



جمهورية العراق  
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
معهد العلمين للدراسات العليا  
قسم القانون

## الأمن الوظيفي في العراق (دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة إلى مجلس معهد العلمين للدراسات العليا ، وهي جزء من متطلبات نيل  
درجة الماجستير في القانون العام

من قبل الطالب

**المتوكل بالله واثق حبيب محمد**

بإشراف

أ.د. سحر جبار يعقوب

أستاذ القانون العام

٢٠٢٣ م

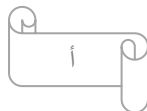
١٤٤٤ هـ

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

{ مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ  
مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ  
أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ }

صدق الله العلي العظيم

سورة النحل / الآية ( ٩٧ )



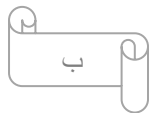
## الإهداء

إلى الشموع التي أضاءت لي طريق العلم  
..... أساتذتي

إلى من كانت لي خير معين والساعي إلى  
الجنة بعلمه ..... أستاذي المشرف

إلى من أدعو لهما ربي أن يحفظهما كما  
ربياني صغيراً .... أمي وأبي

إلى كل من ساندني وساعدني وساهم معي في  
إكمال بحثي من الأحبة .... أهلي وأصدقائي



## شكر و عرفان

أتقدم بجزيل الشكر والعرفان بالجميل لأستاذتي الدكتورة ( سحر جبار يعقوب ) لما بذلته من جهد وما تحملته من عناء في سبيل إعداد هذه الرسالة فكان لتوجيهاتها أثر بارز في كل سطر من سطورها

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى السيد عميد معهد العلمين أ.د (زيد عدنان العكيلي ) والسيد رئيس قسم القانون العام أ.د (صعب ناجي عبود )

كما أتقدم شكري وأمتناني إلى جميع أساتذتي في معهد العلمين قسم القانون العام لما أحاطوني من رعاية وإهتمام خلال مرحلة إعداد هذه الدراسة مما ترك أثر في نفسي لا يمكن أن تمحوه ذاكرة الأيام .

كما أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور (أحمد شاكر سلمان) رئيس قسم القانون العام في كلية القانون جامعة كربلاء .

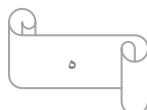
كما أتقدم بالشكر الجزيل لكل من قدم لي مساعدات وتوجيهات خلال إعداد هذه الرسالة .

كما أتقدم بشكري وتقديري إلى السادة أعضاء لجنة المناقشة سائلاً من الله التوفيق .

## قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
٣ - ١	المقدمة
٥٢ - ٤	الفصل الأول : التعريف بالأمن الوظيفي في العراق
٢٦ - ٥	المبحث الأول : مفهوم الأمن الوظيفي وأساسه القانوني
١٤ - ٥	المطلب الأول : مفهوم الأمن الوظيفي
١٠ - ٥	الفرع الأول : تعريف الأمن الوظيفي لغةً واصطلاحاً
١٤ - ١٠	الفرع الثاني : مظاهر إنعدام الأمن الوظيفي معوقاته
٢٥ - ١٤	المطلب الثاني : الأساس القانوني للأمن الوظيفي
١٧ - ١٥	الفرع الأول : الأساس الدستوري للأمن الوظيفي
٢٦ - ١٧	الفرع الثاني : الأساس التشريعي للأمن الوظيفي
٥٠ - ٢٧	المبحث الثاني : الأحكام العامة للأمن الوظيفي
٤٢ - ٢٨	المطلب الأول : الطبيعة القانونية للأمن الوظيفي
٣٧ - ٢٨	الفرع الأول : علاقة الموظف بالوظيفة العامة
٤٢ - ٣٧	الفرع الثاني : ذاتية الأمن الوظيفي
٥٢ - ٤٣	المطلب الثاني : عناصر الأمن الوظيفي
٤٧ - ٤٣	الفرع الأول : العناصر المتعلقة بالوظيفة والموظف
٥٢ - ٤٧	الفرع الثاني : العناصر المتعلقة بالراتب وملحقاته

