

مركز المنبر
للدراستات والتنمية المستدامة
ALMANBAR CENTER FOR STUDIES
AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT



النظام المعياري التدرجي الشعبي

الباحثة: ريام شاكر



عن المركز

مركز المنبر للدراسات والتنمية المستدامة، مركز مستقل، مقره الرئيس في بغداد. رؤيته الرئيسة تقديم وجهة نظر ذات مصداقية حول قضايا السياسات العامة والخارجية التي تخص العراق بنحو خاص ومنطقة الشرق الأوسط بنحو عام – فضلاً عن قضايا أخرى – ويسعى المركز إلى إجراء تحليل مستقل، وإيجاد حلول عملية جلية لقضايا تهم الشأن السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي، والثقافي.

لا تعبر الآراء الواردة في المقال بالضرورة عن اتجاهات يتبناها المركز وإنما تعبر عن رأي كاتبها

حقوق النشر محفوظة لمركز المنبر للدراسات والتنمية المستدامة

<https://www.almanbar.org>

info@almanbar.org



<https://t.me/manbarcenter>



[07816776709](tel:07816776709)

النظام المعياري التدرجي الشعبي

الباحثة: ريام شاكر

المقدمة

شهد العراق بعد العام 2003 تحديات سياسية وإدارية متراكمة أثرت سلباً في كفاءة مؤسسات الدولة وفي ثقة المواطن بالعملية السياسية بسبب عوامل عدة أهمها غياب المعايير الواضحة في تولي المناصب التنفيذية واستمرار المحاصصة بصيغ مختلفة.

إزاء ذلك أصبحت الحاجة إلى نظام سياسي جديد ضرورة وطنية لضمان كفاءة الأداء الحكومي وتحقيق العدالة في توزيع الفرص.

في ها السياق يأتي مقترح "النظام المعياري التدرجي الشعبي" بوصفه محاولة لإرساء آليات انتخابية وإدارية أكثر موضوعية وشفافية، تقوم على مبدأ الجدارة والتدرج الوظيفي، وتربط المنصب التنفيذي الرفيع بخبرة عملية موثوقة وانتخاب مباشر، بما يسهم في خلق بيئة سياسية تنافسية واقعية تعزز ثقة المواطن بالدولة.

النظام المعياري التدرجي الشعبي

هذا النظام هو محاولة لتطوير الواقع السياسي في العراق عن طريق آليات تضمن الحصول على قيادات تنفيذية وفق معايير محددة ودقيقة ولذلك تُطلق عليه "المعياري"، أما سبب تسميته بالتدرجي فذلك لأنه يفرض تدرج وظيفي لهذه القيادات، فمثلاً مدير الناحية هو أعلى جهة تنفيذية بالناحية والقائم مقام هو أعلى سلطة تنفيذية في القضاء والمحافظ هو الأعلى على مستوى المحافظة، ورئيس الوزراء الأعلى على مستوى الدولة، وبالتالي يكون هنالك تدرج وظيفي بين هذه

المناصب للاستفادة من الخبرات المتراكمة، مع اعتماد تصويت الشعب وهذا سبب تسميته بالنظام بالشعبي .

كيف يعمل النظام المُقترح

في البداية يُفتح باب الترشيح أو التقديم على منصب مدير الناحية كوظيفة شاغرة أمام سكان الناحية بشروط تقديم أولية تشمل أن يكون المتقدم مستقل ولاينتمي لحزب سياسي خلال الخمس سنوات الاخيرة على الأقل، وان يكون من سگان الناحية وشروط تتعلق بالحدود الدنيا للعمر والتحصيل الدراسي وعدم وجود قضايا فساد وقضايا جنائية، وبعدها تتم المفاضلة والاختيار بين المتقدمين عن طريق نظام نقطي الكتروني شبيه بالنظام الذي يستخدمه مجلس الخدمة الاتحادي في المفاضلة بين المتقدمين على التعيينات الحكومية، أي تُمنح نقاط على اساس معلومات المتقدمين منها التحصيل الدراسي والخبرة والدورات وغيرها، والذي يحصل على أعلى نقاط يكون هو مدير الناحية. ويتم اعتماد نفس النظام تقريبا في جميع النواحي حيث يكون هنالك تفضيل لبعض التخصصات العلمية كالقانون والعلوم السياسية والادارة العامة ، فاذا كانت الناحية – مثلاً- يغلب عليها طابع مُعيّن كالطابع الزراعي او السياحي يكون هناك تفضيل للاختصاصات ذات الصلة اي الهندسة الزراعية والسياحة والفندقة والآثار حيث يكون صاحب الاختصاص اقدر على وضع الخطط وتطوير المشاريع في الناحية.

