بها كالترقية من معاون ملاحظ الى ملاحظ والى رئيس الملاحظين، والترقية من رئيس قسم الى عميد وهكذا، أي تغير في العنوان الوظيفي الذي يشغله الموظف الى عنوان وظيفي اعلى منه سواء ترتب عليها

زيادة في الراتب ام لا^{٢٠} اما الترفيع فهو انتقال الموظف من درجة الى درجة أخرى اعلى ضمن سلم الدرجات الوظيفية، غير أن المشرع العراقي عندما عاجل شروط الترفيع نلاحظ انه قد خلط ما بين الترفيع والترقية وذلك في قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل.^{٢١} وقد خلط المشرع العراقي بين (الترفيع) و (الترقية) بالمفهوم السابق.

ونظم الترقية تعتمد على اسس متعددة وفقا لطبيعة عمل الموظف وكالاتي:

على اساس الاقدمية.

على اساس القدرة والكفاءة

على اساس الجمع بين الاقدمية والقدرة والكفاءة^{٢٢}.

وأن الترفيع منح الموظف درجة أعلى من الدرجة التي يشغلها وفقاً للشروط القانونية. أما الترقية فهي تعيين مهام أكبر وتفويض سلطات أعلى للفرد في منسبة الجديد أي الإرتقاء في التسلسل الهرمي الإداري.

الفصل الثالث: اثر الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني

المقدمة

نتناول في هذا الفصل اثر الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي، وعليه سنتطرق الى معاييرها وطرقها في المبحث الاول، ونتحدث في المبحث الثاني عن دور الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني.

١-٥. معايير الكفاءة في القانون العراقي والاردني وطرقها

سنقسم دراسة هذا المبحث على مطلبين نتناول في المطلب الاول: معايير الكفاءة في القانون العراقي والاردني،

ونتناول في المطلب الثاني: طرق الكفاءة في القانون العراقي والاردني. ؟

١-٥-١. معايير الكفاءة في القانون العراقي والاردني

الكفاءة عملية مستمرة ومنتظمة تتطلب وجود جهة تلاحظ الموظف وتراقبه بشكل مستمر ليكون التقييم موضوعياً، وهي يجب ان تكون عملية مخططة ومعتمدة على قواعد وأساليب واضحة وتتطلب وجود معايير

ومعدلات محددة للأداء يتم بموجبها مقارنة أداء الموظف للحكم على مستوى كفاءته وصفاته وسلوكه في العمل، كما ان تقييم الأداء يعد وثيقة رسمية دورية يستند إليها من ناحية قانونية لاتخاذ قرارات التوظيف، أو الترقية، أو التدريب، وغيرها من حقوق الموظفين.

٢-٥-١. طرق تقويم الكفاءة في القانون العراقي والاردني

تعددت المحاولات لاختيار طريقة أو أسلوب لتقويم كفاءة الموظف العام بما يتلاءم وطبيعة العمل الإداري، انطلاقاً من أن النشاط الإداري لا يستهدف الربح بل يسعى إلى تحقيق المصلحة العامة المتمثلة في إشباع الحاجات للمواطنين.^{٢٣}

وقد كشفت التجارب عن وجود وسيلتين لتقدير كفاية الموظف هما:

- إجراء امتحان لاختبار كفايته
- استطلاع رأي الرئيس المباشر للموظف بشأن مدى كفايته

٦-١. دور الكفاءة في المركز القانوني للعامل والموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني

سنتناول في هذا المبحث مطلبين، نخصص الاول لدور الكفاءة في المركز القانوني للعامل في القانون العراقي والاردني، وفي المطلب الثاني دور الكفاءة في المركز القانوني للموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني.

