

**إعاقه الموظف في القانون العراقي وتأثيرها على
الوظيفة الإدارية**

نور الدين عبد الجبار مهر

أشرف

الدكتور المشرف : رجب أكبر زاده

الدكتور المساعد : داود بصارتي

جامعة الأديان والمذاهب كلية القانون

يتمحور موضوع البحث حول إعاقة الموظف في القانون الإداري العراقي حول الحاجة إلى تحسين وضع الموظفين ذوي الإعاقة في بيئة العمل والمساهمة في توفير الحماية والدعم اللازم لهم فان تعريف مفهوم إعاقة الموظف وأنواعها والآثار التي يمكن أن تؤثر على أداء الموظفين وحقوقهم وواجباتهم. التي تحدد السياسات والإجراءات القانونية التي يجب اتباعها لحماية حقوق الموظفين ذوي الإعاقة وضمان تطبيق القوانين بشكل صحيح. وتحديد العوائق والتحديات التي يواجهها الموظفون ذوو الإعاقة في بيئة العمل، والتي يمكن تخفيفها من خلال تطبيق السياسات والإجراءات المناسبة. كذلك تحديد دور الإدارة العامة في حماية حقوق الموظفين ذوي الإعاقة وتطبيق السياسات والإجراءات المتعلقة بهم بشكل صحيح. وتقديم الاقتراحات والتوصيات التي يمكن أن تساعد في تحسين قوانين ولوائح العمل في العراق وتعزيز فرص التوظيف والترقية للموظفين ذوي الإعاقة يمكن القول بأن موضوع إعاقة الموظف في القانون الإداري العراقي يعد موضوعاً هاماً وحيوياً نظراً لأهمية حماية حقوق الموظفين ذوي الإعاقة وتأمين فرص العمل المناسبة لهم. ويمكن أن يساهم البحث في تحسين مستوى دمج الموظفين ذوي الإعاقة في بيئة العمل، وتحسين فرص التوظيف والترقية لهم، وتحسين جودة حياتهم المهنية والشخصية في المجتمع العراقي. الكلمات المفتاحية: الموظف الإداري، إعاقة الموظف، الوظيفة العامة

اهداف البحث

1. تحديد مفهوم إعاقة الموظف وأنواعها وآثارها على الأداء الوظيفي والحقوق والواجبات المتعلقة بالموظفين.
2. الكشف عن الآليات والإجراءات القانونية التي يجب اتباعها لضمان حقوق الموظفين ذوي الإعاقة وتسهيل مهامهم الوظيفية.
3. تحديد السياسات والإجراءات التي يمكن اتخاذها لتحسين مستوى دمج الموظفين ذوي الإعاقة في بيئة العمل وزيادة فرص التعيين والترقية لهم.
4. توضيح دور الإدارة العامة في حماية حقوق الموظفين ذوي الإعاقة والتأكد من تطبيق القوانين واللوائح المتعلقة بهم بشكل صحيح.

الأهمية البحث

- تتمثل أهمية بحث إعاقة الموظف في القانون الإداري العراقي في عدة نقاط، منها:
1. تسليط الضوء على حقوق الموظفين ذوي الإعاقة والتأكيد على ضرورة احترامها وتطبيقها في بيئة العمل. وهذا يساعد في تعزيز مفهوم المساواة بين جميع الموظفين، بغض النظر عن وضعهم الصحي أو الجسدي.
 2. تعزيز تفهم المجتمع والإدارة العامة لأهمية دمج الموظفين ذوي الإعاقة في بيئة العمل وتوفير فرص العمل المناسبة لهم. وهذا يساعد في تحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للأفراد ذوي الإعاقة وتحسين جودة حياتهم.
 3. تعزيز دور الإدارة العامة والمؤسسات الحكومية في حماية حقوق الموظفين ذوي الإعاقة وتطوير السياسات والإجراءات المناسبة لدعمهم وتمكينهم من العمل والمشاركة الكاملة في المجتمع.

المبحث الأول الإعاقة في القانون العراقي

تعرف الإعاقة بصفة عامة على أنها إصابة بدنية أو عقلية أو نفسية تسبب ضرراً لنمو الفرد البدني أو العقلي أو كلاهما، وقد تؤثر في حالته النفسية وفي تطور تعليمه وتدريبه، وبذلك يصبح الفرد من ذوي الاحتياجات الخاصة (المعاقين) وهو أقل من رفاقه في نفس العمر في الوظائف البدنية أو الإدراك أو كلاهما.

الاتجاه الأول: يقصر لفظة (المعاق أو المعوق) على الشخص الذي يصاب بعجز معين في أحد أعضاء جسمه، مما يجعله غير قادر على التكيف مع المجتمع على نحو طبيعي، أي أن الإعاقة في هذه الحالة تعني عدم القدرة على تلبية الفرد لمتطلبات أداء دوره الطبيعي في الحياة، المرتبط بعمره وجنسه وخصائصه الاجتماعية والثقافية، وذلك نتيجة الإصابة أو العجز في أداء الوظائف الفسيولوجية أو السيكولوجية، ويدخل في نطاق هذا المعنى أنواع الإعاقة المختلفة، كالإعاقة العقلية والسمعية والبصرية والجسمية وصعوبات التعلم.

الاتجاه الثاني: يرى أن لفظة (المعاق أو المعوق) ⁽¹⁾ لا تقتصر على مجرد إصابة الفرد بعجز معين في أحد أعضاء جسمه، بل تمتد لتشمل فضلاً عن ذلك أية حالة تعوق الفرد عن أداء دوره الطبيعي في المجتمع، حتى ولو لم يكن ذلك نتيجة إصابته بعجز جسماني في أحد أعضاء جسمه، ومنها فإن المعاق هو (ذلك الشخص الذي انخفضت بدرجة كبيرة احتمالات ضمان عمل مناسب له والاحتفاظ به والترقي فيه وذلك لقصور بدني أو عقلي معترف به قانوناً)، فقد يصاب الشخص بحالة انطواء وعزلة اجتماعية تجعله غير قادر على التكيف مع أفراد المجتمع

المحيط به رغم سلامة أعضاء جسمه، ويدخل في هذا المفهوم للإعاقه أيضا ما يسمى باضطرابات السلوك وتصارع الثقافات لدى الشخص، والواقع أن الإعاقه ليست نتيجة لسبب واحد بل هي محصلة مجموعة من الأسباب والعوامل الصحية والوراثية والثقافية والاجتماعية، وهي في ذلك تختلف من مجتمع لآخر ومن وقت لآخر.

