



من دولة الامتيازات إلى دولة المعايير رؤية وطنية لإصلاح سلم الرواتب وتحقيق العدالة الوظيفية

بقلم

وهيب عبدالرزاق العكيدي

باحث اقتصادي بجامعة ابن سينا للعلوم الطبية والصيدلانية



تأسس مركز حمورابي للبحوث والدراسات الإستراتيجية عام 2008 بمدينة بابل (الحلة)، وحصل على شهادة التسجيل من دائرة المنظمات غير الحكومية المرقمة 1Z71874 بتاريخ 2012/12/25، بوصفه مركزاً علمياً بحثياً يهتم بدراسة الموضوعات السياسية والاجتماعية، فضلاً عن الاهتمام بالقضايا والظواهر الراهنة والمحتملة في الشأن المحلي والإقليمي والدولي، ويتعامل مع باحثين من مختلف التخصصات داخل العراق وخارجه، وتحتضن بغداد المقر الرئيسي للمركز.

- لا يجوز إعادة نشر أي من هذه الأوراق البحثية الا بموافقة المركز، وبالإمكان الاقتباس بشرط ذكر المصدر كاملاً.
- لا تعبر الآراء الواردة في الورقة البحثية عن الاتجاهات التي يتبناها المركز وإنما تعبر عن رأي كاتبها.
- حقوق الطبع والنشر محفوظة لمركز حمورابي للبحوث والدراسات الاستراتيجية.

للتواصل

مركز حمورابي

للبحوث والدراسات الاستراتيجية

العراق - بغداد - الكرادة

+964 7810234002

hcrsiraq@yahoo.com

www.hcrsiraq.net

يشكل ملف الرواتب في العراق واحداً من أكثر الملفات ارتباطاً بحياة المواطنين واستقرار الدولة في آن واحد، فهو لا يمثل مجرد قضية مالية تتعلق بمقدار الدخل الشهري للموظف، بل يعكس فلسفة الدولة في إدارة مواردها البشرية ومدى التزامها بمبادئ العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص. ومن هنا فإن أي نقاش حول إصلاح سلم الرواتب يجب أن يتجاوز الحسابات الضيقة والمطالب الفئوية الآنية لينطلق نحو رؤية وطنية شاملة توازن بين حقوق الموظفين ومتطلبات الاستدامة المالية للدولة.

وقد اكتسب هذا الملف أهمية مضاعفة بعد التفسير الصادر عن المحكمة الاتحادية العليا بشأن مبدأ المساواة الوارد في الدستور، والذي أكد أن العدالة لا تعني التطابق المطلق في الرواتب والمخصصات والحوافز بين جميع الموظفين، وإنما تعني اعتماد معايير موضوعية تستند إلى طبيعة العمل والمسؤولية والكفاءة والخبرة والمخاطر ومتطلبات المصلحة العامة.

إن هذا التفسير الدستوري لا يمثل عقبة أمام إصلاح سلم الرواتب، بل يشكل أساساً قانونياً متيناً لإعادة بناء المنظومة الوظيفية على أسس أكثر عدالة وكفاءة، بعيداً عن الاستثناءات والامتيازات التي تراكمت عبر سنوات طويلة وأنتجت تفاوتات واسعة بين مؤسسات الدولة.

أولاً: العدالة الوظيفية بين النص الدستوري والواقع العملي

لقد كفل الدستور العراقي مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون، كما أقر مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة. إلا أن التطبيق العملي خلال العقود الماضية شهد نشوء فجوات كبيرة بين موظفين يحملون مؤهلات متقاربة ويشغلون درجات وظيفية متشابهة، لكنهم يتقاضون رواتب ومخصصات متفاوتة بشكل كبير نتيجة اختلاف الجهة التي يعملون فيها أو القانون الخاص الذي ينظم أوضاعها.

وأدى هذا الواقع إلى ترسيخ شعور متزايد بعدم العدالة بين شرائح واسعة من الموظفين، وأصبحت الوظيفة العامة في بعض الأحيان مرتبطة بالامتيازات المالية أكثر من ارتباطها بالكفاءة والخبرة والمسؤولية. كما ظهرت ظاهرة الهجرة الوظيفية بين المؤسسات الحكومية بحثاً عن المخصصات الأعلى، الأمر الذي أثر سلباً في استقرار الجهاز الإداري للدولة وحسن توزيع الموارد البشرية.

