

# المقدمة

## اولاً:موضوع ألبحث

إن الوظيفة العامة تطورت عما كانت عليه من قبل فبعد أن كانت ملكاً لشاغليها، تباع وتشتري وتمارس كسلطه عامة و إمتياز في مواجهة المواطنين. أصبحت في العصر الحالي خدمة عامة تتضمن مجموعة من الاختصاصات والمسؤوليات يمارسها الموظف بغرض تحقيق الصالح العام. حيث عندما نتكلم عن مبدأ المساواة نعني بذلك أن يتمتع جميع الأفراد بالحقوق والحريات. ومنها حق تولي الوظائف العامة وأن يتساوى جميع الأفراد الذين تتوافر فيهم الشروط المطلوبة في تولي هذه الوظائف وتكافؤ الفرص بينهم في توليها وعدم تمييز فئة من المواطنين على فئة أخرى في تولي هذه الوظائف العامة وعدم التمييز عند التعيين في الوظيفة بين الأفراد الذين يحملون نفس الشروط المطلوبة للوظيفة . لذلك جاء اختيارنا لموضوع المساواة في تولي الوظيفه العامه باعتباره أحد الحقوق الاساسية التي نصت عليها الاتفاقيات والمواثيق الدولية واحد المبادئ الاساسية التي نصت عليها دساتير الدول المتحضرة بعد ازدياد.تدخل دور الدولة في حياة الافراد ووتنظيمها على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي والسياسي.

## ثانياً:أهميه ألبحث

تتميز دراسة هذا البحث عن غيرها من الدراسات في مجال الوظيفة العامه بصفه خاصة فهي تتعلق بموضوع لم ينل نصيباً كافياً من الدراسه وتناقش هذه الدراسه اشكاليه من اهم الاشكاليات التي ترد على الوظيفة العامه متمثله في تطبيق المساواة في تولي الوظيفة العامه.حيث تضرر اهميه هذا المبدأ بكونه من المبادئ الاساسيه حيث إن القاعدة الأساسية لحقوق الإنسان وحرياته تقوم على مبدأ المساواة بين الناس جميعاً دون تمييز لأي سبب كان وقرار المساواة بين الناس يعني إعطاءهم نصيبهم من الحقوق مقابل الواجبات الملقة عليهم اما اهدار مبدأ المساواة بين الأفراد في حق تولي الوظائف العامة يعني إهداراً لهذا الحق ولبقية الحقوق والحريات الأخرى

## ثالثاً:أهداف ألبحث

تتمثل أهداف هذا ألبحث بما يأتي:

- ١-محاولة الوصول بالدراسة إلى تحليل النصوص الدستورية وتحليل واقع الخدمة المدنية لتطبيق مبدأ المساواة في الوظيفة العامة بما يتلاءم مع التطورات الحاصلة في المجتمع العراقي.
- ٢-تقرير مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ونبذ التفرقة والمحسوبية والمنسوبية والحزبية الوساطات التي تعبت بالجهاز الإداري وصولاً إلى أقصى درجة ممكنة في تحقيق وتعزيز مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة.

## رابعاً: منهج البحث

اتبعنا في كتابه البحث أسلوب البحث القانوني التحليلي حيث يقتضي البحث في مدى انطباق النصوص القانونية الخاصة بالوظيفة العامة ومدى ملاءمتها وتوافقها مع المبادئ والنصوص الدستورية المنصوص عليها باعتبارها الحامية لهذه الحقوق والحريات وتوافقها مع مبدأ المشروعية المنشودة.

## خامساً: خطة البحث

سنقسم هذا البحث على ثلاثة مباحث:

المبحث الأول (مفهوم المساواة في تولي الوظيفة العامة)

المبحث الثاني (مظاهر المساواة في تولي الوظيفة العامة)

المبحث الثالث (المساواة في تولي المرأة للوظيفة العامة في العراق والنظم الحديثة)

## المبحث الأول

### مفهوم مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة

— أن مبدأ المساواة هي من المبادئ الأساسية والسامية التي كافحت البشرية والتي لا تزال تكافح من أجلها تأكيداً لها والمطالبة بها في جميع عصور التاريخ . حيث ان مبدأ المساواة تولي الوظيفة العامة هو من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها النظام الوظيفي في دساتير الدول الديمقراطية ، وأن المساواة بين الناس تعني أن النفس البشرية واحدة ولا فرق بين أنسان وآخر فهم متساوين ولا فرق بينهم بين العرق والجنس والدين واللغة ولا فضل إنسان على آخر ، وليان مفهوم هذا المبدأ لذا سوف نتناول تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأنواعها وبيان أهميته والأساس القانوني له وبالشكل الآتي :

### المطلب الأول

#### " تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة "

قبل التعرف على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة لا بد من التعرف على المقصود بالموظف العام من ثم المقصود بالوظيفة العامة ، أذن الموظف العام هو على كل شخص ساهم يعمل في خدمة شخص من أشخاص القانون العام مكلف بأدارة مرفق عام بفعل وظيفة داخله في ملاك المرفق .<sup>(١)</sup>

أما قانون الخدمة المدنية العراقي رقم (٢٤ لسنة ١٩٦٠). عرف الموظف بأنه كل شخص عهدت إليه وظيفته دائمة وداخله في الملاك بالموظفين .<sup>(٢)</sup>

---

(١) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي . مبادئ وأحكام القانون الإداري ، ط١ ، دار الشهورى ، بغداد ، ٢٠١٥ ، ص ٢٩٤ .

(٢) نص المادة (٢) من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤ لسنة ١٩٦٠) منشور في الجريدة الرسمية ، العدد ٣٣٥٦ ، في تاريخ ١٩٦٠/٦/٣ .

وقد عرف الموظف في قانون التقاعد بأنه كل شخص عهدت إليه وظيفة داخلية في الملاك المدني والعسكري أو قوى الأمن الذي يتقاضى راتب من الدولة وتستقطع منه التوقفات التقاعد ويشمل ذلك موظف القطاع العام .<sup>(١)</sup>

أما الوظيفة العامة فقد تعرف بإنها مجموعة من التضحيات التي تتعلق بالموظفين العموميين وهذه التضحيات قد تتعلق من ناحية قانونية تظهر في كيفية قيام الموظف بعمله ، وقد تتعلق بناحية أخرى تتمثل كيفية إنشاء الوظائف أو أساليب ترتيبها والأهتمام بمشاكل الموظف وحياته الوظيفية .<sup>(٢)</sup>

لهذا فقد عرف مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة بأنها ( الاعتراف للجميع بحق التقدم لأشغال الوظيفة الإدارية وأتاحة الامكانية أمام جميع الموظفين في الدولة لتولي الوظيفة العامة وطرق بابها فيمن تتوفر فيه شروط الوظيفة الشاغرة).<sup>(٣)</sup>

ولا بد التمييز بين المساواة القانونية في التوظيف الذي اتخذ عند ظهوره في أوروبا وبين المساواة الفعلية في التوظيف الذي ظهر في الاتجاه الاشتراكي ، ويقصد في الأول هو ما عرف في فرنسا وبعض الدول الأوروبية بمفهومه القانوني عدم تفضيل طبقة أو فئة معينة على غيرها في شغل الوظيفة العامة بأن يكون لكل مواطن الصف المتساوي في التقديم لشغلها ، لكل هذه المساواة مساواة قانونية بمعنى أنه من يلتزم من تتوفر فيمن يقدم لشغل الوظيفة العامة ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات علمية وخبرات ، بحيث هذا الشرط يتيح للمواطنين جميعا فرصا متكافئة في التقديم في شغل الوظائف العامة . أما المساواة الفعلية في التوظيف هو أن يتساوا المواطنون جميعا أما القانون بمعنى أن يكون القانون واحد بالنسبة لجميع المواطنين دون تفرقة وتميز الا أن الواقع

---

(١) المادة (١) من قانون التقاعد الموحد الجديد رقم (٩) لسنة ٢٠١٤، المنشور في جريده الوقائع العراقية ، بالعدد ٢٠١٤/٣/١٠ في

(٢) موسوعة حقوق الإنسان المصرية للأقتصاد ، القاهرة ، ١٩٧٠ .