١-٦-١. دور الكفاءة في المركز القانوني للعامل في القانون العراقي والاردني

١-٦-١-١. الاثر على التعيين

إذا كان الأمر يتعلق باختيار مرشح لوظيفة قيادية، فإن رب العمل لن يتمكن من التقييم السليم لكفاءة المرشح، إلا إذا توافرت لديه معلومات معينة حول بعض الصفات الشخصية له، ذلك أن أغلب الأعمال المطلوبة في عالمنا اليوم، فالعبرة بالكفاءة المهنية، أو بمعنى أدق بالشخصية المهنية لدي المرشح، ولكن في نفس الوقت لا ينبغي لصاحب العمل الالتفات بحسب الأصل للأبعاد الأخرى للشخصية في غير الإطار المهني الذي يبقى مجالاً مفتوحاً للشخص المرشح ومحظوراً علي رب العمل الاقتراب منه.^{٢٤}

ونص قانون العمل الأردني في المادة (٢٨/د) بحق لصاحب العمل فصل العامل، إذا خالف النظام الداخلي للمنشأة بما فيها شروط سلامة العمل والعمال، رغم إنذاره كتابة مرتين، ولا يقتصر ذلك على المنشآت التي يوجد فيها نظام داخلي بل يمتد إلى المنشآت التي ليس لها نظام داخلي لاتحاد العلة.^{٢٥}

تحرص الإدارة على اختيار وتعيين العاملين وإبقائهم فترة زمنية محددة تحت الاختبار قد تكون شهر أو ستة أشهر حسب اللائحة التشغيلية للمنشأة بقصد التعرف على مدى صلاحية الموظف للوظيفة التي يشغلها، لضمان استمراره في هذه الوظيفة أو نقله لإدارة أخرى أو فصله إذا توافرت الأسباب التي تستدعي ذلك.

وقد تتمثل عناصر التقدير المهمة لتقييم كفاءة الموظف في العناصر التالية:

٤. المعرفة بالعمل من خلال الممارسة والخبرة والتدريب.
٥. القدرة على الحكم واستخدام المنطق واتخاذ القرارات الصحيحة.
٦. جودة العمل الناتج عن الموظف مقارنة بالمستوى المطلوب.
٧. كمية العمل المنجز من الموظف مقارنة بالمستوى المطلوب.
٨. مدى قدرة العامل على المبادرة من خلال مشاركته في حل المشكلات وتطوير طرق العمل.

٢-١-٦-١. الاثر على العلاوة

ان العلاوة بالنسبة للعامل تكون على الاجر المحدد في عقد العمل، والاجر هو المقابل المادي الذي يتم حسابه وفقاً لساعات العمل الفعلية أو اليوم (عمال المياومة)، ويطلق عليه المقابل الذي يدفع لأصحاب الياقات الزرقاء. وتتضمن الأجور التي تتحملها الوحدة الاقتصادية ليس فقط الأجر النقدي بل تتضمن جميع المزايا العينية والأقساط النقدية التي تدفع على هيئة مساهمة في التأمينات الاجتماعية لصالح العاملين، كما يطلق على النفقات التي تتعلق بالعمالة (عنصر تكلفة الأجور).^{٢٦}

وتمثل العلاوة دوراً مهماً في تبعية العامل الاقتصادية لرب العمل فتتوافر التبعية الاقتصادية إذا كان صاحب العمل يستأثر بمفرده بنشاط العامل، عندما يكرس هذا الأخير كل نشاطه خلال الوقت المتفق عليه لصالح رب العمل، والذي يقع عليه التزاماً بأن يقوم بتوفير عملاً منتظماً للعامل يعتمد عليه كمصدر رزقه.

٣-١-٦-١. الاثر على الترقية

لقد غدت تقارير الكفاءة مع التوسع في نظام تدريب العاملين أداة مساعدة في الكشف عن جوانب النشاط الوظيفي التي تحتاج إلى تزويدهم فيها بالتدريب

ويمكن ترقية العامل على اساس كفاءته بإحدى أساليب (طرق) المقارنة بين العاملين:

طبقاً لهذه الطرق يتم مقارنة أداء العاملين موضع التقييم على أساس مقارنة كل منهم بالآخر بصورة إجمالية، وترتيبهم تنازلياً وفقاً لنتائج المقارنة. وفي العادة يتم التقييم بصورة إجمالية دون مقارنة الموظفين من حيث العوامل المختلفة للأداء عاملاً بعامل، أي أن التقدير يتم على أساس نسبي.