إن العدالة الوظيفية لا تعني المساواة الحسابية الجامدة بين جميع الموظفين، بل تعني أن تكون الفوارق قائمة على أسس واضحة ومعلنة ومفهومة للجميع. فالموظف الذي يتحمل مسؤوليات أكبر أو يعمل في ظروف استثنائية أو يؤدي مهام ذات طبيعة خاصة من الطبيعي أن يحصل على مزايا تتناسب مع تلك المسؤوليات، لكن هذه المزايا يجب أن تكون جزءاً من نظام واضح وعادل وليس نتيجة استثناءات متراكمة أو معالجات جزئية.

ثانياً: هل المشكلة في القوانين أم في ثقافة الامتيازات؟

شهدت المرحلة الأخيرة تداول تصريحات تشير إلى أن إصلاح سلم الرواتب يتطلب تعديل عشرات القوانين، الأمر الذي أوحى للرأي العام بأن الإصلاح شبه مستحيل من الناحية التشريعية. غير أن القراءة القانونية والعملية لهذا الملف تقود إلى نتيجة مختلفة.

فالمشكلة الحقيقية لا تكمن في عدد القوانين بقدر ما تكمن في تراكم الامتيازات الخاصة والمخصصات الاستثنائية التي منحت لفئات وجهات متعددة عبر مراحل زمنية مختلفة دون وجود رؤية وطنية موحدة للعدالة الوظيفية.

لقد أثبتت التجربة العراقية أن الدولة قادرة على تعديل القوانين عندما تتوفر الإرادة السياسية والرؤية الواضحة، ولذلك فإن التحدي الحقيقي لا يتمثل في النصوص القانونية بقدر ما يتمثل في الانتقال من ثقافة الاستثناءات إلى ثقافة المعايير.

إن دولة المؤسسات لا يمكن أن تستمر في إدارة ملف الرواتب بمنطق الامتيازات المتعددة، بل تحتاج إلى منظومة تعتمد قواعد ثابتة ومعلنة تضمن العدالة بين الموظفين وتحفظ حقوق الجميع وفق معايير موضوعية موحدة.

ثالثاً: البعد الاقتصادي لإصلاح سلم الرواتب

لا يمكن التعامل مع ملف الرواتب بمعزل عن الواقع الاقتصادي والمالي للدولة، فالنفقات التشغيلية تمثل الجزء الأكبر من الإنفاق العام، وتشكل الرواتب والمخصصات النسبة الأعلى من تلك النفقات.

ومن هنا فإن أي مشروع لإصلاح سلم الرواتب يجب أن يراعي التوازن بين العدالة الوظيفية والاستدامة المالية. فالإصلاح الناجح ليس ذلك الذي يرفع الإنفاق العام بصورة غير مدروسة، كما أنه ليس الإصلاح الذي يحافظ على التشوّهات القائمة بحجة حماية الموازنة.

إن المطلوب هو بناء منظومة رواتب أكثر عدالة وكفاءة تسمح بتقليص الفوارق غير المبررة، وإعادة توجيه الموارد المالية نحو الأولويات الوطنية، بما يحقق التوازن بين الإنفاق التشغيلي والإنفاق الاستثماري.

فالعراق بحاجة إلى مدارس ومستشفيات وطرق ومشاريع تنموية وفرص عمل جديدة بقدر حاجته إلى نظام رواتب عادل. لذلك فإن نجاح أي إصلاح مالي يرتبط بقدرته على تحقيق العدالة دون الإضرار بقدره الدولة على الاستثمار والتنمية.

كما أن معالجة التشوهات الحالية يمكن أن تسهم في تقليل الضغوط المستمرة على الموازنة العامة، والحد من المطالبات المتكررة بالمساواة الشكلية، وخلق بيئة وظيفية أكثر استقراراً وكفاءة.