المطلب الأول مفهوم الإعاقه لغة واصطلاحا

أولا: مفهوم الإعاقه لغة : أصل عاق وعوق، ثم نُقل من فعل إلى فُعل، وعاقه عن الشيء يُعوقُه عَوْقًا وَعَوْقَهُ وَتَعَوَّقَهُ واعتاقه^(٢): صَرَفَهُ وَحَبَسَهُ، ومنه التَّعْوِيقُ والاعتِياقُ، وذلك إذا أراد أمراً فَصَرَفَهُ عنه صَارِفٍ وعاقني عن الوجه الذي أردت عَائِقٌ: حَبَسَنِي وَصَرَفَنِي، وعاقنتني العوائق^(٣): حَبَسْتَنِي وَصَرَفْتَنِي ورجلٌ عَوْقَةٌ وَعَوْقٌ وَعَوِيقٌ،^(٤) أي ذو تعويق للناس عن الخير، لأن علل الأمور تحبسه عن حاجته، ورجل عَوْقٌ: تعاقه الأمور عن حاجته. والعَوْقُ^(٥): الأمرُ الشاغلُ، وعوائق الدهر: الشواغل من أحداثه، والتَّعْوِيقُ: التَّنْبِيطُ، والتَّعْوِيقُ: التَّنْبِيطُ، وفي التنزيل: "قَدْ يَعْلَمُ اللَّهُ وَالْمُؤْمِنُونَ: قوم من المنافقين كانوا يُنَبِّطُونَ أنصار النبي (صلى الله عليه واله) (الْمُعْوَقِينَ مِنْكُمْ " وسلم عن نصرته.

ثانيا: مفهوم الإعاقه اصطلاحا : يمكن تعريف الإعاقه في الاصطلاح بأنها: "المشكلات والصعوبات التي يواجهها الشخص بسبب عجز جسمي، أو عقلي، أو سلوكي، مما يجعله مختلفاً عن غيره من وجاء في تعريف منظمة الصحة العالمية للإعاقه بأنها: "الضرر الذي يصيب الأشخاص". الفرد، نتيجة حالة القصور أو العجز، ويحد أو يحول دون قيام الفرد الطبيعي بالنسبة لعمره وأما المعاق فهو: كل شخص غير وجنس في إطار عوامل اجتماعية وثقافية يعيشها الفرد. "قادر على أن يؤمن لنفسه كليا أو جزئياً ضروريات الحياة الطبيعية، نتيجة عجز أو قصور في قدراته البدنية؛ كالمشلول، والأعمى، والأخرس، أو العقلية؛ كالمجنون، أو هو: كل أو إنسان مصاب بمرض أو عيب يمنعه من ممارسة النشاط الذي يقوم به البشر الأصحاء وقد جاء في هو: "الذي أصابه نقص أو قصور عن الإنسان السوي في بدنه أو عقله". الإعلان الخاص بحقوق المعوقين لسنة ١٩٧٥م: "المعوق: أي شخص عاجز عن أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضرورات حياته الفردية والاجتماعية العادية، بسبب قصور خلقي، أو غير خلقي في قدراته الجسمانية أو العقلية.

المطلب الثاني ماهية إعاقه الموظف الإداري في القانون العراقي

تمارس الدولة نشاطها الوظيفي لتسير المرافق العامة وتقديم الخدمات للمواطنين داخل اقليم الدولة وخارجه من خلال موظفيها العاملين في الوظيفة العامة، كونهم الاداة التي يمكن للدولة من خلالها تحقيق غايتها واهدافها، وهم من يقومون بتسيير المرفق العام لأجل اشباع حاجات ورغبات المواطنين وراعايا الدولة ويمثل الموظف الاداري في القانون العراقي بالأشخاص الطبيعيين^(٦)الذين يقومون بممارسة النشاط الاداري أذ يعمل على تنفيذ المهام المناطة بهم من قبل الجهات الادارية ويعد الكادر البشري من أهم عناصر الادارة، فهم الذين يتولون الادارة والتخطيط والتنفيذ والرقابة، من اجل تحقيق الاهداف التي حددتها الادارة، ويشمل هذا الكادر أو العنصر الوظيفي من الموظفين العموميين وعمال السلطة الادارية وعليه نبين ان لا تنحصر الوظيفة العامة على الموظفين العاديين وانما ايضا تشمل من وجود الموظفين ذوي الاعاقه^(٧) سواء في القطاع العام والقطاع الخاص اذ اهتم المشرع العراقي بالأشخاص ذوي الاعاقه وبالأخص في مجال الوظيفة نظرا ما تمثله هذه الشريحة من طاقة بشرية تحتاج الى مزيد من الرعاية والاهتمام وعلى هذا الاساس لابد من وجود نظام قانوني متكامل يكفل للأشخاص ذوي الاعاقه التمتع بحقوقهم بشكل واف لا ينحصر في اطار الوظيفة العامة لان لكل انسان حتى اذا كان من ذوي الاعاقه له وجوده وكيانه وله دورا في مختلف الوظائف الاجتماعية لانهم متواجدين في كل شرائح المجتمع بلا تعيين بالتالي تتطلب كيف خاصا بها مع البيئة التي يعيشون فيها نتيجة لوضعهم الصحي الذي يوجد فيه الخلل، وهذا التكيف سواء من تعيينهم في الوظيفة العامة لا يأتي من قبلهم بل يقع عاتق الادارة بتوجيه الاهتمام لهم مثلهم مثل الموظفين الطبيعيين العاديين حيث خصص لهم نسبة استنادا لقانون رعاية ذوي الاعاقه والاحتياجات الخاصة رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣ في المادة (١٦)^(٨) اذ حدد نسبة ٥٪ لهم لتعيينهم في الوظيفة العامة وعليه هذا القانون وفر اكثر من الرعاية لهذه الشريحة في الكثير من مجالات الاخرى (كالتعليم والقيادة والضرائب والسفر وفي الكثير من مجالات الحياة الاخرى) أما الوظيفة العامة نجد مثلها في القانون الدستوري العراقي ايضا اهتم هو الاخر في شريحة ذوي الاعاقه والاحتياجات الخاصة بأنه يعد الحق في العمل أحد اهم الحقوق الإنسانية الدستورية لا يكاد يخلو دستور أي دولة من النص على هذا الحق، لما يشكله هذا الحق من الحفاظ على كرامة الإنسان، لذا فان دراسة الآلية التنفيذية لهذا الحق، له أهمية خاصة اعتنى هو الاخر . استنادا للمواثيق الدولية وداستير الدول فأن الشخص الطبيعي والشخص المعاق يتمتع كلهما بحق العمل بغض النظر عن عرقه أو جنسه أو لونه أو لغته أو معتقداته السياسية أو الدينية أو قوميته ، فكل شخص له الحق في العمل، هذا ما نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، وكذلك ما نصت عليه دساتير