وتنقسم طرق المقارنة إلى طرق أو أساليب هي:

١. طريقة الترتيب.

٢. طريقة المقارنة الثنائية.

٣. طريقة التوزيع الإجباري.

٤. أسلوب التقييم بالنماذج (نماذج العمل).

٢-٦-١. دور الكفاءة في المركز القانوني للموظف الحكومي في القانون العراقي والاردني

١-٦-٢-١. الاثر على التعيين

نص المشرع العراقي على معيار الكفاءة بوصفه اساساً للترقية اذ نص على انه: (يجري اختيار الموظفين للترقية على أساس الكفاءة ومدة الخدمة واما الوظائف التعليمية والطبية والهندسية التي يشترط لها حيازة الموظفين على شهادات علمية تتناسب وعناوين وظائفهم بموجب قانون الملاك).^{٢٧}

وفي الاردن فقد تضمن نظام الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٨٨ الملغى في الفقرة (ب) من المادة (٤٧) منه تنظيم التقرير السنوي لتقييم أداء الموظف على نسختين وفق نموذج يعده ديوان الخدمة المدنية ويجوز اعداد أكثر من تقرير للدوائر او لأي دائرة اخرى^{٢٨} وهناك خمس مراتب تضمنها نظام الخدمة رقم (٣٠) لسنة ٢٠٠٧ الملغى وهي ممتاز وجيد جدا وجيد ومتوسط وضعيف واخذ بالدرجات الرقمية مقابل هذه التقديرات

٢-٢-٦-١. الاثر على العلاوة

إن منح العلاوة السنوية يقتصر على الموظفين الذين تكون خدماتهم مرضية أما الموظف المتقاعس في أداءه لواجباته الوظيفية لا ينال من العلاوة المذكورة نصيبها. أي إن هناك تقويم للموظف عن السنة السابقة لمنحه العلاوة وفقاً إلى (التقارير السرية السنوية)، تعد من قبل رؤساء الموظفين المباشرين كما هو الحال في منح العلاوة السنوية في العراق^{٢٩}

للعلاوة مفهوم محدد في مجال الوظيفة العامة حيث عرفت بالاتي (مبلغ من المال يضاف للراتب الأساس للموظف وفق الأحكام التي يحددها القانون^{٣٠} إلا إن هذه التعاريف للعلاوة ضيقة النطاق لكونها لا تنطبق إلا على العلاوة الدورية. ونستخلص من هذا التعريف ميزات للعلاوة هي:

١. إن العلاوة مبلغ من المال وهذا المبلغ يحدده القانون.
٢. إن العلاوة تضاف إلى الراتب الأساس وتندمج فيه، وبالتالي فأنها تؤثر في المخصصات والاستقطاعات المبنية على الراتب.^{٣١}

الخاتمة

١. النتائج

٣. عرف المشرع العراقي العامل بأنه "كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه و إشراف صاحب عمل و تحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أيا كان نوعه بموجب هذا القانون" وعرف المشرع الاردني العامل بأنه " كل شخص ذكراً كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت امرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل".

٤. ان تعريف المشرع العراقي للعامل ادق من المشرع الاردني بأنه "كل شخص طبيعي سواء أكان ذكراً أم أنثى يعمل بتوجيه و إشراف صاحب عمل و تحت إدارته، سواء أكان يعمل بعقد مكتوب أم شفوي، صريح أم ضمني، أو على سبيل التدريب أو الاختبار أو يقوم بعمل فكري أو بدني لقاء أجر أيا كان نوعه بموجب هذا القانون اذ

تعريف المشرع الاردني شمل العامل بأنه كل شخص ومن ثم ان الشخص قد يكون طبيعيا او معنويا كما اشار المشرع العراقي الى عمل فكري او بدني لقاء اجر ايا كان نوعه.