(٣) د. اشرف مصعد أنس ، التنفيذ الدستوري للوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ،

يجدي غير هذا المفهوم فمن البديهي ان شروط أنطباق القاعدة القانونية لا تتفق على جميع أفراد المجتمع فالشروط لدى عدد محدود فقط تنطبق القاعدة وتظهر في حيز التنفيذ وهنا تتحقق المساواة بصورة عامة .<sup>(١)</sup>

نجد أن مبدأ المساواة في مفهومه القانوني الذي ساد في أوروبا لم يصل من الناحية الواقعية دون استقرار الاحتكار الطبقي للوظيفة العامة ، بل أدى إلى قيام طبقة بيروقراطية منفصلة عن الشعب ومتعايلة عليه ، وكان لانتشار الروح الديمقراطية لدى الأمريكان أكبر أثر في تطور فكرة المساواة في التوظيف والبحث على مفهوم جديد يحقق المساواة في مجتمع الطبقي المتطور أثر تجديد الاستعمار البريطاني وكان الأخذ بمبدأ المساواة الفعلية في التوظيف بمعنى أن تتاح فرصة التوظيف بشكل متساوي للجميع ، وقد عرف البعض هذا المبدأ ايضاً بأنه ( يكون لكل مواطن الحق أن تتاح له الفرصة على قدم المساواة مع سواه لتولي الوظائف العامة في دولته ، حيث لا يجوز التفرقة بين مواطنين الدولة في تولي الوظيفة .<sup>(٢)</sup>

## المطلب الثاني

### أنواع المساواة

تعتبر المساواة الركيزة الأساسية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق العامة وهي تأكيد لعدم وجود اختلاف طبقي بين الأفراد في الحياة وتحاول منح الفرص وذات الإمكانات في الظروف الواحدة ، لذا سوف نتناول تباعاً :

١- المساواة القانونية والمساواة الفعلية : نعني بالمساواة القانونية أن يكون جميع الأفراد سواسية أمام القانون ، أي أن تنطبق ذات القواعد القانونية على الجميع ، سواء قدرات والمراكز بالنسبة للحماية القانونية التي تضيفها عليهم أو بالعقاب الذي تفرضه ، وتتميز هذه المساواة التي أخذت بها الدول الديمقراطية التقليدية الفردية في ظل

---

(١) د. مصطفى سالم مصطفى ، المساواة ودورها في تولي الوظيفة العامة ، اطروحة دكتوراه جامعه الموصل ،

كلية القانون ، ٢٠٠٤ ، ص ٥٢

(٢) نفسه ، مصدر سابق ، ص ٢٩ .

المذهب الفردي اعتد بطابعين اساسيا أولهما : الطابع القانوني لهذه المساواة ،  
وثانيهما : انها مساواة سلبية بمعنى أن يكفي ان تتمتع الدول عن وضع أي تفرقة قانونية  
لكي يصبحوا متساوين .<sup>(١)</sup>

من هنا فإن المساواة ليست مطلقة وإنما هي نسبية والمساواة النسبية بعكس المطلقة  
التي لا تحترم الاختلافات في القدرات والمراكز الشخصية فقط بالتعامل على حمايتها  
كذلك وسيكون هناك فرض لمبدأ المساواة أن ما تمت معاملة الأشخاص الذين  
يتمتعون في مراكز قانونية مختلفة ومعاملة متساوية وبذلك لا يعد أخلا لمبدأ المساواة  
في تولي الوظيفة العامة .

حيث أن شغل فرد معين وظيفة محدودة ومعينة دون أخذ تقدم لشغلها إذا توفرت في  
الأول الشروط القانونية المطلوبة لشغل الوظيفة ولم تتوفر في الشخص الثاني الذي  
تقدم لشغل الوظيفة .<sup>(٢)</sup>

٢- المساواة الرافعة والخافضة : يقول علماء الاجتماع أن المساواة التي تقوم على رفع  
الصغار إلى مستوى الكبار بحيث يصبح كبارا أقوياء تسمى المساواة (بالمساواة الرافعة)  
، وهناك نوع آخر من المساواة التي عكست الأولى وهي المساواة الخافضة أو الهابطة  
ألا أن جانبا من الفقه لا يعرفون هذا النوع من المساواة باعتبارها وسيلة غير مقبولة .

٣- المساواة السياسية والمساواة الاجتماعية : يعرف البعض المساواة السياسية هي أن  
يشارك الأفراد الشعب بصورة عادلة في ممارسة خصائص السلطة العامة من حيث حق  
الانتخاب والتمثيل عن الأمة في المجالس العامة وأن يتساوى في حق التوظيف وإدارة  
أمور الدولة ولكن هذا لا يمنح من امكانية تنفيذ هذه الحقوق بشروط تؤدي إلى  
استعمالها بأحسن صورة ، أو في اختيار الحكام واختيار ممثليهم الذين يتولون نيابة

---

(١) د. ثروت بدوي ، النظم السياسية اسس التنظيم السياسي ، ط١ ، دار النهضة العربية ، دون سنة طبع ،  
ص ٤٤٤ .

(٢) د. ثروت بدوي ، مصدر سابق ، ص ٤٤٥ .

عنهم مراقبة هؤلاء الحكام ومناقشة شؤون الدولة العامة وأقرار القوانين ولكن تبين فيها أن المساواة السياسية لا تحقق المساواة الحقيقية في جوهرها ومضمونها. (١)

### المطلب الثالث

#### أهمية المساواة في تولي الوظيفة العامة

لقد أصبح للوظيفة العامة أهمية كبيرة مع زيادة تدخل الدولة في النشاط الفردي ، حيث استحوذت على اهتمام الباحثين والدارسين في مجال القانون الإداري باعتبار الموظف العام هو يد الدولة المنفذ لها وعقلها المفكر وعن طريق جهاز الوظيفة العامة تقوم الدولة بتنفيذ سياساتها وتحقيق أهدافها ، إلا إذا تقلد الوظائف العامة أفرادا على قدر عالي من الكفاءة ولتحقيق ذلك لا بد من تطبيق مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة ، وهذا يؤدي بالضرورة إلى اعتبار الجدارة المعيار الأساسي في شغل الوظائف العامة ، بحيث تكون ثمة أفضلية لشخص على آخر لأسباب تخرج عن قدراته ، وهذا ما تأخذ به الدول المتقدمة ، كما أن تغير مركز المرأة في الوقت الراهن ما هو إلا نتيجة لتقدير مبدأ المساواة بشكل عام والمساواة بالتوظيف ، بينها وبين الرجل بشكل خاص ، والاعتراف لها بالعديد من الحقوق في جميع المجالات ومن هنا تبدو أهمية مبدأ المساواة أذ كان له دور فعال في كثير من نواحي الحياة ، لذلك طالب بها الكثير من الفلاسفة والمفكرين وعمل على تجسيدها بكل ما للكلمة من معنى. (٢)