الدول، ومن ضمنها دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥، حيث نصت المادة (٢٢/أولاً) على (العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة). مما تقدم يتضح لنا أن حق العمل مكفول دولياً ومحلياً، ومن ضمن الفئات المشمولة بهذا الحق هم الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، التي تعتبر من الفئات الأكثر ضعفاً بين سكان الدولة، فقد تضمنت المواثيق الدولية وتشريعات معظم البلدان قواعد تتعلق بحماية وتعزيز حقوق وحريات هذه الفئة المستضعفة، وأن منع التمييز ضد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والقضاء عليه هو جزء من أهداف هذه المواثيق الدولية والقوانين الداخلية. وبالتالي تكمن أهمية التنظيم القانوني لوضعهم في مجال التوظيف، وضرورة قيام الدولة بتأمين الضمانات الكافية لحصولهم على الوظيفة، دون أن يكون تنفيذ الحق الدستوري في العمل لهذه الفئة امراً صعباً. حسب تقرير منظمة الصحة العالمية لسنة ٢٠١٦، يقدر بوجود أكثر من مليار شخص من ذوي الإعاقة وهم يشكلون (١٥٪) من سكان العالم، وأن (٨٠٪) منهم يعيشون في البلدان النامية، تواجه الغالبية العظمى منهم التمييز والاستبعاد والعزلة وحتى الإساءة، يعيش العديد منهم في فقر مستمر، ليس لديهم فرص للتعليم أو العمل، ويواجهون عدداً من الظروف الأخرى التي تؤدي إلى تهميشهم.. ان دخول اتفاقية حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة (٢٠٠٦) حيز التنفيذ في أيار (٢٠٠٨)، تمثل بداية حقبة جديدة في تعزيز حماية وكفالة تمتع جميع الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة بجميع حقوق الإنسان والحريات الأساسية على قدم المساواة مع الأشخاص الطبيعيين والأصحاء، فضلاً عن تعزيز احترام كرامتهم، يعكس ذلك تطور أساسي فيما يتعلق بحقوق ذوي الاحتياجات الخاصة. ونظراً للظروف الصعبة التي يمر بها العراق منذ تأسيسه من انقلابات عسكرية وحروب وحصار اقتصادي وأعمال إرهابية كل ذلك أدى إلى وجود فئة لا يستهان بها من ذوي الاحتياجات الخاصة ويقدر عدد المعاقين في العراق (حسب مؤشرات المسح الوطني للإعاقة في العراق والصادر عن الجهاز المركزي للإحصاء في وزارة التخطيط) بـ (٢١٣٣٧٨٤) لغاية سنة ٢٠١٦، عدد العاطلين عن العمل يقدر بـ (١٠١٨٩٨٧) شخص معاق. أن المهمة الرئيسية للدولة العراقية هي الإيفاء الكامل للالتزامات الاجتماعية تجاه مواطنيها فالدستور العراقي ينص على السلامة والصحة والضمان الاجتماعي والتعليم والأسرة والأبوة والأمومة والعمل وغيرها من الحقوق الدستورية لكل العراقيين ومن ضمنهم الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، خاصة بعد انضمام جمهورية العراق إلى اتفاقية الأمم المتحدة حول (حقوق الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لسنة ٢٠٠٦، وذلك بموجب قانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٢). وتظهر أهمية هذه الدراسة بشكل خاص بسبب التزايد المستمر لعدد الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة ومعظمهم غير محميين من التمييز، وهذه الفئة ليسوا بحاجة إلى دعم الدولة فقط وإنما ومع اتساع نشاط الدولة الحديثة ومواكبه الزيادة فالمرافق العامة والحاجه الماسة لتشغيل هذه المرافق بالموظفين العموميين للنهوض بأعمالها بغية تحقيق الصالح العام واصبح الموظف هو المحرك الرئيسي الذي يستطيع من خلاله تحقيق اهداف تسيير المرافق بكفاءة عالية وبالتالي نجاح الادارة يتوقف على مدى تواجد الموظف وشعوره بالأمان وكفاءته بالضمانات القانونية وبالأخص اثنا ادارته الوظيفي فالوظيفة هي عبارة عن اسناد مجموعة في الاختصاصات للموظف المعين بالأدارة وفق شروط قانونية نصفها هي الأخرى وتبين مراحل هذه العملية التعاقدية وتحدد دورة في تلك الوظيفة لكن الوظيفة العامة بشكل عام في ليست فقط للموظفين العاديين بل يدخل ضمن نطاق الوظيفة توظيف ذوي الإعاقة. إن الإدارة باعتبارها شخصاً ادارياً (شخصاً معنوياً) عندما تمارس نشاطها واعمالها لا يكون ذلك الا من خلال ممثلين عنها، يقوم بأعمالها اشخاص طبيعيين (ادميون) وهم الموظفون فهم وسيلتها لغرض تقديم الخدمات لجمهور الافراد واشباع الحاجات العامة، بمعنى آخر فانهم يد الادارة في ممارسة نشاطها^(٩) فعليه يعد الموظف العام هو الشخص الذي يؤدي عملاً في احد المرافق العامة ويستهدف تحقيق المصلحة العامة التي تتلخص في ضمان سير الاجهزة الادارية للدولة (مرافق عامة) سيراً منتظماً بغية تلبية الحاجات العامة. ولذلك فإن الوظيفة العامة هي مهنة من نوع خاص، إذ ان الذي يمتهنها لا بد ان يبتغي من خلال هذه المهنة تحقيق اهداف الدائرة التي يعمل بها وهي خدمة المصلحة العامة.. وعلى هذا الاساس ينبغي وجود نظام قانوني لعمال الادارة يكفل عدم عزوفهم عن تحقيق المصلحة العامة وعدم استغلالهم لمراكزهم لأجل تحقيق منافع ذاتية، ويؤمن لهم من جهة اخرى مزايا وضمانات تحميهم من تعسف الادارة وانتقاء اكفأ الموظفين لتولي المناصب الادارية القيادية والاستقرار في العمل ومنها الراتب المجزي وحمايتهم من تعسف الرؤساء وغير ذلك من ضمانات الوظيفة، وحيث ان عنصر الوظيفة العامة هما شخص وعمل^(١٠)، فان النظام القانوني لعمال الادارة ينبغي ان يتضمن المبادئ الاساسية التي تحكم شؤون الاشخاص والمبادئ الاساسية التي تحكم شؤون العمل. وفي العراق توجد خمسة قوانين نافذة تحكم الوظيفة العامة وهي قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ وقانون الملاك رقم (٢٥) لسنة ١٩٦٠، وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، وقانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، وقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ هذه القوانين تعتبر الاطار الذي يحدد النظام القانوني