٥. تحتسب الاقدمية من لحظة وضع الموظف تحت التجربة أكثر من مرة واحدة، الأمر الذي يكشف بجلاء أن وضع الموظف تحت التجربة لا يكون إلا عند تعيينه لأول مرة وهذه الفترة إنما شُرعت لاستكشاف مدى صلاحية الموظف للخضوع للنظام القانوني الذي يحكم الوظيفة التي يشغلها، إن وضع الموظف تحت التجربة لا يكون إلا عند تعيينه لأول مرة، فإذا ثبتت صلاحيته للقيام بأعباء الوظيفة فلا يتأتى أن يُوضع مرة أخرى تحت التجربة ولو أُعيد تعيينه في وظيفته السابقة أو في وظيفة أخرى

٦. تختلف صورة التثبيت لدى المشرع الأردني عما أورده المشرع العراقي وتأخذ أيضا صورةً مختلفةً عن التشريعات الأردنية السابقة إذ إن التعيين وفقاً لنظام الخدمة المدنية الحالي يتم وفق الاحتياجات التي تمّ إقرارها في جداول تشكيلات الوظائف

٧. المشرع الأردني لم يضع معياراً لجسامة الخطأ التأديبي (المسلكي) الذي يمكن أن يُشكّل مخالفةً جسيمةً تستدعي الوقف عن العمل، وبذلك يترك الأمر لسلطة الإدارة لتقدير ذلك، هذا من جهة. ومن جهة أخرى نجد أن المشرع لم يشترط صدور قرار نهائي عن الجهة التأديبية المختصة بمناسبة ارتكاب مثل هذه المخالفات لغاية إعمال نص المادة (٧٥/ب) من نظام الخدمة المدنية الأردني.

٨. في نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ المعدل فقد منح الموظف تحت التجربة في السنة الاولى الزيادة السنوية في ١٢/٣١ منها اذا كان قد امضى على تعيينه ثمانية اشهر على الاقل علما ان هذا النظام قد منح الموظف بعقد زيادة سنوية ايضا

٩. تهدف عملية تقويم الكفاية إلى توفير معلومات لمساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات بشأن تحديد من يستحق الترقية من العاملين، وذلك لأن كفاءة العامل وجدارته في عمل يقوم به فعلاً لا تعنى بالضرورة كفاءته وقدرته على القيام بأعمال الوظيفة الأعلى، كما يتم استخدام تقارير الكفاية عند إجراء عملية نقل الموظف من مكان إلى آخر، سواء أكان ذلك للصالح العام أم بناء على طلبه.

المقترحات

١٠. يمكن تعريف الموظف العام بأنه كل شخص يعمل بصفه دائمة في خدمة مرفق عام وأن يدار هذا المرفق من قبل الدولة أو أحد أشخاص القانون العام بشكل مباشر أو غير مباشر على أن يصدر قرار من الجهة المختصة،
١١. نقترح تشديد شروط وإجراءات التعيين في الوظيفة العامة، لان الأجهزة الحكومية في الوقت الحالي لم تعد بحاجة إلى كمّ هائل من الموظفين وإن ما على درجة عالية من الكفاءة والخبرة
١٢. نقترح منح الإدارة نوعاً من حرية التصرف والتقدير في تمديد فترة التجربة، إذا ما رأت أن الموظف الجديد لديه قدر معين من الكفاءة ولكنه بحاجة إلى وقت أطول للوقوف على مختلف جوانب الوظيفة العامة وإثبات كفاءته
١٣. نقترح على المشرع العراقي والأردني أن يُحدد حالة الموظف المعاد للتعيين والقابل للخضوع لفترة التجربة كأن يجعل من عدم إكمال فترة التجربة في الوظيفة السابقة سبباً موجباً لقضاء فترة تجربة جديدة
١٤. نقترح على المشرع العراقي تنظيم معيار الكفاءة في القوانين العراقية، اذ كان ذكر معايير تقييم الاداء الوظيفي لدى المشرع العراقي ضعيفا جدا وفي نصوص قانونية او تنظيمية قليلة جدا
١٥. نقترح على المشرع العراقي وضع مجموعة من الضوابط لغايات إتمام عملية تقييم الأداء وهي وجوب اطلاع الموظف على تقرير أدائه السنوي إذا كان تقديره بدرجة ضعيف
١٦. نقترح على المشرع العراقي والأردني التفرقة في ان الترقية تختلف فيما اذا كان رب العمل شخصا طبيعيا او معنويا، فقد يكون رب العمل، شخصا طبيعياً كفرد معين ومن ثم له الحرية في ترقية العامل بحسب الاقدمية، أو شخصا معنوياً كشركة أو مؤسسة أو جمعية، وعليه يجب عليه اتخاذ الاجراءات المنصوص عليها في النظام الداخلي للشركة لترقية العامل.