وبالنظر لأهمية المساواة في تولي الوظائف العامة فقد أكدته معظم الدساتير على ضرورة المساواة في شغل الوظائف العامة وكما يؤكد الدستور على أهمية هذه المساواة بين الرجل والمرأة ، وكذلك تبرز أهمية المساواة أمام القضاء لأنه يؤمن حياة الإنسان

---

(١) د. عثمان خليل ، القانون الدستوري المبادئ العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٥٤ ، ص ١٠٩ .

(٢) د. مصطفى سالم مصطفى ، مصدر سابق ، ص ٢٧ - ٢٨ .

في نفسه وماله وعرضه ، فالمساواة أمام القضاء هى كفاءة حق التقاضي لجميع المواطنين وأن يكون القضاء الذي يتولى الفصل في النزاع .<sup>(١)</sup>

وكذلك أكد القانون على المساواة أمام القانون مساواة تتقف والطبيعة البشرية وأن الله سبحانه وتعالى وهب كل إنسان هبات وامتيازات طبيعية تختلف من شخص لآخر فلا يمكن تحقيق المساواة الفعلية فالمساواة أمام القانون مساواة نسبية وليست مطلقة ، فالقاعدة القانونية تضع قواعد عامة لأهمية هذه المساواة .<sup>(٢)</sup>

## المطلب الرابع

### الأساس القانوني لمبدأ المساواة في الوظائف العامة

تتطلب المساواة في تولي الوظيفة العامة أن يكون متاحا ومتوفرا لجميع المواطنين دون أن يكون اختلاف في الدين واللغة أو الرأي السياسي أو أي سبب آخر دافعا أحد من تولي الوظيفة العامة ما دامت الشروط المنصوص عليها في القانون متوفرة فيه وهذا ما أكدت عليه الأعلانات العالمية لحقوق الإنسان ودساتير الدول وهذا ما سنتناوله في فرعين وكما يلي :

## الفرع الأول

### الأساس الدولي في تولي الوظيفة

نجد من الناحية التاريخية أن مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة أساسه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر ٢٦ اغسطس ١٧٨٩ ، أذا جاء فيه أن جميع المواطنين متساوين في القبول أمام الوظائف العامة حسب قدراتهم دون أي تمييز لغير خصائصهم ومؤهلاتهم ، كما تضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ هذا المبدأ أيضا أذا جاء فيه

---

(١) د. حسام فرحان ، الحماية الدستورية للحق في المساواة ، دراسة مقارنة ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ٨٧ .

(٢) د. داود ثابت، مبدأ المساواة ، ط١ ، منشأة المعارف ، بغداد ، ١٩٩٠ ، ص ٢٦ .



(لكل شخص الحق في تولي الوظائف العامة ، ويلاحظ أن في هذا الإعلان تأثير في مختلف أنحاء العالم وكان مصدرا روحيا للدساتير ، والقوانين الوضعية من أنه لم يكن له قوة القانون وقت إقراره .<sup>(١)</sup>)

الا أنه منذ ذلك التاريخ كان له دور فعال في تطوير القانون الدولي ، ويلاحظ أن هناك بعض الدساتير تفضل في النص على هذا المبدأ وتكتفي فقط بالنص على مبدأ المساواة إمام القانون بين جميع المواطنين بصورة مطلقة تأكيداً لها على التمسك بإعلان العالمي لحقوق الإنسان في دياجة تلك الدساتير فيه وأصبحت هذه الدول مائدة دولياً أما بقية الأطراف في مواجهة مواطنيها بأحترام الحقوق المنصوص عليها في هذا الإعلان وأن هذا الإعلان كان له دور كبير في ومؤثر في أخذ الدول بمبدأ المساواة غمام المواطنين ومنها المساواة إمام الوظائف العامة بأعتبره أحد الحقوق والمبادئ الأساسية التي تسعى الدول إلى تحقيقها عن طريق دساتيرها وقوانينها .<sup>(٢)</sup>

## الفرع الثاني

### الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة

تضمنت أغلب دساتير العالم على اختلاف انظمتها القانونية وتوجيهاتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية نصوصاً صريحة تؤيد مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظيفة العامة ، وقد نص على هذا الحق في أغلب الدساتير العراقية ومنها الدستور الأساسي عام ١٩٢٥ ، الذي جاء فيه ( العراقيين متساوين في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية ... ولهم وحدهم بعهد الوظيفة العامة مدنية كانت أم عسكرية ، أما في دستور عام ١٩٥٨ فإنه لم ينص على حق المواطن في المساواة إمام الوظائف العامة.

---

(١) د. توفيق شحاته ، مبادئ القانون الإداري ، ج ١ ، ط ١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٥٤ ، ص ٤٥٦ .

(٢) د. مصطفى كامل ، شرح القانون الدستوري والمبادئ الدستورية العامة ، بغداد ، ١٩٤١ ، ص ١٧٨ .

ولكن يفهم من ذلك ضمنا من خلال ما نص عليه الدستور أذ جاء فيه ( المواطنين سواسية إمام القانون في الحقوق والواجبات العامة ولا يوجد تميز بسبب العن الجنس الدين واللغة والعقيدة ، اما دستور العراق النافذ لسنة ٢٠٠٥ حيث لم يتضمن نصا خاصا ومباشرا بحق تولي الوظيفة العامة ، انما اشار إليه بصورة ضمنية أذ جاء فيه ف المادة (١٦) (العراقيين متساوين إمام القانون دون تميز بسبب الجنس أو العرق أو الدين أو اللغة أو القومية أو اللون أو الرأي أو الوضع الاقتصادي والاجتماعي ، وجاء فيه ايضا تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع المواطنين وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيقه .<sup>(١)</sup>

ونستنتج مما تقدم بأن دستور (٢٠٠٥) قد أحتوى على نصوص كافية لتحقيق المساواة في تولي الوظيفة العامة ، ولكنها تعيد نصوص ضمنية وليست صريحة ومباشرة حيث أن الحالة الواقعية لا ترى وجود مساواة بين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة ، حيث اعتبرت هذه من أبرز المشاكل التي يعاني منها المواطن العراقي بسبب عدم وجود مساواة في تولي الوظيفة العامة ، ولعل هذه مشكلة يمكن حلها عن طريق تفعيل المادة(١٠٧) من الدستور(٢٠٠٥) الذي نصت على تأسيس مجلس الدولة يسعى مجلس الخدمة العامة الاتحادي يتولى تنظيم شؤون الوظيفة العامة الاتحادية .

---

(١) المادة(١٦) من الدستور العراقي لسنة (٢٠١٥) النافذ.