كذلك هناك دورات الزامية واخرى تفاضلية في الإدارة والتخطيط وإدارة الأزمات والشفافية والنزاهة وغيرها من المعايير التي يتم على أساسها المفاضلة داخل النظام النقطي بين المتقدمين .

أما قائم المقام فيتم اختياره بالانتخابات المباشرة لسكان القضاء ويكون المرشحون هم مدراء النواحي داخل القضاء للدورة الانتخابية السابقة. اما المحافظ فيتم اختياره ايضا من خلال الانتخابات المباشرة لسكان المحافظة، ويكون المرشحون هم اصحاب منصب القائم مقام داخل المحافظة للدورة الانتخابية السابقة.

اما رئيس الوزراء فيتم اختياره بالانتخابات المباشرة في عموم البلاد، ويكون المرشحون هم المحافظون للدورة الانتخابية السابقة

اما طريقة اختيار الوزراء في الكابينة الحكومية فتكون على عدة مراحل كالآتي: المرحلة الاولى هي مرحلة التقديم واجتياز الشروط الأولية والتي من بينها ان يكون المتقدم مستقل سياسيا خلال الخمس سنوات الأخيرة على الاقل.

المرحلة الثانية هي مرحلة المفاضلة بين المتقدمين بنظام نقطي الكتروني خاص بكل وزارة وفقاً لمعايير تتناسب مع طبيعة عمل الوزارة. ومن ثم الوصول الى 3 مرشحين من اصحاب اعلى نقاط لكل وزارة.

المرحلة الثالثة يقوم رئيس الوزراء المنتخب بالاختيار من بين الثلاثة لتولي المنصب وهكذا يتم تشكيل الحكومة.

كيف يمكن الدمج بين حكومة التكنوقراط والمحاصصة في ظل النظام المعيارى؟

ما نقصده بالمحاصصة هنا المحاصصة القومية والطائفية وليس المحاصصة الحزبية، ويكون ذلك بأن يتم تقسيم الكابينة الوزارية مُسبقاً بين مكّونات المجتمع المختلفة، ويتم تضمين ذلك في شروط التقديم الأولية لمنصب الوزير، فمثلا عندما تكون وزارة الصحة للمكون السني العربي ينبغي أن يكون المرشح للوزارة من

القومية العربية والطائفة السنية، ونظام النقاط في المفاضلة كفيل في ان يكون الوزراء من النخبة واصحاب الاختصاص.

كيف يمكن التأكد من تحقيق الشفافية ؟

وذلك بأن يكون المسؤول عن وضع النظام النقطي والإشراف عليه لجنة مستقلة من خبراء تكون تحت سلطة القضاء، وكذلك يكون النظام وآلية توزيع النقاط مُعلنة أمام الجميع، وكذلك تكون النتائج مُعلنة بالتفصيل بين جميع المرشحين على نفس المنصب.

فوائد النظام:

1- الحصول على حكومة تنفيذية بمستوى رفيع من الجدارة والخبرة.

ان وجود النظام النقطي في اختيار مدراء النواحي سوف يكون قاعدة او اساس متين تُبنى عليه الحكومة للاختيار والترشيح للمناصب الأعلى. كذلك الامر في النظام النقطي الخاص لإختيار الوزراء حيث سيفرز شخصيات على مستوى عالٍ من الكفاءة يتم الاختيار من بينهم من قبل رئيس الوزراء. كما ان التدرج الوظيفي من مدير ناحية الى قائم مقام الى محافظ الى رئيس وزراء سوف يجعلنا نستفيد من الخبرات المتراكمة لدى المرشحين .

2- التنافس الايجابي بين المرشحين

ان نظام التدرج سوف يخلق منافسة ايجابية بين القيادات التنفيذية ، فالمرشح لمنصب مدير ناحية يعلم ان ترقيته او وصوله الى منصب أعلى يعتمد على تصويت المواطنين له، وبالتالي سوف يجعل النظام المتنافسين يتسابقون لتقديم الأفضل وجعل مصلحة المواطن هي العليا.