الهوامش:

١. نايل، قانون العمل الجديد: ص ١٤١
٢. شنب، شرح أحكام قانون العمل، عقد العمل الفردي: ص ٤٦
٣. الصبور، الوسيط في قانون العمل، المدخل إلى تشريع العمل - علاقات العمل الفردية: ص ١٢٠
٤. المادة (١) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل بقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٢٣
٥. ابن منظور، لسان العرب، ج ١٢، ص ٨٧٩
٦. ابن منظور، لسان العرب، ج ١٢، ص ٨٨٢
٧. الفقرة (٢) من المادة (١٩) من قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل
٨. فوزي، التنظيم القانوني للوظيفة العامة والوظيفة العامة الدولية: ص ٣٩
٩. الفيروزآبادي، القاموس المحيط: ص ٧٦٩
١٠. الجابري، «انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها (دراسة مقارنة)»: ص ٢٢٩
١١. الجابري، «انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها (دراسة مقارنة)»: ص ٢٢٩
١٢. مهدي، مقالات وتعليقات في مجال الوظيفة العامة: ص ٦٢
١٣. الذنبيات، «مدى التباين في المركز القانوني بين الموظف والعامل تحت التجربة في القانون الأردني (محاولة للمقارنة)»: ص ٢٠٥
١٤. الجنابي، مبادئ أساسية في قوانين الوظيفة العامة: ص ٥٩
١٥. البرعي، الوسيط في القانون الاجتماعي: ص ١٢٨
١٦. شنب، شرح أحكام قانون العمل: ص ٥٥
١٧. كنعان، القانون الإداري: ص ١١٤
١٨. نايل، قانون العمل الجديد: ص ٢٤١
١٩. الأهواني، شرح قانون العمل: ص ١٦٣
٢٠. رحيل وخليل، «ترفيح الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية»: ص ٤٣٠
٢١. رحيل وخليل، «ترفيح الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية»: ص ٤٣٣
٢٢. عبد الله، «حماية حق الموظف العام في الترقية»: ص ٢٦٩
٢٣. رسلان، تقارير الكفاية - دراسة لتقويم الأداء الوظيفي في القانون المقارن وفي قوانين دول مجلس التعاون الخليجي: ص ٢٩
٢٤. مبروك، التبعية في نطاق علاقة العمل الفردية: ص ٤٣
٢٥. أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد: ص ٢٣٧
٢٦. حسن، الوجيز في شرح قانون العمل: ص ٢٩٨
٢٧. المادة (١٨) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ المعدل
٢٨. رسلان، «تقارير الكفاية دراسة لتقويم الاداء الوظيفي في القانون المقارن وقوانين دول مجلس التعاون الخليجي»: ص ٢٦٢
٢٩. مهدي، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق: صص ٨٩-٩٠
٣٠. فوزي، التنظيم القانوني للوظيفة العامة والوظيفة العامة الدولية: ص ١٩١
٣١. مهدي، النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق: ص ٦٧

القوانين المصادر والمراجع

- تعليمات الخدمة المدنية رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠.
- التعليمات رقم (٦) لسنة ١٩٨٦.
- قانون احتساب ممارسة مهنة المحاماة رقم (٦٥) لسنة ٢٠٠٧.
- قانون الادعاء العام رقم (١٥٩) لسنة ١٩٧٩ المعدل.
- قانون التنظيم القضائي رقم (١٦٠) لسنة ١٩٧٩ المعدل.
- قانون الخدمة الخارجية رقم (٤٥) لسنة ٢٠٠٨.

قانون العقوبات الأردني النافذ في الضفة الغربية رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠.