رابعاً: الإصلاح الإداري أساس الإصلاح المالي

إن إصلاح سلم الرواتب لا يمكن أن ينجح إذا بقي مشروعاً مالياً منفصلاً عن الإصلاح الإداري الشامل. فالكفاءة والإنتاجية وتقييم الأداء والتوصيف الوظيفي الدقيق يجب أن تكون جزءاً أساسياً من أي رؤية جديدة للوظيفة العامة.

فالدول الحديثة لا تعتمد في بناء أنظمة الرواتب على الأقدمية وحدها، بل تربط بين الحقوق المالية ومستوى الأداء والكفاءة والمهارة والمسؤولية. ولذلك فإن العراق بحاجة إلى تحديث شامل للمنظومة الإدارية يواكب مشروع إصلاح الرواتب ويمنحه القدرة على الاستمرار والنجاح. كما أن الأتمتة والتحول الرقمي وتبسيط الإجراءات الإدارية تمثل أدوات مهمة لرفع كفاءة الإنفاق العام وضمان عدالة توزيع الموارد البشرية والمالية.

خامساً: البعد الجماهيري والاجتماعي للإصلاح

إن المواطن العراقي يتطلع إلى دولة يشعر فيها بأن الحقوق تمنح وفق معايير عادلة لا وفق الامتيازات الخاصة أو النفوذ أو الانتماءات المختلفة. ولذلك فإن إصلاح سلم الرواتب يمثل فرصة حقيقية لتعزيز الثقة بين المواطن ومؤسسات الدولة.

فكلما شعر الموظف أن حقوقه تحكمها قواعد واضحة وعادلة، ارتفع مستوى الرضا الوظيفي وتحسنت كفاءة الأداء وانخفضت النزاعات الإدارية والقانونية المتعلقة بالتميز المالي.

كما أن بناء منظومة عادلة للرواتب يساهم في تعزيز الاستقرار الاجتماعي، ويحد من الشعور بالغبن بين شرائح الموظفين، ويعزز الانتماء للمؤسسات الحكومية بوصفها مؤسسات خدمة عامة وليست ساحات للتنافس على الامتيازات.

إن العدالة الوظيفية ليست مطلباً نقابياً أو فئوياً فحسب، بل هي أحد متطلبات الاستقرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي للدولة.

رؤية الكاتب

إن رؤيتنا تنطلق من مبدأ واضح مفاده أن إصلاح سلم الرواتب يجب أن يكون مشروع دولة لا مشروع حكومة مؤقتة، وأن الهدف منه ليس إعادة توزيع الامتيازات بل إعادة بناء الثقة بين الدولة وموظفيها.

ونرى أن الإصلاح الحقيقي يقوم على خمسة مرتكزات أساسية:

1. اعتماد معايير وطنية موحدة للرواتب والمخصصات ترتبط بطبيعة العمل والمسؤولية والكفاءة.
2. معالجة الفوارق غير المبررة بين الموظفين وفق أسس دستورية وقانونية واضحة.
3. حماية الاستدامة المالية للموازنة العامة ومنع تضخم الإنفاق التشغيلي.

4. ربط الإصلاح المالي بإصلاح إداري شامل قائم على الكفاءة والإنتاجية.
5. ضمان الشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص في جميع مؤسسات الدولة.

خاتمة

إن العراق يقف اليوم أمام فرصة حقيقية للانتقال من مرحلة الامتيازات المتعددة إلى مرحلة المعايير الموحدة، ومن إدارة الملف الوظيفي بمنطق الاستثناءات إلى إدارته بمنطق العدالة والكفاءة. فالإصلاح لا يقاس بعدد القوانين التي تعدل، ولا بحجم الزيادات التي تمنح، بل بقدرته على إزالة التشوهات المتركمة وبناء منظومة عادلة ومستدامة تحقق الإنصاف للموظف وتحمي المال العام وتدعم التنمية الوطنية. ومن هنا فإن مشروع إصلاح سلم الرواتب يجب أن يكون خطوة في طريق بناء دولة المؤسسات، دولة العدالة والكفاءة، دولة المعايير لا الامتيازات، بما يضمن مستقبلاً أكثر استقراراً وازدهاراً لجميع العراقيين.