## المبحث الثاني

### مظاهر المساواة في تولي الوظيفة

مبدأ المساواة أمام القانون في الحقوق والواجبات من المبادئ التي تهيمن على جميع دساتير الدول الحديثة ، كما تقرر الدساتير الديمقراطية كفالة الدول لمبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين لكن المبدأ الذي يحق لكل فرد ان يطلب ما يسد به حاجاته بحث يكفل المجتمع لكل فرد حياة اجتماعية اقتصادية تقوم على الإشباع الكامل لمتطلباته وعلى هذا سوف نتناول مظاهر مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة في ثلاثة مطالب وبالشكل الآتي:

#### المطلب الأول

##### المساواة في الاختيار لتولي الوظيفة العامة

ان التعيين في الوظيفة العامة هو الإجراء الذي تتخذه الإدارة بقصد أسناد الوظيفة ما لموظف ، بما أن الموظف هو العنصر الفعال في الإدارة واستمرار عمل المرافق العامة كان من الطبيعي أن تهتم الدول بإيجاد قواعد قانونية تتولى تنظيم الالتحاق بالوظيفة العامة وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في توليها ، وفي العراق فقد أصدر مجلس قيادة الثورة قرار (٩٦٦) في ١٩٧٩ الذي إلغي بموجب مجلس الخدمة العامة المرقمة (١١٩) لسنة (١٩٧٩) التي وضعت فيها القواعد التنفيذية لهذا القرار ، ولغرض تنفيذ القرار المذكور بينت هذه التعليمات القواعد الإجرائية التي نصت على ضرورة الإعلان عن الوظائف الشاغرة في صحيفة يومية وفي لوحة الاعلانات لكل وزارة وأن يتضمن الإعلان عنوان الوظيفة وراتبها والمؤهلات المطلوبة.<sup>(١)</sup>

---

(١) د. مصطفى سالم مصطفى ، مصدر سابق ، ص ٩٥.

وذلك بغية تحقيق المساواة بين جميع المواطنين في تولي الوظيفة العامة ، واهتمت اغلب الدول بإيجاد قواعد وطرائق لاختيار الموظف ، كما تبين المفاضلة بين المتقدمين في حالة تعددهم لوظيفة معينة ، ولذلك تسعى الإدارة إلى اختيار فضل الموظفين ويتم بطرائق متعددة وهي طريقة الانتخاب المسابقة والإعداد الفني والاختيار المطلق للإدارة ، وسين هذه الطرائق وبيان مدى تحقيق المساواة في كل منها :

#### أولاً : طريقة الانتخابات :

يتم اختيار الموظفين طبقاً لهذا الأسلوب عن طريق الشعب مباشرة كاختيار الحكام الولايات المتعددة ، ويتميز هذا الأسلوب أن من شأنه تحقيق ديمقراطية الإدارة ، حيث تسمح هذه الطريقة للأفراد المساهمة في اختيار الموظفين الذين سيقومون بتأدية الخدمات إليهم ، وهنا نجد أن أفراد الشعب يشعرون بأهميتهم ، وأن لهم دور في اختيار الموظفين ، كما أنها تشعر الموظف بأن الأفراد اختاروه وادعوا ثقتهم فيه ولهذا يلزم عليه تلبية كل رغباتهم .<sup>(١)</sup>

ولكن يؤخذ هنا على أن الأسلوب لا يضمن اختيار أفضل العناصر لشغل الوظيفة ، وبالتالي عدم تحقيق مبدأ المساواة في توليها ، لأن الجماهير كثيراً ما تخضع لمؤثرات خاصة بعيدة عن مقتضيات الوظيفة ، وتنقصها العناصر التي تسمح لها باختيار الجميع .

مما يجب ذكره في هذا المجال أن هذه الطريقة وأن كانت من متطلبات الديمقراطية إلا أنها لا تلائم الوظائف الإدارية لميولها الكثيرة .<sup>(٢)</sup>

ثانياً : طريقة المسابقة : تعتبر هذه الطريقة من الطرق الأساسية المتبعة في معظم الدول في الوقت الحاضر ويكون الاختيار في هذه الطريقة على أساس صلاحية الشخص لتولي الوظيفة العامة لاختيار الموظفين من بين عدد من المرشحين بعد إجراء امتحان تقوم به هيئة إدارية متخصصة أداء الجهة المراد التعيين فيها ويتم التفاضل نتيجة

---

(١) د. أنس جعفر ، الوظيفة العامة ، ط٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٧٥

(٢) د. باسم مصعد صالح ، القانون الإداري ، جامعة بغداد ، منشورات دار الحكمة ، مطبعة جامعة بغداد ، ١٩٨٧ ، ص ٣٤٣ - ٣٤٤ .

الامتحان الذي يبين صلاحية الفائز لتعمل واجبات الوظيفة ويكون التعيين وفقا لترتيب التدريب لنتيجة الامتحان وتعتبر طريقة المسابقة من أفضل الطرق لشغل الوظيفة العامة، لأن عن طريقها يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد كما أنها تضمن تزويد الإدارة بأفضل الأشخاص (١).

وهي الطريقة الأكثر شيوعا في الوقت الحاضر وذلك بما لها من مزايا وتؤدي إلى تحقيق المساواة بين المرشحين لتولي الوظيفة العامة فهي تقوم على اساس موضوعية وكفيلة بتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص وتبعد عن الوظيفة شبهة الوساطة والمحسوبية (٢).

### ثالثا : الأعداد الفني :

فقد يكون اختيار الموظفين عن طريق اعداد المرشحين لشغل الوظيفة إعدادا خاصة في مدارس أو معاهد تختارها الإدارة لهذا الغرض حيث أن الغاية من هذا الإعداد هي تأهيل الفرد لأن يكون صالحا لشغل بعض الوظائف بتمكينه من الأحاطة بواجبات الوظائف التي عهدت له وأساليب أداء أعمالها .

ومثال ذلك المدارس الإدارة في فرنسا التي تأسس في ١٩٤٥ وقد عرف العراق هذا الأسلوب في اختيار الموظفين ، وأنشأ كليات ومعاهد لهذا الغرض كالكلية العسكرية وكلية الشرطة ومعاهد المعلمين وبعض المعاهد الفنية الأخرى كمعهد الاتصالات التابع لوزارات النقل والمواصلات وبعض المعاهد الفنية ، كما تقدم بعض الإدارات بتهيئة كوادر فنية عن طريق الدراسة في الجامعات على حسابها الخاص في الداخل والخارج (٣).

ورغم المزايا التي تحققها هذه الطريقة وذلك بتحديد عدد الأشخاص الذين تؤهلهم فيها أو اداريا بما يتفق وعدد الوظائف الشاغرة تحقيقا للمساواة بين الموظفين في أعدادهم الفني وخبراتهم في واجباتهم لتولي الوظيفة العامة ، الا أنها تحتاج إلى نفقات كبيرة

(١) د. انس جعفر ، الوظيفة العامة ، مصدر سابق ، ص ٧٨ - ٨٩.

(٢) ياسين السلامي وآخرون ، مبادئ واحكام القانون الإدارية ، ط١ ، دار الشهورى بغداد ، ٢٠١٣ ، ص ٢١٣.