قانون العقوبات العراقي رقم ١١١ لسنة ١٩٦٩ المعدل.

قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ المعدل بقانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٢٣.

قانون العمل العراقي رقم (٣٧) لسنة ٢٠١٥.

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

قانون مجلس الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل.

قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٣٧٨) لسنة ١٩٧٨.

قرار محكمة العدل العليا الأردنية رقم ١٩٩٨/٥٥٢ تاريخ ١٩٩٩/٥/١١، منشورات مركز عدالة.

نظام الخدمة المدنية الاردني رقم (٨٢) لسنة ٢٠١٣ المعدل.

الكتب القانونية

١. امين، مُجّد سعيد حسين. (٢٠٠٤م). *تقارير الكفاءة في الوظيفة العامة*. القاهرة: دار النهضة العربية.
٢. الانباري، صباح صادق جعفر. (د. ت). *قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ وتعديله رقم (١٠٣) لسنة ٢٠١١*. (د. ن).
٣. الأهواني، حسام. (١٩٩١م). *شرح قانون العمل*. القاهرة: مطبعة أبناء وهبة حسان.
٤. البرعي، أحمد حسن. (٢٠٠١م). *الوجيز في القانون الاجتماعي، عقد العمل الفردي*. القاهرة: دار النهضة العربية.
٥. جبر، محمود سلامة. (٢٠٠٠م). *الوسيط في عقد العمل الفردي وفقاً لقانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير الدولية والعربية*. (د. ن).
٦. جعفر، أنس. (١٩٧٣م). *نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فاعلية الإدارة*. القاهرة: دار النهضة العربية.
٧. جعفر، مُجّد انس قاسم. (١٩٧٣م). *نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها على فاعلية الإدارة*. القاهرة: دار النهضة العربية.

٨. جمال الدين، سامي. (٢٠٠٥م). منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين. الإسكندرية: منشأة المعارف.
٩. الجنابي، غازي ابراهيم. (٢٠١٥م). مبادئ اساسية في قوانين الوظيفة العامة. بغداد: الناشر صباح صادق الانباري.
١٠. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. (د. ت). المسؤولية التأديبية في الوظيفة العامة. الاسكندرية: دار الفكر العربي الجامعي.
١١. سالم، اياد عبد اللطيف. (د. ت). في قانون الخدمة المدنية العلاوة والترفيه والترقية. (د. ن).
١٢. سباق، الحسن محمد محمد. (٢٠٠٨م). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية. (د. م): دار النهضة العربية.
١٣. سلطان، كوثر حازم. (د. ت). تأخير العلاوة السنوية والترفيه للموظف (دراسة مقارنة). (د. م): وزارة التعليم العالي والبحث العلمي - جهاز الإشراف والتقييم العلمي.
١٤. شطناوي، علي خطار. (١٩٩٨م). دراسات في الوظيفة العامة. عمان: منشورات الجامعة الأردنية - مطبعة الجامعة الأردنية.
١٥. شنب، محمد لبيب. (١٩٩٤م). شرح أحكام قانون العمل، عقد العمل الفردي. (د. م): دار النهضة العربية.
١٦. عبد الصبور، فتحى. (١٩٨٥م). الوسيط في قانون العمل، المدخل إلى تشريع العمل - علاقات العمل الفردية. (د. ن).
١٧. عبد الله، عبد الغني بسيوني. (٢٠٠٣م). النظرية العامة في القانون الاداري دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الاداري وتطبيقاتها في مصر. الاسكندرية: منشأة المعارف.
١٨. عبد الوهاب، محمد رفعت. (٢٠٠٩م). القانون الاداري. (د. م): دار الجامعة الجديدة للنشر.
١٩. عبدالتواب، أحمد، ومحمد بهجت. (٢٠٠٧م). دروس في القانون الاجتماعي، إبرام عقد العمل الفردي علي ضوء قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣. القاهرة: دار النهضة العربية.