لعمال الإدارة في العراق فنجد ان قانون الخدمة المدنية المشار اليه انفا اطلق مصطلح (الموظف) ، عليهم اما قانون الملاك العراقي فانه قام بتقسيم تلك الاعمال بعد ان اطلق عليها تسمية (الوظائف)^(١١) وقانون استخدام الاجانب في وظائف الحكومة رقم (٣٦) لسنة ١٩٢٧ . ولا بد من الإشارة ايضا الى قانون التقاعد الموحد انف الذكر الذي اشار لأول مرة الى مصطلح الموظف المؤقت في عدة نصوص منه كما جاء في البند ثامنا من المادة الأولى في بيان تعريفه بأنه (كل شخص جرى التعاقد معه وتوفرت فيه شروط التوظيف المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ ، والفقرة (و) من البند اولا من المادة (١٨) منه أيضا. ان استقراء للقوانين التي تحكم النظام القانوني للموظفين في العراق ، نرى انه يأخذ بنظام الوظيفة المغلق وليس المفتوح ، فالأصل هي الوظيفة الدائمة اي الموظف على الملاك الدائم اما الوظيفة المؤقتة او اللجوء للتعاقد الموظف فهي الاستثناء^(١٢) نخلص مما تقدم إلى نتيجة مفادها إن الإعاقة مفهوم نسبي يختلف من شخص إلى آخر ومكان إلى آخر، كما يختلف في النطاق المكاني الواحد باختلاف الزاوية التي يُنظر إليها، ونعتقد إنه أياً كان التعريف المختار الذي يتناسب مع المعالجة القانونية لحقوق المعاقين ، فإنه في جميع الأحوال يجب أن يُوازن بين الطابع المتنوع للإعاقة ، والحرص على تجنب المفاهيم التي تتسم بالتوسع المُبالغ فيه، والتي من شأنها أن تسمح بإدراج فئات اجتماعية قد لا تكون في حاجة إلى ما يحتاج إليه ذو الإعاقة من حقوق وامتيازات.

المبحث الثاني الأسس القانونية لإعاقة الموظف الإداري في القانون العراقي واللبناني والسعودي

تعد الاسس القانونية لتنظيم علاقة الموظف الإداري بالقانون الإداري هي علاقة قانونية تضم اطراف العلاقة ، احدهما الادارة والاخر الموظف الإداري كما تُعد مسألة الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة من التحديات الكبيرة التي تُواجهها الدول على اختلاف سياساتها ، نظراً لما يمثلونه من طاقة بشرية تحتاج إلى مزيد من الرعاية والاهتمام ، وعلى هذا الأساس لا بد من وجود نظام قانوني متكامل يكفل للأشخاص ذوي الإعاقة التمتع بحقوقهم بشكل واف . وقد أثار الخلاف حول تحديد مفهوم هذه الاسس التي تنظم العمل الوظيفي للموظف من خلال تحديد طبيعتها القانونية وكذلك في تحديد تطابق ارادتهما وبيان كل من حقوق وواجبات الموظف الإداري وبالأخص الموظف المعاق وهذا الشيء يتوقف من خلال الادارة العامة عند تنظيم مجمل تلك الحقوق والواجبات للموظف بصرف النظر عن من سيشغل الوظيفة ويمثل الاهتمام بالأشخاص ذوي الإعاقة أحد معايير تقدم الدول وتحضرها، لذلك تعتبر العناية بهذه الفئة أحد الدلائل على تقدم أي مجتمع من المجتمعات ، لذلك أصبحت قيمة المجتمع تُقاس بمدى ما يلقاه ذوي الإعاقة من رعاية وتوجيه وتأهيل.بمعنى آخر ان هذه الاسس تخضع لقواعد قانونية تحكم علاقة الموظف العادي و(ذوي الاحتياجات الخاصة) بالوظيفة ما يهم دراستنا في هذا الفصل وبالأخص ذوي الاحتياجات الخاصة .

المطلب الأول دراسة اعاقه الموظف وفق قانون الخدمة المدنية

في بداية الامر وفي الوقت الذي كان فيه القانون الخاص وبالذات القانون المدني هو شريعة المتعاقدين التي تطبق على الافراد وعلى الادارة ذاتها ، أتجه رأي الفقه القديم الى أن علاقة الموظف بالدولة أو غيرها من الأشخاص الإدارية العامة هي علاقة تعاقدية خاصة تخضع للقانون المدني ،ومن ثم يكون مركز الموظف مماثلاً لمركز أي متعاقد في القانون الخاص إذ كان الفقه يصف العقد الإداري الذي يربط الموظف بالدولة بأنه عقد وكالة عادية إذا كان جودة العمل الموكل للموظف هو عمل ذهني بينما يكون العقد عقد عمل إذا كان جودة عمل الموظف هو مجرد عمل يدوي وعليه كان اهتمام القانون المدني بالوظيفة العامة ومايطويه من نصوص تطبق عليها فسار المشرع العراقي كما سارت عليه تشريعات الوظيفة العامة في فرنسا ومصر على بيان مفهوم الموظف العام في تشريعات الوظيفة العامة وقوانين انضباط الموظفين والتشريعات الاخرى التي تنظم شؤون فئات معينة من الموظفين. إذ عمل القانون المدني في أطره القانوني على تعريف الموظف بشكل تفصيلي وتناوله ضمن مواد القانونية. فقد عرفت المادة الثامنة من قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ الموظف بأنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة في الحكومة لقاء راتب يتقاضاه من الميزانية العامة او ميزانية خاصة وتابع لاحكام قانون التقاعد) اما قانون الخدمة المدنية رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٩ فقد عرفت المادة الثانية منه الموظف بأنه (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخله في ملك الدولة الخاص بالموظفين) وهذا التعريف استقر عليه قانونا الخدمة المدنية رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٦ ورقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل النافذ.^(١٣) اما في قوانين الانضباط فقد اخذ قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ بالتعريف ذاته الذي ورد في قانون الخدمة المدنية رقم ١٠٣ لسنة ١٩٣١ المشار اليه انفا^(١٤) في حين اورد قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ تعريفاً يكاد ينسجم مع ما ورد في قوانين الخدمة المدنية اللاحقة لقانون ١٩٣١ بعد ان اخذ في الحسبان مجمل التطورات التي شهدتها العراق خلال الفترة من عام