(٣) د. ياسين السلامي وآخرون مصدر سابق ، ص ٣١٢ - ٣١٣.

وتستلزم جهد كبير من الدولة ، ولهذا نجد هذه الطريقة غير شائعة في بعض الدول العربية ولكنها تعتبر من أهم الطرق في اختيار الموظفين والمساواة بينهم في قدراتهم على إداء مهام الوظيفة العامة .<sup>(١)</sup>

#### رابعا : طريقة الاختيار المطلق للإدارة :

تعتبر هذه الطريقة استثناء من مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة حيث يقصد بها ترك العرب المطلق للإدارة في اختيار موظفيها ، وهنا نجد ان الإدارة تتحلل من كل القيود ولا تستلزم الأمر بالنسبة لهذه الطريقة سوى أن يكون الشخص من أصل الثقة بالنسبة للسلطة العامة ، وأن هذه الطريقة من شأنها أفقار الموظف للصلاحيات اللازمة لتولي الوظيفة العامة ، لتصبح الوظيفة متسمة بالطابع الشخصي لا الموضوعي ، وتصبح الوظيفة العامة مجالا للمزايدة وفتح الأبواب للأحوال الشخصية والوساطة والمحسوبية.<sup>(٢)</sup>

وعليه فان هذه الطريقة في الاختيار تخل بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين الموظفين في تولي الوظيفة العامة ، وتؤدي إلى تفشي الرشوة في التعيين وهذا ما يعاني منه اغلب الدول العربية منها العراق مما تؤدي إلى تفشي الرشوة في التعيين وفساد للجهات الإدارية وهبوط مستوى الموظفين وزيادة البطالة بين صفوف الخريجين من الكليات .

#### خامسا : نظام الوظائف المجوزة :

وتعني هذه الطريقة حجز بعض الوظائف لفئات معينة من الاشخاص بحيث لا يجوز لغيرهم شغلها ونظرا لما في هذه الطريقة من خروج على قاعدة المساواة ، ومبدأ تكافؤ الفرص فأنها غير متبعة الا على سبيل الاستثناء وما طبقته الدول الا نتيجة الحروب

---

(١) د. أنس جعفر ، مصدر سابق ، ص ٧٥ .

(٢) نفسه مصدر سابق ، ص ٧٤ .

المختلفة التي اجتاحت العالم في القرن العشرين فقد أصبحت الدول تكرم المصابين من إجلاها بحجر بعض الوظائف كمكافأة لهم على ما بذلوه في الحرب .<sup>(١)</sup>

وعليه فأن هذا النظام يعتبر استثناء من القاعدة العامة التي تقتضي المساواة بين جميع المواطنين في تولي الوظيفة العامة ، حيث يتم تطبيق هذا النظام على الأشخاص لحاجات خاصة لشغل الوظيفة العامة.

## المطلب الثاني

### المساواة في شروط التعيين في الوظائف العامة

تشترط قوانين وأنظمة الخدمة المدنية عدد من الشروط فيمن يرشح لتولي الوظائف العامة وهي شروط في مجملها إلى ضمان قدرة وكفاءة من سيعين في الوظيفة العامة وتحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة وتحقيق متطلبات الإدارة والصالح العام .<sup>(٢)</sup>

وعليه فقد نص قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) على جملة من الشروط التي تستلزم توفرها فيمن يعين بأحد الوظائف للجهات الإدارية التابعة للدولة ، حيث أن المشرع أستلزم توفرها في المعين بها ولا يعني توفر بعضها دون البعض الآخر فقد جاء في قانون الخدمة المدنية المرقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) لا يعين لأول مرة إلا من كان<sup>(٣)</sup>:

١- عراقيا أو متجنساً مضي على تجنسه مدة لا تقل عن خمس سنوات .

٢- أكمل الثامنة عشر من العمر .

---

(١) د. أنس جعفر ، مصدر سابق ، ص ٧٧

(٢) د. نواف كنعان ، القانون الإداري ، ك ٢ ، ط ١ ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠٠٣ ، ص ٤٥ .

(٣) المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية المرقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) .

٣- نجاحا في الفحص الطبي وسالما من الأمراض والعايات الجسمية والعقلية التي تضمنه من القيام بالوظيفة المعين لها بموجب من السلطات الطبية المختصة وفقا لنظام خاص .

٤- حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية أو بجسمه تعس الشرف كالسرقة والاختلاس والتزوير والاحتياال .

٥. حائز على شهادة دراسية معترف بها .

عليه سنتناول هذه الشروط بشيء من الإيجاز :

١- شرط الجنسية : قد اشترط قانون الخدمة المدنية المرقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) أن يكون ماضي على المتجنس خمس سنوات قبل التوظيف ، حيث يميز عادة المشرع بين الوطني والمتجنس ، حيث لا يتمتع المتجنس بحق تولي الوظائف العامة وبحقوقه وبصفة عامة الا بعد مضي فترة معينة يثبت فيها ولاءه لوطنه الجديد ، حيث أن مثل هذا الأراء لا يظهر حتما فور اكتساب الجنسية بل بعد فترة يتعايش فيها المتجنس مع مجتمعه الجديد .<sup>(١)</sup>

ولكن عدل المشرع العراقي عن النص وإجاز التعيين بمجرد حصول واقعة التجنس وذلك لتحقيق المساواة بين المواطنين سواء كانوا أصليين أم متجنسين في الوظيفة العامة ، وهذا ما نلاحظه في تشريعات بعض الدول على مبدأ المساواة بين مواطنيها بالنسبة لتعيين في الوظائف العامة سواء كان ذلك في الجنس او الدين ويلاحظ أن هناك نصا صريحا في بعض الدول العربية منها تونس ، والجزائر ، والمغرب ينص إلى عدم التمييز والفرقة بين الجنسين في صلب تشريعات الوظيفة بصورة واضحة .<sup>(٢)</sup>

٢. شرط العمر أو السن :

(١) د. نواف كنعان ، مصدر سابق ، ص ٤٧ .

(٢) د. مصطفى سالم مصطفى ، مصدر سابق ، ص ١٠٠ - ١٠١ .



يشترط فيمن يريد الالتحاق بالوظيفة العامة أن يكون قد بلغ سنا معيناً لضمان تحقيق الحد الأدنى من الإدراك النضج العقلي اللازم لتحمل إعباء العمل الوظيفي و حتى تتحقق في شاملي الوظيفة القدرة على تحمل المسؤولية والجدارة الكافية لتفهم واجبات الوظيفة ، وتختلف قوانين وأنظمة الوظيفة العامة المطبقة في الدول المعاصرة فيما بينها في تحديد الحد الأدنى بالنسبة لكل سن من يعين في أحد الوظائف العامة حيث يتفاوت هذا السن من بين سن السادسة عشر والواحد والعشرين.<sup>(١)</sup>

وعليه يجب على الدول أن تنص في تشريعاتها وتحدد سنا معيناً ، وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بين المرشحين من حيث السن وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بينهم كما هو الحال في المادة (٧) من قانون الخدمة المدنية العراقي (٢٤) لسنة (١٩٦٠) الذي نص على أن يكون عمر المتقدم ثمانية عشر سنة ..