٢٠. العبودي، عثمان سلمان غيدان. (٢٠١٢م). شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، المعدل دراسة تحليلية تأصيلية مقارنة. بغداد: الناشر صباح صادق الانباري.
٢١. علام، السيد احمد مُجَّد. (٢٠١٣م). مدى مسؤولية الموظف العام عند الامتناع عن تنفيذ الاوامر والاحكام القضائية الواردة بالمادة ١٢٣ من قانون العقوبات في ضوء اراء الفقه واحكام القضاء. القاهرة: دار النهضة العربية.
٢٢. مغير، مُجَّد عبد الأمير. (٢٠١٥م). نشر ثقافة تقويم الأداء الوظيفي وتأثيرها في رفع فاعلية وكفاءة القدرات البشرية والمؤسسية. (د. م): مكتب المفتش العام.
٢٣. مهدي، غازي فيصل. (١٩٩٢م). النظام القانوني للترقية في الوظيفة العامة في العراق دراسة مقارنة. بغداد: جامعة بغداد.
٢٤. «_____». (٢٠١٥م). تعليقات على قرارات المحكمة الاداري العليا، موسوعة القوانين العراقية. بغداد: الناشر صباح صادق جعفر الانباري.
٢٥. مهنا، مُجَّد فؤاد. (١٩٧٣م). مبادئ القانون الإداري في جمهورية مصر العربية. (د. م): مؤسسة شباب الجامعة.
٢٦. موسى، مصطفى مندور. (٢٠٠٩م). أصول تطبيق قانون العمل في سلطنة عمان. القاهرة: مكتبة بيروت.
٢٧. نايل، عيد. (١٩٩٠م). الإطار القانوني للنشاط النقابي. القاهرة: دار النهضة العربية.
٢٨. يحيى، عبد الودود. (١٩٨٩م). شرح قانون العمل. (د. م): دار النهضة العربية.

الرسائل والاطاريح

١. الجابري، شهاب بن أحمد بن علي. (د. ت). «انتهاء خدمة الموظف العام والرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأنها (دراسة مقارنة)». أطروحة دكتوراه، جامعة عين شمس.
٢. الجمالي، حازم حمدي محمود. (٢٠٠٩م). «تقييم اداء الموظف العام في القانون الفلسطيني». رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات العربية.

٣. السعدون، هدى مؤيد حاتم. (٢٠١٧م). «استخدام بطاقة الأداء المتوازن في تقييم الأداء الاستراتيجي في جامعة القادسية». «رسالة ماجستير، جامعة القادسية.
٤. شياع، حمزة عيدان. (٢٠١٤م). «منح القدم في التشريع العراقي». «رسالة ماجستير، جامعة النهرين.
٥. العميرة، حامد مُجَّد. (٢٠٠٩م). «أثر تعيين الموظفين العموميين في تحقيق التطوير الإداري». «رسالة دكتوراه، جامعة عمان العربية للدراسات العليا.
٦. متولي، مُجَّد نبيل مُجَّد مُجَّد. (٢٠١١م). «تقارير الكفاءة -دراسة مقارنة». «اطروحة دكتوراه، جامعة القاهرة.

البحوث والمجلات

١. أحمد، رسلان أنور. (١٩٨٢م). «تقارير الكفاءة، دراسة مقارنة لنظام تقارير أوامر الموظفين العموميين». «مجلة القانون والاقتصاد ٥٢ (٤٥): ٦٧-٧٨.
٢. خليل، افتخار رشيد، ومُجَّد احمد رحيل. (٢٠١٦م). «ترفيح الموظف في ظل تعدد التشريعات العراقية». «مجلة جامعة تكريت للحقوق ٨ (٢٩): ٧٠-٨٩.
٣. الذنبيات، مُجَّد جمال. (٢٠٠٦م). «مدى التباين في المركز القانوني بين الموظف والعامل تحت التجربة في القانون الأردني (محاولة للمقارنة)». «مجلة الحقوق ٣٠ (١): ٥٦-٧٧.
٤. رسلان، أنور أحمد. (١٩٨٤م). «تقييم الاداء الوظيفي "دراسة مقارنة"». «مجلة القانون والاقتصاد للبحوث القانونية والاقتصادية ٥٢ (٤٦): ٢٣٢-٢٣٣.