١٩٦٠ ولحين صدوره عام ١٩٩١ ولكنه لم يشترط ان تكون الوظيفة التي تعهد إلى الموظف ذات صفة دائمة تلك الصفة التي اشترطتها قوانين الخدمة المدنية المتعاقبة منذ عام ١٩٣٩ ولحد الان. فقد عرفت (المادة الاولى/ثالثا) منه الموظف بانه (كل شخص عهدت اليه وظيفة داخله في ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة)^(١٥). كما عرفت المادة الاولى من نظام الخدمة في مصلحة سكك حديد الجمهورية العراقية رقم ٢٢ لسنة ١٩٦٦ الموظف بانه (كل شخص عهدت اليه وظيفة دائمة داخله في ملاك المصلحة الخاصة بالموظفين)^(١٦) وقد اخذت بهذا التعريف قوانين اخرى كثيرة وهي تتوافق مع التعريف الوارد في قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل^(١٧) ان سبب الاهتمام المتزايد من قبل المشرع العراقي في ايجاد معيار لتمييز الموظف العام عن الموظف المعاق سواه كان يكمن هذا التمييز في وجود ثلاث فئات من العاملين في مرافق الدولة فئة الموظفين وفئة المستخدمين وفئة العمال وان كل فئة من هذه الفئات كانت تخضع لنظام قانوني معين وبنفس الوقت توجد فئة المعاقين (ذوي الاحتياجات الخاصة) من الموظفين الا ان المشرع وبعد ان الغى فئة المستخدمين بموجب قراري مجلس قيادة الثورة المنحل المرقمين ٥١٨ لسنة ١٩٧٣ و ٩١١ لسنة ١٩٧٦ ثم تحويله العمال إلى موظفين بموجب قرار المجلس رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨٧. جعل جميع العاملين في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي في مركز واحد من حيث النظام القانوني^(١٨) وعليه أستوضح لنا القانون المدني الخاص في قوانينه سابقة الذكر ما يخص الموظف العادي وعليه يركز هو الاخر بدراسة الموظف المعاق (ذوي الاحتياجات الخاصة) في القانون المدني الخاص لاهمية هذه الفئة من الاهتمام بسبب وضعهم الصحي والاجتماعي والاقتصادي سواء كانت أعاقتهم أثناء الخدمة المدنية للموظف وقد تول القانون المدني الخاص العراقي عند دراسته للموظف المعاق في الوظيفة مسألة تعويضهم وضمان حقوقهم كافة وترك للقانون الاداري مسألة دراسة تعيينهم وفق قانون خاص بهم وهو قانون (ذوي الاحتياجات الخاصة)^(١٩) وبذلك يكون المشرع قد حسم مسالتين كانتا مدار جدل فقهي اولهما ان الموظف هو كل من يعمل في دوائر الدولة او القطاع الاشتراكي بصفة دائمة مع ما ترتبه هذه الصفة من حقوق وواجبات وثانيهما ان الموظفين المعاقين هم من الموظفين بصريح النص التشريعي^(٢٠). وتجدر الاشارة إلى ان اتجاه المشرع نحو توحيد النظام القانوني لفئات الموظفين العاديين والمعاقين^(٢١). لقد أقر المشرع المدني جملة من الأحكام تكفل حماية ذوي الإعاقه في إطار التصرفات القانونية الخاصة بهم، وقبل الخوض في الأحكام من الواجب علينا أن نبين أنواع التصرفات القانونية:

- ١- التصرفات النافعة نفعاً محضاً: وهي التي يثرى من يباشرها دون أن يدفع مقابلاً، وتشمل أعمال الإغتناء كقبول الهبة.
 - ٢- لتصرفات الضارة ضرراً محضاً: وهي التي يفترق من يباشرها دون أن يأخذ مقابلاً، وتشمل أعمال التبرع.
 - ٣- لتصرفات الدائرة بين النفع والضرر: وهي التي تحتمل بأصل وضعها الريح والخسارة، وتشمل أعمال الإدارة^(٢٢)
- وإستكمالاً للأحكام التي قررها المشرع المدني نجد إن المشرع في نطاق قانون رعاية القاصرين^(٢٣) قد عين جهة تكون مسؤولة عن إدارة أموال المحجور عليه الذي تقرر المحكمة إنه ناقص الأهلية أو فاقدتها وهي مديرية رعاية القاصرين التي تقوم بدورها بتثبيت أموال المحجور عليه^(٢٤)، فضلاً عن قيامها بأعمال الإدارة المعتادة لأموالهم عند عدم تعيين قيم عليه من قبل المحكمة المختصة وفي حالة تعيين القيم سوف يقتصر دور المديرية على الإشراف عليه وذلك على إعتبار إن من أهم الأسس التي يقوم عليها هذا القانون هو المحافظة على أموال القاصرين وإستثمارها بما يحقق منافع أكثر لهم، والرقابة والإشراف على من يتولى شؤون القاصر والقيام مقامه عند عدم وجوده بما يحقق مصلحة القاصر^(٢٥) تحقيقاً للهدف المتجسد برعاية القاصرين والعناية بشؤونهم الاجتماعية والثقافية والمالية^(٢٦)

