

أهمية دور المرأة في تولي الوظيفة العامة.

رشا عبد الرزاق جاسم

كلية القانون، الجامعة المستنصرية - العراق

(تاريخ القبول بالنشر: 27 تموز، 2023)

الخلاصة:

أن القاعدة العامة والمتبعة هي مساواة الجميع في تولي الوظيفة العامة وهو ما أشارت إليه معظم الدراسات المتعلقة بحقوق الإنسان والتي تؤكد ضرورة مساواة الرجل والمرأة في تولي الوظيفة العامة دون تمييز باستثناء بعض الوظائف التي تتطلب قدرات بدنية وجسمانية لا تستطيع المرأة أن تقوم بها.

وفي بحثنا هذا نؤكد على أهمية دور المرأة في تولي الوظيفة العامة دون تمييز بينها وبين الرجل كونها الأداة الفاعلة في تسيير شؤون الدولة السياسية والاجتماعية والاقتصادية، وقد توصلنا الى مجموعة من النتائج والمقترحات التي تؤكد على ضرورة تفعيل القوانين التي تحمي حقوق المرأة وتعطي لها الدور الفعال للمشاركة في الأمور كافة دون تمييز بينها وبين الرجل.

الكلمات الدالة: الوظيفة، الموظف، المرأة، مساواة

المقدمة

فالدولة لا تستطيع مباشرة أعمالها إلا عن طريق الأشخاص الطبيعيين وهم الموظفين الذين يؤديون النشاط الاداري والمهام الموكولة إليهم قانوناً. وأن المتبع لقوانين الوظيفة العامة ومن خلال التمعن في شروط تولي الوظيفة فإنه لا يجد نصاً يحرم المرأة من تولي الوظيفة العامة، حتى نصوص الدساتير لم تتضمن نصاً يميز بين الموظف والموظفة في تولي الوظيفة العامة.

فقد دخلت المرأة في جميع مجالات الحياة ومن ضمنها الوظيفة العامة دون تفرقة بينهما.

اذ أن حرمان المرأة من تولي الوظيفة العامة أمر يتعارض ويتناقض مع مبادئ الديمقراطية التي تنص عليها الدساتير جميعاً.

تزايد أهمية الوظيفة العامة في الدولة وذلك بازدياد تدخلها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية حيث كان دورها في السابق محدوداً كونها دولة حارسة يقتصر دورها على حراسة المرافق التقليدية، الا انه ونتيجة لتطور تلك المرافق تحولت من دولة حارسة الى دولة تدخلية تتدخل في جميع مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

وفي هذا السياق التزمت جميع دول العالم بالمواثيق الدولية الخاصة وذلك بتوفير فرص العمل والتعليم والرعاية الصحية والضمان الاجتماعي وغير ذلك من الحقوق الاساسية للمواطنين.

وبالتالي ولغرض تسيير عمل المرافق العامة بانتظام وإطراد ولتحقيق المنفعة العامة فإن كل ذلك يحتاج الى قوه بشرية تتولى ممارسة نشاطها بما يؤمن إشباع حاجات الأفراد.

مشكلة البحث

موظفيها اهتماماً بالغاً من خلال تحديد حقوقهم وما عليهم من واجبات وكل ذلك ينصب في سبيل تحقيق المصلحة العامة.

هذا وان النظام الوظيفي في اغلب دول العالم تعتمد على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة وهو أمر نصت عليه القواعد الدستورية والقانونية كمبدأ أساسي للتوظيف. وفي هذا المبحث سنتناول تعريف الموظف العام في الموظف العام وفي مطلب ثانٍ سنتطرق الى بيان أساليب التعيين وأثرها في تولي المرأة للوظيفة العامة.

المطلب الاول/ تعريف الموظف العام:

لم يرد في اغلب التشريعات تعريفاً جامعاً مانعاً للموظف العام اذ أن كل تشريع يقتصر على تحديد معنى الموظف العام في مجال تطبيقه فقط ويرجع السبب في ذلك الى اختلاف الوضع القانوني للموظف من دولة الى أخرى بل أن الوضع القانوني للموظف من دولة الى أخرى بل أن وضع الموظف يختلف في الدولة الواحدة نفسها باختلاف القوانين التي تنظم شؤون الوظيفة العامة.

فعلى صعيد الفقه فقد عرف الفقيه الفرنسي (لوبادير) الموظف العام بأنه (الشخص الذي يعهد إليه بعمل دائم في خدمة مرفق عام تديره الدولة او أحد أشخاص القانون العام

الاساسية التي يستند اليها النظام الوظيفي في فرنسا⁽³⁾.

وفي مصر فأخذت بنظام الوظيفة المغلق والذي يعني أن الوظيفة مهنة الا أن هذه الأخيرة تختلف عن سائر المهن حيث أن للوظيفة العامة قانوناً مستقلاً وقائماً بذاته يختلف عن القانون الخاص كما أن الموظف الذي قضى فترة طويلة من حياته في عمل معين يصعب عليه أن يغير عمله هذا الى عمل آخر كما أن الإدارة تقيّد حرية الموظف العام في الاستقالة الا لأسباب تقتنع بها⁽⁴⁾.