### ٣- الجدارة البدنية :

يلزم أن يتوفر لدى الشخص لكي يعين في إحدى الوظائف العامة المقدرة البدنية حتى يستطيع القيام بأعباء الوظيفة العامة وهذا يستلزم أن يثبت الموظف لياقته الصحية للوظيفة التي سيتعين بها وذلك بمعرفة من قبل لجنة طبية متخصصة ، ومن الطبيعي أن تختلف شروط اللياقة الصحية والبدنية من وظيفة إلى أخرى .<sup>(٢)</sup>

ويتضح ان من البديهي أن تؤخذ بهذه الإجراءات التي من شأنها تحقيق المساواة بين المتقدمين على تولي الوظيفة العامة فليس من الطبيعي أن يتساوى الشخص ذو القدرة على تحمل واجبات الوظيفة مع الشخص غير قادر على تحمل واجباتها حيث يطالب بعد تعينه بفترة وجيزة بإجازات مرضية براتب كامل أو بنصف راتب وبالتالي تؤدي إلى عدم تحقيق متطلبات المجتمع وأخلال في سير المرافق الإدارية في الدولة .

### ٤- الصلاحية الأخلاقية (أو الأدبية) :

(١) د. انس جعفر ، مصدر سابق ، ص ٤٩ .

(٢) نفسه ، مصدر سابق ، ص ٦٦ .

تعتبر الصلاحية الأخلاقية من أهم الشروط التي تطلبها الوظيفة العامة والخدمة المدنية في الوظائف العامة ، وذلك لضمان حسن سير هذه الوظائف ومحافظة على كرامتها تحقيقاً للمصلحة العامة ، أذ يجب أن تتوافر الثقة في الموظف العام وأن يتحلى بالأخلاق الكريمة .

وقد اشترط قانون الخدمة المرقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) فيمن يعين في الوظيفة العامة ان يكون (حسن الأخلاق وغير محكوم عليه بجناية غير سياسية ، أو جنحة تعس الشرف والسرقة والاختلاس والتزوير .<sup>(١)</sup>

#### ٥- حائز على شهادة دراسية :

تشرط غالبية القوانين وأنظمة الخدمة المدنية توفر المؤهلات العلمية أو الفنية لدى المرشح للوظيفة العامة والتي تختلف من حيث مستواها باختلاف مجموعات الوظائف وفئاتها والتي تتضمن الكفاءة والجدارة لأداء واجبات الوظيفة العامة ، والتأهيل العلمي والفني المطلوب كشرط لتولي الوظيفة العامة يشمل ثلاث عناصر أساسية يجب توافر كلها أو بعضها ، ويمكن ان يحل أخذها الآخر ، وهي : المؤهل العلمي والغيرة في طبيعة عمل الوظيفة ، والتدريب في مجال عمل الوظيفة .<sup>(٢)</sup>

وعليه يستنتج من ذلك أن هذه الشروط الخاصة بالمؤهلات هي شروط نص عليها القانون ولا يجوز للإدارة الأضافة على هذه الشروط وذلك لأن أضافتها تتعارض مع مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في التوظيف .

---

(١) د. مصطفى سالم مصطفى ، مصدر سابق ، ص ١٠٤

(٢) د. نواف كنعان ، مصدر سابق ، ص ٥٨ .

## المبحث الثالث

### مبدأ المساواة في تولي المرأة الوظيفة العامة في العراق والنظم الحديثة

لا شك أن للمرأة دور هام وأساسيا في أي مجتمع ، سواء كان هذا المجتمع متخلفا أو ناميا أم كان متقدما تتمتع فيه المرأة بجميع الحقوق التي يتمتع بها الرجل ، وعلى ضوء ذلك ستقتصر دراستنا في هذا المبحث في مطلبين الأول المساواة لتولي المرأة الوظيفة العامة في العراق والنظم الحديثة وكما يلي :

#### المطلب الأول

#### المساواة في تولي المرأة الوظيفة العامة في العراق

فقد أثبتت المرأة في العراق منذ الأزل وحتى يومنا هذا انها شريك أساسي في بناء المجتمع ورسم مستقبله ، وأنه لا بديل للعراق إذا ما ارادت ان تلحق بركب التطور والمنافسة الا أن تدعم المرأة وتساندها من خلال أرساء قوانين تصوت تصون حقوقها وتحميها من جميع أشكال العنف والتمييز وتصون إنسانيتها ، والواقع العقلي فيها ينص حق المرأة في المساواة ، وجود تمييز ضد المرأة في توليها مناصب قيادية في الوظائف العامة وعلى رأسها الوزارات السيادية.<sup>(١)</sup>

فإن هناك تمييز ضد المرأة في التعيين والترقي في القطاع الخاص والعام وذلك بحجة عدم قدرتها على تحمل ساعات العمل الطويلة أو الافتراض أن مصيرها النهائي هو الزواج وتربية الأطفال والتوقف عن العمل ، وأنه في حال ما استكملت العمل بعد الانجاب فسوف يكون من حقها الإجازة مدفوعة الإجر وهو ما ينظر إليه في بعض الأحيان أنه إصدار لموارد المؤسسة ، وكذلك وجود فجوة بين متوسط الدخل للرجال مقارنة بالمرأة ، وقد نص دستور العراق في بعض مواده على أن تلتزم الدولة بتحقيق تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين دون تمييز، وكذلك تكفل الدولة حق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية وفقا

(١) د. ياسين السلامي وآخرون، مصدر سابق ، ص ٤٢١.

لأحكام الدستور وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة تمثيل المرأة مناسباً المجالس النيابية ، النحو الذي يحدده القانون ، كما تكفل المرأة حقها في تولي الوظائف العامة ، ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها . (١)

ومن حق المرأة والرجل شغل الوظائف العامة ، ومنحها الدستور العراقي لعام (٢٠٠٥) من حقوق المرأة ايضاً الحياة الكريمة ، وقد جاء في المادة (٤٨) حق المرأة في التمثيل السياسي داخل البرلمان حيث كان نصه يستهدف قانون الانتخابات تحقيق نسبة تمثيل للنساء لا تقل عن الربع من أعضاء مجلس النواب ، ولم يغفل دستور (٢٠٠٥) الجديد عن حق العمل للمرأة والرجل حيث جاء في المادة (١٦) تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين ، وتكفل الدولة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك . (٢)

وقد جاء في المادة (١٤) من الدستور المذكور : العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بين الجنس او العرق او القومية او الأصل... ، لذا منحت هذه المادة حقاً للمرأة في المساواة أمام تولي الوظيفة العامة وفي شغل مناصب سيادية ، ولا يجوز الحرمان من هذه الحقوق أو تقيدها الا وفقاً للقانون وفي مسودة هذا الدستور العراقي لعام (٢٠٠٥) والذي يعد الأفضل مما سبقه من الدساتير العراقية لما فيه من إشارة واضحة وصريحة لحقوق المرأة وحرّياتها ، حيث أن المبادئ العليا الدستورية تقضي مساواة المرأة والرجل في الحقوق والواجبات ، ومن حيث أن المبادئ العليا ان مقتضى هذه المساواة عند تطبيقها على الوظائف والأعمال العامة هو عدم جواز حرمان المرأة على وجه مطلق من تولي الوظائف والأعمال والا كان في ذلك تعارض مع مبدأ المساواة ، وإخلال بهذا المبدأ الجوهري من المبادئ العليا الدستورية، ولقد تغير الوضع وتبدل