المطلب الثاني دراسة أعاقه الموظف الاداري وفق القانون الاداري

نظرا لعيوب فكرة أرتباط الموظف بالدولة بعقد ينتمي الى القانون الخاص، وبالات نظرنا لتعارض مبدأ العقد شريعة المتعاقدين مع مقتضيات وحاجات المرافق العامة، حاول الفقه والقضاء تكييف ودراسة العلاقة بين الموظف والدولة بأنها تعاقد ليس في نطاق القانون الخاص وإنما في نطاق القانون العام، بمعنى آخر ان عقد الوظيفة العامة يكون عقدا اداريا وليس عقدا مدنيا لان التكييف القانوني للعقد وفق القانون الاداري على اساس العقد بأنه يسمح للدولة بالاستفادة من السلطات والامتيازات التي يعيظها لها النظام القانوني في العقود الادارية وأستبعاد تطبيق مبدأ العقد شريعة المتعاقدين أذ يجوز للدولة ان تعدل من جانبها وحدها شروط العقد مع الموظف بما يتلائم مع حاجات المرفق العام^(٢٧) ولا يجوز للموظف فسخ ذلك العقد لمجرد مخالفة الادارة لبعض شروط التعاقد وهنا تختلف شروط تعيين الموظف العادي عن الموظف المعاق (ذوي الاحتياجات الخاصة) فقد حدد المشرع العراقي الطرق القانونية لكل من الموظف العادي والمعاق وبين ما يقابلها من الحقوق والواجبات أكثر اهتمامه بفئة المعاقين وعليه يمكن أجمال هذه الشروط وكالاتي: تسعى الإدارة إلى اختيار افضل العناصر لشغل الوظائف العامة، وأساليب الإدارة في اختيار موظفيها تختلف من مجتمع إلى آخر حسب الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يعيشها،

ولعل أهم الأساليب أو الطرق التي تتبعها الإدارة في اختيار موظفيها إنما تتم بأربعة أساليب : الاختيار الحر ، الأعداد والتأهيل ، الاختيار الديمقراطي . وأسلوب المسابقة والامتحان

أولاً: أسلوب الاختيار الحر :تتمتع الإدارة في هذا الأسلوب بحرية اختيار الموظفين ، دون قيود أو ضوابط .فالإدارة وحدها من يملك تحديد المعايير والمقومات التي يستند عليها الاختيار دون أن تكون ملزمة بالإعلان عن هذه المعايير أو تبرير اختيارها لفئة دون أخرى من المرشحين^(٢٨). وقد سادت هذه الطريقة قديماً فقد كان يتمتع الحاكم بسلطه مطلقه في اختيار العاملين ، إذ يتم اختيارهم على أساس الثقة الشخصية دون تطلب اي شروط موضوعيه أخرى^(٢٩). وتتبع هذه الطريقة في اختيار كبار الموظفين نظراً لأهمية هذه الوظائف التي تتطلب فيمن يشغلها الثقة والمقدرة الفنية والكفاءة السياسية . وقد كان التعيين بهذه الطريقة منتشراً في الولايات المتحدة الأمريكية حتى عام ١٨٨٣ ، ويعرف باسم " نظام الاسلاب و الغنائم " والتي كان مؤداها إن الحزب المنتصر في الانتخابات الرئاسية يكون له حق شغل الوظائف المهمة في الإدارات الاتحادية بعد طرد أنصار الحزب المنافس . ومع ذلك فإن هذا الأسلوب لا يعنى إن الإدارة تملك السلطة المطلقة في الاختيار، إذ يجب أن تراعى اعتبارات المؤهلات والكفاءات العلمية الأزمة لشغل هذه الوظائف تحقيقاً للصالح العام .

ثانياً : أسلوب الأعداد والتأهيل :في هذه الطريقة تقوم الدولة بإنشاء الكليات والمعاهد المتخصصة ومراكز التعليم المهني و الأكاديمي . لأعداد الأشخاص الراغبين في تولى الوظائف العامة . وعلى الرغم من أهمية هذا الأسلوب في الأعداد للوظائف العامة فإنه يتطلب الكثير من النفقات والجهود من الدولة . وهذه الطريقة شائعة في تأهيل الكوادر الفنية والإدارية في الجماهيرية ، ومن أمثلتها مراكز إعداد المدربين ومعاهد المهن الشاملة و معاهد التمريض و البريد .

ثالثاً: أسلوب الاختيار الديمقراطي :ويقصد بهذا الأسلوب أن يتم اختيار الموظفين عن طريق الأفراد في الوحدات الإدارية التي يراد شغل الوظيفة العامة فيها ويؤدي اتباع هذا الأسلوب إلى شعور الأفراد بأهميتهم لمشاركتهم في اختيار الموظفين ، كما إنها تشعر الموظف بان الأفراد قد وضعوا ثقتهم فيه مما يتوجب عليه احترامهم وتأدية رغباتهم .

رابعاً: أسلوب المسابقة والامتحان يعد هذا الأسلوب افضل الطرق لشغل الوظيفة العامة فهو يحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد ، كما يؤدي إلى وصول من هم أهل لتولى المسؤولية في المناصب الإدارية . ويعتبر اختيار الموظفين بهذا الأسلوب الأكثر إنتشاراً بين الدول في الوقت الحاضر فهو ينطوي على الموضوعية في الاختيار بعيداً عن الأهواء السياسية والمحسوبية والاعتبارات الشخصية . إلا أن الدول تتفاوت في مدى تطبيقه فبعض الدول تستخدم نظام الامتحان والمسابقة في شغل الوظائف الدنيا في السلم الإداري ، بينما تستخدمه دول أخرى كقاعدة عامه في إختيار الوظائف الدنيا والوظائف العليا على حد سواء . ولكي يجرى الامتحان أو المسابقة في ظروف تمكن من اختيار افضل المرشحين لابد من أحاطته بضمانات وضوابط تكفل العدالة و الموضوعية في الاختيار . ولا تجرى الامتحانات أو المسابقات على نمط واحد في كل الدول وإنما تتخذ صور متعددة فأما أن يكون الامتحان شفوياً أو تحريراً أو بمقابلات شخصية ويمكن الجمع بين هذه الصور .السلطة المختصة بالتعيين :بعد انتهاء إجراءات الترشيح والتأكد من توافر شروط شغل الوظيفة العامة ، يجب ان يصدر قرار من السلطة المختصة بتعيين الشخص في الوظيفة المرشح لها وفقاً للأوضاع المقررة قانوناً .وعلى ذلك فلا يعتبر موظفاً عاماً الشخص الذي يتولى واجبات وظيفية قبل صدور قرار تعيينه ولو تقاضي مرتباً لقاء عمله هذا ، ولا يعد موظفاً من يغتصب الوظيفة ويقم نفسه عليها دون أن يصدر له قرار بالتعيين في السلطة المختصة . إلا أنه استثناء استقر القضاء والفقهاء على إضفاء صفة المشروعية على الأعمال التي يجريها الموظف الفعلي وهو شخص يباشر مهام الوظيفة العامة بقرار تعيين معيب أو لم يصدر قرار بتعيينه أصلاً ، ويتم ذلك في حالتين الأولى الأحوال العادية عندما يصدر قرار بتعيين شخص في الوظيفة العامة دون اتباع الشروط والإجراءات التي يتطلبها القانون ، فيكون قرار التعيين باطلاً في هذه الجهة وتبعاً لذلك تكون كافة تصرفات هذا الشخص باطلة تماماً^(٣٠) . إلا أن القضاء والفقهاء درج على الاعتراف بشرعية هذه التصرفات حماية للجمهور حسن النية الذي يعتمد على المظاهر الخارجية ، فمن غير المتصور أن يطلب الجمهور من الموظف إثبات صحة شغله للوظيفة العامة .و الثانية الأحوال الإستثنائية فقد يتولى بعض الأشخاص ممارسة بعض الوظائف مؤقتاً نتيجة لحصول ثورة أو حرب أو حالة طوارئ لضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد ، مما يقتضي الاعتراف بشرعية الأعمال التي يجرونها ويحق للموظف الفعلي في هذه الحالة أن يطالب الإدارة بمقابل قيامه بالعمل^(٣١) .أما في غير الحالتين السابقتين فإن كل ممارسة للوظيفة العامة دون حق مشروع تعد بمثابة اغتصاب للوظيفة العامة وانتحال صفة يعاقب عليه القانون وتكون تصرفات من يباشره منعدمة وليس لمن يمارسها الحق في تقاضي أي مقابل .