3- الانتخاب على أسس واقعية لا وعود انتخابية

ان تطبيق نظام التدرج سوف يجعل المرشحين معروفين للمواطن، اي أن المرشحين لمنصب المحافظ -مثلا- كانوا يشغلون منصب قائم مقام داخل المحافظة والمفاضلة في الاختيار سوف تكون على اساس اعمالهم خلال الأربع سنوات في هذا المنصب، وليس على اساس ما يقولون من وعود مستقبلية .

4- زيادة ثقة المواطن بالعملية السياسية والانتخابية

المواطن اليوم ينظر الى العملية الانتخابية بعين مُتعبة ومرتابه، فمنذ سنوات طويلة وهو يسمع نفس الشعارات ونفس الوعود التي تتكرر في كل دورة انتخابية، والدليل على ذلك التقلّص التدريجي في نسبة المشاركة بالانتخابات. لكن مشاركة المواطن في اختيار المحافظ وقائم المقام سوف تشجّعه على المشاركة في الانتخابات لاختيار هذه الشخصيات سيما وان الاختيار سوف يتم على اسس عملية وواقعية لا وعود انتخابية .

5- الفصل بين السلطات

في ظل النظام المعياري التدرجي الشعبي سوف يكون هناك فصل حقيقي بين السلطتين التشريعية والتنفيذية وعلى المستويين

- مستوى الدولة (مجلس النواب والحكومة)

- المستوى المحلي (المجالس المحلية ومدير الناحية والقائم مقام والمحافظ)

ما ينتجه هذا الفصل :

- تفعيل الدور الرقابي للجهات التشريعية، وذلك لأن الجهات التنفيذية في ظل النظام المُقترح سوف تكون طريقة اختيارها تعتمد على مؤهلاتها وخبراتها

وتصويت المواطنين لها بعيداً عن المحاصصات الحزبية، وبالتالي نفس نظرية (تقاسم الكعكة).

-حرية اكبر في العمل للجهات التنفيذية وعدم تعرضها لضغوطات الحزب، او الكتلة التي قامت باختياره للمنصب الفلاني.

هل هناك دول تُطبّق هكذا نظام ؟

اثناء كتابتي للمسودة الأولية للنظام، كنت ابحث في الأنظمة والدول لكي اعلم هل هذا النظام موجود ومُطبّق في مكانٍ ما حتى أجد تجربة ومصادر تساعدني في الكتابة.

ما وجدته انه ليس هناك من تجربة لهذا النظام، لكن هناك بعض التشابه في جزئياته، مثلاً :

1- التدرج الوظيفي غير مكتوب بنصوص قانونية او شروط، لكن في بعض الدول يفرضه الواقع السياسي، او نستطيع ان نطلق عليها اعراف سياسية تجعل الخبرة المحلية نقطة قوة في الترقية. فمثلا في فرنسا كثير من الرؤساء كانوا عمداء مدن، مثل جاك شيراك الذي كان عمدة باريس.

2- التعيين وفق معايير مُحددة ، حيث وجدت بعض التجارب قريبة من الفكرة التي يطرحها النظام المُقترح بهذا الخصوص، منها تجربة لبنان حيث اقرت الحكومة في مارس 2025 آلية جديدة تُطبّق على التعيينات الادارية في القطاع العام، وهذا يشمل مناصب من الفئة الأولى مثل رؤساء هيئات عامة، مدراء مؤسسات ، رؤساء مجالس تنظيمية، وغيرها من المناصب ذات الطابع التنفيذي والاداري داخل الدولة. هذه المعايير (وفق ما ورد في قرار مجلس الوزراء اللبناني) تشمل :

-الكفاءة المهنية - الشفافية في الاختيار

-ضمان المنافسة العادلة -التنوّع والتمثيل

- المساواة.

والغرض من هذه الآلية هو ضمان الاختيار بمعايير موضوعية بدلاً عن الولاء، لكنه لم يصل بعد الى نظام نقاط رياضي شفاف، ولا يُطبّق على المناصب السياسية او المؤسسات المالية العليا او المناصب الأمنية الحساسة.