١١٨ - ٥٣	الفصل الثاني : مقومات الأمن الوظيفي والآثار المترتبة عليه
٨٩ - ٥٤	المبحث الأول : مقومات الأمن الوظيفي
٧٣ - ٥٥	المطلب الأول : المقومات المادية للأمن الوظيفي
٦٥ - ٥٥	الفرع الأول : الحقوق المالية للموظف
٧٣ - ٦٦	الفرع الثاني : الترفيع والترقية
٨٩ - ٧٤	المطلب الثاني : المقومات غير المادية للأمن الوظيفي
٨٤ - ٧٤	الفرع الأول : الإجازات
٨٩ - ٨٤	الفرع الثاني : ضمانات ومكافئات أخرى يستحقها الموظف
١١٣ - ٩٠	المبحث الثاني : الآثار القانونية للأمن الوظيفي
١١٨ - ٩١	المطلب الأول : الآثار الايجابية
٩٨ - ٩١	الفرع الأول : الآثار المتعلقة بالعمل الوظيفي
١٠٤ - ٩٨	الفرع الثاني : مبدأ التحفظ الوظيفي
١١٨ - ١٠٥	المطلب الثاني : الآثار السلبية
١١٤ - ١٠٦	الفرع الأول : المحظورات السلبية التي نصت عليها قوانين الخدمة المدنية والأنضباطية لموظفي الدولة
١١٨ - ١١٤	الفرع الثاني : المحظورات السلبية التي نصت عليها القوانين الجنائية
١٢١ - ١١٩	الخاتمة والتوصيات
١٣٢ - ١٢٢	المصادر والمراجع



## المستخلص

إن الأمن الوظيفي من الموضوعات المهمة التي يطلع عليها الموظف عند إلتحاقه بالوظيفة العامة ، من خلال شعوره بالأمان والإستقرار في حياته الوظيفية ، إن تحقيق ذلك يحدث بدوره شعوراً عميقاً عنده لانه جزء لايتجزء من الوظيفة يؤثر فيها ويتاثر بها ويتفاعل مع القيم والأهداف والبرامج التي تقوم عليها لغرض تحقيق المصلحة العامة ، فإن وجود هذا الأمان منبثق من النصوص الموجودة في صلب الوثيقة الدستورية والقانونية التي يضعها المشرع ويطلع عليها الموظف عند إلتحاقه بالوظيفة التي تجعله يشعر بالطمأنينة والإرتياح من خلال ضمان حقوقه ، ويحدث العكس عندما ينعدم الأمن الوظيفي بسبب تدمير الإدارة وزيادة ساعات العمل أو تقليل الراتب أو الضغوط النفسية ، هذا بدوره ينعكس على الموظف من حيث زيادة وقوعه في الخطأ والتدمير والتقصير والغياب عن العمل والعجز في مواجهة التهديدات ، أو وجود معوق من المعوقات الإدارية أو القانونية أو المالية التي تؤثر في تحقيقه ، كذلك تحديد المركز القانوني من خلال طبيعة العلاقة التي تربط الموظف بالإدارة وتمييزه عما يشابهه من المصطلحات القانونية والوقوف على أهم العناصر التي يقوم عليها ، المتعلقة بالوظيفة والموظف أو بالراتب وملحقاته ، فالموظف يعتمد بالدرجة الأساس على ما ترتب له القوانين من حقوق تكون بذاتها مقومات الأمن الوظيفي سواء كانت مادية كالراتب وملحقاته ، أو معنوية كالإجازات والضمانات والمكافئات التي يحددها القانون ، في مقابل ذلك هناك مجموعة من الآثار القانونية التي توجب على الموظف الإلتزام بها سواء كانت إيجابية متعلقة بالعمل الوظيفي ومبدأ التحفظ الوظيفي ، أو سلبية تقتضي بعدم إستغلاله للوظيفة لتحقيق منافع خاصة ، فإن حدث ذلك فرضت عليه عقوبات إدارية أو جنائية .

وختمنا بحثنا هذا بمجموعة من الإستنتاجات والتوصيات أملاً أن تكون خير معين للباحثين اللاحقين أو نوي الإختصاص عند النظر إلى موضوع الأمن الوظيفي .

سائلاً الله (عزوجل) أن أكون قد وفقت في طرح الموضوع ومعالجته معالجة علمية وقانونية سليمة

والله ولي التوفيق