يترتب على صدور قرار التعيين تولي مهام وظيفته المعين بها وما يستتبع ذلك من حقوق والتزامات ، إذ إن العلاقة الوظيفية تبدأ من تاريخ صدور قرار التعيين ، ويخضع الموظف للقوانين واللوائح الخاصة بالوظيفة العامة ، ويبدأ في هذا التاريخ حق الموظف بالترقية والأقدمية ويترتب على صدور قرار التعيين جواز الطعن بالإلغاء ممن له مصلحة في ذلك ويعتقد إن قرار التعيين غير مشروع وإن شروط التعيين غير متوافرة أو أنه حق بالتعيين في الوظيفة التي تم شغلها . (٣٢) . وإذا صدر قرار التعيين باطلاً لاحتوائه على عيب من عيوب المشروعية ، فإن السلطة المختصة بالتعيين تملك سلطة سحب قرارها الباطل ، أما الأعمال التي صدرت عن الموظف الذي تم تعيينه فإنها تعد مشروعة تطبيقاً لنظرية الموظف الفعلي . ونتيجة مفهوم الإعاقة بأنها تقييد للموظف أو انعدام قدرته بسبب عجزه أو خلل بصورة مباشرة إلى أداء القيام بأعماله وتفاعلاته مع البيئة الوظيفية والاجتماعية في حدود المدى الخاص بالوظيفة العامة بين هذا القانون عن كيفية تنظيم تعيين ذوي الإعاقة والاحتياجات الخاصة في الوظيفة بنسبة ٥٪ تتناسب وتتلائم مع ظروفه الصحية حيث اعطى لهذه الفئة من خلال القانون السابق حقوقاً قانونية تقابلها الالتزامات والواجبات وظيفية خالية من الإهمال والتقصير كسائر بقية الموظفين الآخرين . ضمن القطاع العام والمختلط كما مبين في الفقرة (الثانية) من المادة (١٦) من القانون نفسه .

النتائج

تتضمن نتائج بحث إعاقة الموظف في القانون الإداري العراقي عدة نقاط، منها:

١. أهمية تحسين وضع الموظفين ذوي الإعاقة في بيئة العمل والعمل على تذليل الصعوبات التي يواجهونها في العمل، وذلك بتوفير الدعم اللازم وتطبيق السياسات والإجراءات المناسبة.
٢. تحسين الوعي القانوني والاجتماعي بأهمية دمج الموظفين ذوي الإعاقة في بيئة العمل وحماية حقوقهم وتوفير فرص العمل المناسبة لهم.
٣. ضرورة تحسين قوانين ولوائح العمل في العراق وتحديثها لتناسب مع الظروف الحالية وتأمين حقوق الموظفين ذوي الإعاقة وتوفير فرص العمل المناسبة لهم.
٤. تحديد دور الإدارة العامة في حماية حقوق الموظفين ذوي الإعاقة وتطبيق السياسات والإجراءات المتعلقة بهم بشكل صحيح.

التوصيات

- ١- تعديل القوانين واللوائح العراقية المتعلقة بحماية حقوق الموظفين ذوي الإعاقة وتحسين وضعهم في بيئة العمل لتوفير حماية كاملة لحقوقهم وتحسين فرص التوظيف والترقية لهم.
- ٢- توفير المزيد من التدريب والتأهيل المهني والتقني للموظفين ذوي الإعاقة لزيادة فرصهم في العمل وتحسين أدائهم.
- ٣- توفير بيئة عمل ملائمة ومتاحة للموظفين ذوي الإعاقة، بما في ذلك توفير الدعم اللازم للوصول إلى مكان العمل وتوفير وسائل النقل العام المناسبة.
- ٤- تحسين التواصل والتعاون بين القطاعات المختلفة في العراق، بما في ذلك الحكومة والأكاديمية والمجتمع المدني، لتحسين فرص التوظيف والترقية للموظفين ذوي الإعاقة.
- ٥- توفير حماية خاصة للموظفين ذوي الإعاقة في حالات التمييز والمضايقات في مكان العمل واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة لحمايتهم.

(١) (الحديدي، سعد عماد ، الإعاقة والأسرة والمجتمع ،"الحرب على البيئة أمثلة من العراق ولبنان ص.١٢" ، بحث منشور على الموقع الالكتروني، www.alnukhba.com/showthread.php؛ في ١٤/ آب (أغسطس) ٢٠٠٩ .

(٢) (الأزهري، تهذيب اللغة، ١٩-٣/١٨ مادة (عوق). وابن منظور، لسان العرب، -٩٧٦/٩، ٤٧٨ مادة عوق.

(٣) (مختار الصحاح - محمد بن أبي بكر بن عبدالقادر الرازي - دار الكتاب العربي - بيروت - طبعة ١٩٨١م - مادة (عوق) .