---

(١) د. عصام عبد الوهاب البرزنجي ، مصدر سابق ، ص ٢٨٤

(٢) المادة (١٦) من دستور العراق (٢٠٠٥)

منذ الربع الأخير من القرن الماضي وصدر العديد من التشريعات التي تجيز تعيين المرأة في هيئة قضايا الدولة والنيابة الإدارية والوظائف القضائية في المحاكم وغيرها .<sup>(١)</sup>

## المطلب الثاني

### مبدأ المساواة في تولي المرأة للوظيفة في النظم الحديثة

#### الفرع الأول : اشتراك المرأة في الوظيفة العامة في فرنسا :

ظلت المرأة في فرنسا تقاسي من حالة مزدوجة تبعية للرجل في المجتمع وتبعية الزوج في المجال العائلي ، فقد كانت المرأة محرومة طوال هذه الفترة من الحقوق السياسية والمدنية ، ومنذ عام ١٨٠١ اعترف للمرأة غير المتزوجة التي بلغت (٢١) سنة بالأهلية الكاملة لممارسة الحقوق المدنية اما المرأة المتزوجة فقد كان القانون المدني الفرنسي يجعلها خاضعة للسلطة الزوجية وغير صالحة مباشرة الكثير من الحقوق وبالإعتراف للمرأة في فرنسا بالحقوق المدنية والسياسية تغيرت صورة المرأة التقليدية في فرنسا والتي كان دورها في الوظائف العامة ، بعد أن زالت الحجة الأساسية التي كان يستند إليها الفقه والفقهاء في حرمانها من تولي الوظائف العامة .<sup>(٢)</sup> ومن ذلك يتضح من حق المرأة في تولي الوظائف العامة في فرنسا هو حق مقرر لها بمقتضى الدستور والقانون ، وأن كان هذا الحق مقيّد بحق الإدارة من منعها في تولي وظائف معينة وبمقتضى قوانين أو قرارات تنظيمية وعلى أساس طبيعة الوظيفة ذاتها او الشروط اللازمة لممارستها ، واصبحت فرنسا أكبر دول أوروبا حجما من ناحية العمالة الإنسانية ، فأكثر من ثلث السكان العاملين في فرنسا من النساء وقد بلغ عدد النساء العاملات في فرنسا أكثر من (٨) مليون امرأة بمعدل واحد من اثنين ٢٥-٥٤ أي بالضبط بنسبة ٥٤% من بينهم ٤,٥ مليون امرأة متزوجة وبالرغم من تزايد الربح والمستمر لنسبة النساء في الوظائف العامة فأن نسيتهن في الوظائف العليا أو القيادية ضئيلة جدا بالنسبة للوزارات فقد سبق الدول أن عدد النساء في الوزارات الاجتماعية مثل ( العمل )

(١) د. محمد ابراهيم حسن ، مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة في الدول العربية ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٦ ، ص ٨٩ .

(٢) د. اميمة فؤاد مهنا ، المرأة والوظيفة العامة ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٤ ، ص ٩٣ .

، وقد منحت المرأة مزايا وضمانا في الوظيفة التي تستفيد منها المرأة ، وقد منحت إجازة أثناء مدة الوضع (الانجاب) ١٤ أسبوعا ، والعمل نصف الوقت وغير ذلك.<sup>(١)</sup>

#### الفرع الثاني : تولي المرأة الوظائف العامة في الولايات المتحدة الأمريكية :

لم يكن وضع المرأة الأمريكية حتى أواخر القرن الماضي مختلفا عن وضع المرأة في غالبية الدول في ذلك الوقت ، وقد كان لقيام الحرب الأهلية الأمريكية والثورة الصناعية في أمريكا أثر كبير في تغير دور المرأة في الاقتصاد الأمريكي ، ويلاحظ ان مساهمة المرأة الأمريكية في العمل بهذه الظروف كان ضرورة اقتصادية ولم يكن نتيجة اقتصادية ولم يكن نتيجة لغير الأفكار أو تطور الأنظمة التقليدية إلى المرأة ، بل أن المرأة التقليدية كانت وما زالت سائدة ، وفي عام (١٩٥٥) قال (اولاي) أن اعمالهن هو التأثير على الرجل والطفل من خلال دورهن المتواضع كربات بيوت وأن مبدأ المساواة المواطنين امام القانون من المبادئ المقررة في الدستور الأمريكي لا يحمي الوظيفة العامة أو الموظفين ، فالدستور الأمريكي لا يضمن المساواة في التعيين في الوظائف العامة ولا يقرر إي حماية لحقوق الموظفين ، وقد يتضمن هذا الدستور فقط النص على منع التفرقة في التعيين في الوظائف لأسباب دينية ، فقد دخلت المرأة إلى جميع مجالات الوظائف العامة حتى في الوظائف التي ظلت فترة طويلة مقصورة على الرجال مثل البوليس الوطني فهناك نسبة كبيرة من النساء يعملن ضابطات شرطة ، إضافة إلى ذلك هناك تشريعات تحرم المرأة في أعمال معينة أو أوقات محددة ، وهي تشريعات مقصودة بها حماية المرأة نفسها مثل تشريعات التي تحرم تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة او منع تشغيلها أكثر من ساعات محدودة أو في ساعات محددة في الليل.<sup>(٢)</sup>

#### الفرع الثالث : اشتراك المرأة في الوظائف العامة في جمهورية مصر :

---

(١) أميمة فؤاد مهنا ، مصدر سابق ، ص ١٤٠.

(٢) د. فؤاد العطار ، النظم السياسية والقانون الدستوري ، ط ٣ ، دار المكتبة المصرية ، الإسكندرية ، ١٩٨٨ ، ص ٢٢٦.