3- الانتخابات المباشرة للقيادات المحلية

ان انتخاب العمدة او المحافظ او رؤساء البلديات هو امر منتشر في كثير من بلدان العالم، كما في اليابان وانجلترا وكذلك في عدة دول افريقية، لكن ليس كما هو الامر في النظام المُقترح، اي لا يوجد شرط التدرج الوظيفي لكن هناك بعض التشابه حيث ان بعض الدول تُجري انتخابات للقيادات المحلية بعيداً عن الاحزاب السياسية كما في:

- بوتان، حيث الانتخابات المحلية تكون دون انتماء حزبي.

- بنغلادش ، غانا ، اوغندا، في هذه الدول هناك بعض الهيئات المحلية تُنتخب مباشرةً من السكّان على اساس غير حزبي، او بمشاركة مرشحين مستقلين.

الجانب القانوني والمؤسسي للنظام المعياري التدرجي الشعبي

لكي يتحول هذا النظام من مقترح نظري الى مشروع عملي قابل للتطبيق ضمن الاطار القانوني العراقي ، لابد من وضع اسس تشريعية ومؤسسية واضحة تضمن انسجامه مع الدستور والقوانين النافذة .

اولاً : الإطار الدستوري

يمكن تفعيل النظام المُقترح دون الحاجة الى تغيير جذري في الدستور العراقي، بل من خلال تفسير مرن للمبادئ القائمة في:

- المادة (5): السيادة للقانون، والشعب مصدر السلطات.
- المادة (2): تكفل حق المواطنين في المشاركة في الشؤون العامة .
- المادة (122): تنظيم الادارة المحلية وتوسيع صلاحيات المحافظات .

ثانياً : التعديلات القانونية المطلوبة

- 1- تعديل قانون المحافظات غير المنتظمة في اقليم رقم (21) لسنة 2008.
- 2- تعديل قانون الانتخابات رقم (9) لسنة 2020 .
- 3- تعديل قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 .
- 4- تشريع قانون جديد بعنوان "قانون معايير الكفاءة والنزاهة للمناصب التنفيذية العليا"

ثالثاً: البنية المؤسسية

- الهيئة الوطنية للمعايير والكفاءة
- منصة الكترونية وطنية باشراف القضاء
- رابعاً : الضمانات القانونية والرقابية
- اشراف مجلس القضاء الأعلى.
- اعلان النتائج بشفافية .
- اعلان الطعن القضائي .
- خامساً: التدرج في التطبيق
- 1-المرحلة الأولى : التطبيق في النواحي.
- 2-المرحلة الثانية : انتخاب القائم مقام والمحافظ.

3-المرحلة الثالثة : الوزراء ورؤيس الوزراء.

الأثر المؤسسي المتوّقع:

- رفع مستوى المهنية.
- تقليص الولاءات الحزبية .
- بناء قاعدة بيانات وطنية للكفاءات .
- تعزيز الشفافية والثقة بالمؤسسات .

الخاتمة

ان تطبيق النظام المعياري التدرجي الشعبي يُمثّل نقلة نوعية في بنية النظام السياسي العراقي، فهو لا يقتصر على اعادة تنظيم آلية اختيار القيادات التنفيذية فحسب، بل يهدف الى ترسيخ ثقافة المسؤولية والتدرج والكفاءة في مؤسسات الدولة بعيداً عن النفوذ الحزبي والولاءات الضيقة.

يمنح هذا النظام المواطن دور محوري في تقييم واختيار القيادات على أساس ادائها الفعلي وليس وعودها الانتخابية، ويعيد الاعتبار لمفهوم الخدمة العامة بوصفها مسؤولية وطنية.

المراجع

This is Beirut, Cabinet Approves Merit- Based Mechanism for -
20/03/2025 Appointments,
L'Orient-Le Jour,Mechanism for.Administrative Appointments -
20/03/2025,.

- تقارير وتجارب دولية : فرنسا ، الولايات المتحدة ، بوتان ، بنغلادش ، غانا ، اوغندا ، لبنان .

-القوانين العراقية : قانون المحافظات رقم (21) لسنة 2008، قانون الانتخابات رقم (9) لسنة 2020، قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 .
-الدستور العراقي : المواد (5)،(20)،(122) .

_ مصدر الصورة :

https://d2wqffb2bc8st5.cloudfront.net/images/1730359365_kurdistan24.jpg

pg