(٤) (ابن منظور ، محمد بن مكرم ، لسان العرب، ج، ٩، مادة (ع و ق)، طبعة جديدة مصححة، صححها أمين محمد عبد الوهابص ٤ .

(٥) د. أحمد مختار عبد الحميد عمر، معجم اللغة العربية المعاصرة ، عالم الكتب، الطبعة: الأولى، 1429هـ - ٢٠٠٨ م ١٥٧٧ .

(٦) د. ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، سنة ٢٠٠٠م، ص ٢١٣ ود خالد سمارة ، القانون الإداري وتطبيقاته في المملكة الاردنية الهاشمية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ط٢، سنة ١٩٩٣م، ص ١٧٩

(٧) خضير عباس الحميري، عهود جار محسن، دليل تعريفي بمهام دائرة رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة واقسامها الفنية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بغداد سنة ٢٠١٠ ص ١٠ و د. محمد سامي عبد الصادق، حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة بين الواقع والقانون، دار النهضة العربية القاهرة سنة ٢٠٠٤ ص ٣٥،

(٨) المادة (١٦) من قانون رعاية ذوي الاعاقه والاحتياجات الخاصة رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣

(٩) د. حسين حمودة المهدي، شرح احكام الوظيفة العامة، ط المنشأة العامة للنشر والتوزيع والاعلان، سنة ١٩٨٦ ص ١٦ و د. محمد علي جواد، مبادئ القانون الاداري، الجامعة المستنصرية، سنة ٢٠٠٣، ص ٩٣

(١٠) انظر د. ماهر صالح علاوي الجبوري، القانون الاداري، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، جامعة الموصل، سنة ١٩٨٩، ص ٢٠٠

(١١) أنظر: د. غازي فيصل مهدي، شرح قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم (١٤) لسنة ١٩٩١، مطبعة العزة، بغداد، سنة ٢٠٠١، ص ٥.

(١٢) د. رياض عبد عيسى الزهيري، اسس القانون الاداري، دار السنهوري القانونية والعلوم السياسية، سنة ٢٠١٦، ص ٢٣

(١٣) لمزيد من التفاصيل راجع د. شاب توما منصور/ القانون الاداري/ الكتاب الثاني/ ط/ جامعة بغداد ص ٢٧٢.

(١٤) المادة الاولى/ الفقرة أ من قانون انضباط موظفي الدولة رقم ٦٩ لسنة ١٩٣٦ .

(١٥) لمزيد من التفاصيل حول وضع الموظفين الوقتيين راجع د. غازي فيصل مهدي/ شرح احكام قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي رقم ١٤ لسنة ١٩٩١/ مطبعة العزة/ بغداد ٢٠٠١ ص ٥ وما بعدها.

(١٦) كامل السامرائي، قوانين الخدمة والملاك والانظمة والتعليمات الصادرة بموجبها، ط ٥، مطبع الارشاد، بغداد ١٩٦٧ ص ٥٨١.

(١٧) المادة الاولى من نظام الخدمة في المصالح النفطية رقم ٤ لسنة ١٩٦٢ والمادة الاولى من نظام الخدمة في المشاريع الصناعية الحكومية رقم ٤٧ لسنة ١٩٨٥.

(١٨) نصت الفقرة الاولى من القرار على (اعتبار جميع العمال في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي موظفين ومتساوين في الحقوق والواجبات) ونصت الفقرة الثانية منه على انه (تسري على المشمولين باحكام القرار المذكور قوانين وانظمة وقواعد الخدمة والتعليمات الصادرة بموجبها المطبقة في دوائر الدولة والقطاع الاشتراكي).

(١٩) قانون ذوي الاحتياجات الخاصة العراقي رقم (٣٨) لسنة ٢٠١٣

(٢٠) د. ماهر صالح علاوي الجبوري/ مبادئ القانون الاداري/ دار الكتب للطباعة ١٩٩٦ ص ١٠٤.

(٢١) المصدر السابق نفسه ص ١٠٥، د. شاب توما منصور/ مصدر سابق ص ٢٧٤. عبد الوهاب عبد الرزاق التحافي/ النظرية العامة لواجبات وحقوق العاملين في الدولة/ ط ١/ بغداد ١٩٨٤ ص ١٧.

(٢٢) د. عبد المجيد الحكيم، عبد الباقي البكري، محمد طه البشير/ الوجيز في نظرية الإلتزام في القانون المدني العراقي/ ج/ وزارة التعليم العالي والبحث العلمي/ بغداد ١٩٨٠/ ص.

(٢٣) تجدر الإشارة إلى إن المحكمة المختصة بهذا الأمر هي محكمة الأحوال الشخصية وذلك بموجب المادة (٣٠٠) من قانون المرافعات المدنية رقم (٨٣) لسنة (١٩٦٩)، وعلى القاضي إستدعاء المطلوب حجره لسفه وسماح أقواله ودفعه فيما يتعلق بحجره، أنظر نص الفقرة (٢) من المادة (٣٠٧) من قانون المرافعات المدنية.

(٢٤) انظر المواد (٨٢ - ٨٣) من قانون رعاية القاصرين.

(٢٥) انظر البندين (رابعاً - سادساً) من المادة (٢) من قانون رعاية القاصرين.

(٢٦) انظر المادة (١٣)، وكذلك البند (ثانياً) من المادة (٢٠) من قانون رعاية القاصرين.

(٢٧) د. علي محمد برير، مبادئ القانون الاداري، الناشر العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، سنة ٢٠١١ ص ٣١١

(٢٨) د- محمد ابو السعود - المصدر السابق ص ١٣١

(٢٩) د- انور احمد رسلان - المصدر السابق ص ١٤٥

(٣٠) ينظر: د. صبيح بشير مسكوني - المصدر السابق - ص ٤٠٢. د. محمود أبو السعود - المصدر السابق - ص ٩٢.

(٣١) ينظر: د. عبد الحميد كمال حشيش - المصدر السابق - ص ٢٠٣. د. ثروت بدوي - القانون الإداري - المجلد الثاني " النشاط الإداري " - ص

٦١. د. مصطفى أبو زيد فهمي - الوجيز في القانون الإداري - ١٩٥٧ - ص ١٦٥.

(٣٢) د. صبيح بشير مسكوني - المصدر السابق - ص ٤٤٦.