لم تتضمن التشريعات الوظيفية الصادرة في مصر نصا صريحا يقرر المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الوظائف العامة ، ورغم ذلك أن نصوص جميع التشريعات لم تفرق في مجال تطبيقها بين الرجل والمرأة ، وأن كانت قد تضمنت أحكاما خاصة في شأن المرأة ، وهي أحكام قررها المشرع مراعاة لطبيعة المرأة ، وتمكينها لها من التوفيق بين واجباتها العائلية وواجباتها الوظيفية ، أن التشريعات الوظيفية لم تتعرض لمبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في مجال الوظائف العامة ، ومع ذلك أن هذه التشريعات لم تتضمن أي تفرقة بين الجنسين في هذا المجال ، وبالنسبة لنوعية الوظائف التي سمح للمرأة بتوليها الوظيفة العامة ، فإن النظامين القانونيين الصادرين بشأن العاملين بالدولة والقطاع العام لم يرد بها إيه نصوص تمنع المرأة من تولي وظائف معينة ، فقد ترك المشرع تقرير ذلك للسلطة الإدارية المختصة ، فهذه السلطة هي التي تقرر مدى ملائمة تعيين المرأة في الوظائف العامة أو عدم ملائمتها ، وقد تقوم بذلك عند مباشرتها بسلطاتها في التعيين وتقرير الصلاحية تولي الوظيفة سواء بالنسبة للرجل او المرأة وقد دخلت المرأة في مصر إلى جميع مجالات الوظائف العامة سواء في القطاع الخارجي وأصبحت تمثل نسبة كبيرة في الوزارات المختلفة والمصالح العامة والهيئات العامة وشركات القطاع العام ، وكما دخلت إلى العديد من الوظائف العامة التي تنظم شؤونها قوانين أو كادرات خاصة مثل وظائف هيئات التدريس بالجامعات والنيابة الإدارية والسلك الدبلوماسي ، بل أنها دخلت أخيرا في بعض الوظائف الكتابية بهيئة الشرطة والقوات المسلحة ، وكما دخلت إلى مجال الطبقة بالقوات المسلحة وأصبحت تحمل الرتب العسكرية ، وتتمتع بالمزايا المقررة في السلك العسكري كما تخضع للالتزامات المقررة في هذا النظام ، يسمح قانون الخدمة العسكرية للمرأة بالتطوع في الخدمة العسكرية في بعض الوظائف ، وقد أثبتت المرأة منذ دخولها إلى مجال الوظائف العامة قدرتها وصلاحياتها للقيام بواجبات ومسؤوليات هذه الوظائف ، وفي كل يوم نجد المرأة تغزو مجالات جديدة في هذه الوظائف وتثبت قدرتها وجدارتها فيها ، فالمرأة بوصفها امرأة لا تفتقر إلى القدرة والصلاحية للقيام بإعباء الوظيفة العامة .<sup>(١)</sup>

---

(١) د. يسرى محمد العقار ، المبادئ التي أرستها المحكمة الدستورية العليا في مجال الوظيفة العامة ، ط ١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ ، ص ٣٦٨

## الخاتمة

### اولا / النتائج

١- إن فاعلية الهياكل والتنظيمات الإدارية لا تتحقق إلا إذا كانت مزودة بموارد بشرية تتمتع بكفاءة عالية في قيامها بالمهام والمسؤوليات الملقة على عاتقها، وأن هذه الكفاءات لا يتم الحصول عليها إلا من خلال التكفل الموضوعي بسياسة التوظيف التي من شأنها اختيار الرجل المناسب ووضعه في المكان المناسب.

٢ - عملية التوظيف تكتسي أهمية خاصة لذا يجب القيام بها وفق خطة مدروسة تقوم على معايير وأسس دقيقة وموضوعية.

٣- سياسة التوظيف المطبقة بالادارات العمومية ليست مبنية على أسس علمية وموضوعية، وهذا ما جعلها في الغالب تفتقر لموظفين يتمتعون بالكفاءة والاحترافية المطلوبة لتحقيق أهدافها، وبالتالي ساهم إلى حد بعيد في عدم فاعلية الأجهزة الإدارية ، فالإدارة العمومية مريضة وموضع المرض فيها هو التوظيف المطبق فيها فاعتماد نظام المسابقات مثلاً اسلوب للتوظيف من شأنه أن يحقق مبدأ المساواة في التوظيف لكنه في المقابل لا يحقق لنا مبدأ الجدارة

٤- المشرع في الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ النافذ لم ينص بشكل صريح على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة .

٥- ان الاساس القانوني اكد على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة ومن ضمنها الدستور ٢٠٠٥ العراقي الدائم .



## التوصيات

- ١- أن تعمل الدولة على تحقيق المساواة الفعلية للوصول إلى أعلى درجة ممكنة من تحقيق العدالة بين كافة الافراد وتضييق الشقة بين المساواة القانونية والمساواة الفعلية، وأن تضع القواعد العامة للمفاضلة فيمن تماثلت مراكزهم القانونية وتعمل الدولة على إتاحة الفرصة، لتولي الوظائف العامة أمام الكافة وانشاء أكبر عدد ممكن من الوظائف.
- ٢- إعادة تنظيم مضمون مسابقات التوظيف وجعلها تتماشى مع متطلبات وطموحات الإدارة العمومية
- ٣- خلق الوعي لدى الأفراد المجتمع كمحاولة لمقاومة الفساد في التوظيف وذلك من خلال نشر ثقافة المال العام والوظيفة العمومية وهذا بالاعتماد على وسائل الاعلام .
- ٤- ان تعمل الدولة على مكافحة الفساد الاداري لكونه عامل اساسي في الأخلال بمبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة .
- ٥- جعل هذا المبدء دستورياً وقانونياً ومن ذلك النص صراحة في الدستور العراقي لسنة ٢٠٠٥ على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة .

## المصادر والمراجع

### - القرآن الكريم

#### أولاً / الكتب والرسائل الجامعية

١. د. أشرف محمد أنس ، التنفيذ الدستوري للوظيفة العامة ، دراسة مقارنة ، دار الجامعة الجديدة ، ٢٠١١.
٢. د. اميمة فؤاد مهنا ، المرأة والوظيفة العامة ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨٤.
٣. د. أنس جعفر ، الوظيفة العامة ، ط٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩.
٤. د. باسم مصعد صالح ، القانون الإداري، جامعة بغداد ، منشورات دار الحكمة ، مطبعة جامعة بغداد، ١٩٨٧.
٥. د. توفيق شحاته ، مبادئ القانون الإداري ، ج١ ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٥٤.
٦. د. ثروت بدوي ، النظم السياسية اسس التنظيم السياسي ، ط١ ، دار النهضة العربية ، دون سنة طبع .
٧. د. حسام فرحان ، الحماية الدستورية للحق في المساواة ، دراسة مقارنة ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦.
٨. د. داود ثابت ، مبدأ المساواة ، ط١ ، منشأة المعارف ، بغداد ، ١٩٩٠ .
٩. د. عثمان خليل ، القانون الدستوري المبادئ العامة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٥٤.
١٠. د. عصام عبد الوهاب البرزنجي .مبادئ وأحكام القانون الإداري ، ط١ ، دار الشهورى ، بغداد ، ٢٠١٥.
١١. د. فؤاد العطار ، النظم السياسية والقانون الدستوري ، ط٣ ، دار المكتبة المصرية ، الأسكندرية ، ١٩٨٨.
١٢. د. محمد ابراهيم حسن ، مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة في الدول العربية ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٦.
١٣. د. مصطفى كامل ، شرح القانون الدستوري والمبادئ الدستورية العامة ، بغداد ، ١٩٤١،

١٤. مصطفى سالم النجفي ، المساواة ودورها في تولي الوظيفة العامة ، أطروحة دكتوراه جامعة الموصل ، كلية القانون ، ٢٠٠٤ .
١٥. د. نواف كنعان ، القانون الإداري ، ك٢ ، ط١ ، دار الثقافة ، عمان ، ٢٠٠٣ .
١٦. د. ياسين السلامي وآخرون ، مبادئ القانون الإداري ، ط١ ، دار الشهوري ، بغداد ، ٢٠١٥ .
١٧. د. يسرى محمد العقار ، المبادئ التي أرستها المحكمة الدستورية العليا في مجال الوظيفة العامة ، ط١ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٣ .

## ثانياً / الدساتير والقوانين

١. الدستور العراقي النافذ لسنة (٢٠٠٥) .
٢. قانون التقاعد الموحد رقم (٩) لسنة (٢٠١٤) .
٣. قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة (١٩٦٠) .