فعلى صعيد الفقه فقد ذهب البعض الى القول بأن الموظف العام هو كل شخص يعين في خدمة مرفق عام تديره الدولة او احد أشخاص القانون العام ويكون تعيينه فيه وظيفة دائمة⁽⁵⁾.

تكمن مشكلة البحث حول بيان المساواة بين الرجل والمرأة في تولي الوظيفة العامة وذلك انطلاقاً من القول أن (المرأة نصف المجتمع)، فالمرأة لم يعد يقتصر دورها على تربية الأولاد وتسيير الأمور اليومية للمنزل بل يجب أن توضع في المكان المناسب والاعتراف بدورها الفاعل في نهضة المجتمع وتطوره لما تتمتع به من كفاءة علمية وعملية في كافة مجالات الحياة.

منهجية البحث:

سيتم بحث موضوعنا الموسوم بـ(أهمية دور المرأة في تولي الوظيفة العامة) من خلال اعتماد المنهج الوصفي والمقارن وذلك من خلال المقارنة بين القوانين الوصفية في كل من فرنسا ومصر والعراق.

المبحث الاول

مفهوم الموظف العام

تعد الإدارة شخصاً معنوياً وبالتالي فأنها لا تستطيع مباشرة نشاطها وتسيير مرافقها العامة إلا من خلال أشخاص طبيعيين وبعبارة أخرى من خلال موظفيها ومن هنا تعطي الدولة⁽¹⁾ كما عرف الفقيه (رولاند) بأنه (الموظفين هم الأشخاص الذين يشغلون وظائف في الملاك الدائم للدولة لضمان السير المنتظم للمرافق العامة⁽²⁾).

كما وقضى مجلس الدولة الفرنسي بأن الموظف العام هو كل شخص يعهد إليه بوظيفة دائمة في الملاك وتكون في خدمة مرفق عام وأشترط المجلس أن يكون المرافق العام أدارياً أم المرافق الصناعية والتجارية فقد فرق بين شاغلي الوظائف الادارية والوظائف الأقل أهمية واعتبر العاملين في النوع الاول من الوظائف موظفي عاملين اما الوظائف الاخرى فأخضعها للقانون الخاص وعزى المجلس هذه التفرقة الى أن شاغلي وظائف المحاسبة والإدارة أكثر ارتباطاً بالمرفق العام وهذا يعني أن القضاء الاداري الفرنسي قد تأثر الى حد بعيد بالأفكار

تطبق في ظل مبدأ المساواة دون تمييز بين رجل أو امرأة وهذه الاساليب تكمن في الآتي:

أولاً/ حرية الإدارة في اختيار موظفيها:

تتمتع الإدارة بموجب سلطتها التقديرية بحرية اختيار موظفيها ووفق ضوابط وشروط معينة، حيث أن لها حرية اختيار موظفيها من بين الأشخاص الذين تتوافر فيهم شروط شغل الوظيفة او من بين الأشخاص المرشحين او المؤهلين لشغل الوظيفة العامة⁽⁸⁾

فهذه الوظائف يخضع الاختيار لشغلها لاعتبارات سياسية لمن يشغلها كالوزراء والسفراء والمحافظين وذلك بالنظر الى مكانة هذه الوظائف ولا يقوم به أصحابها في السياسات العامة والإشراف عليها وبالتالي فإن هذه الوظائف تستثنى من معايير الجدارة والكفاءة في شغلها⁽⁹⁾ إلا أن استثناء هذه الوظائف من معايير الجدارة والكفاءة وتركه مطلقاً دون وضع ضوابط قانونية تقول أن هذا الأمر سوف يعود بنا الى نظام المحسوبية والمحاباة في شغل تلك الوظائف⁽¹⁰⁾ إضافة الى ذلك فإنه تصبح مساواة الأفراد في التمتع بحقوقهم العامة مجرد نصوص جوفاء إضافة الى تسرب النفوذ السياسي والوساطات بين الموظفين والهبوط بمستوى الموظفين وتفشي وانتشار الرشوة.⁽¹¹⁾

ومع ذلك فإن طريقة أو أسلوب الاختيار الحر للموظفين لا يعني أن للإدارة السلطة المطلقة في اختيار موظفيها إذ أن عليها حتى عند أتباعها ذلك الاسلوب أن ترعى المؤهلات العلمية والكفاءة اللازمة في المرشح لشغل الوظيفة العامة تحقياً للصالح العام.

ثانياً الأعداد الفني المسبق:

هنالك بعض الوظائف لأجل ممارسة اختصاصاتها على أكمل وجه لا بد من أعداد وتأهيل المرشحين لها فنياً في معهد او مدارس متخصصة لتلك الغاية من ذلك مثلاً كليات التمريض التابعة لوزارة الصحة والمعهد القضائي التابع لوزارة العدل⁽¹²⁾ هذا من ابرز هذا النوع من المدارس مدرسة الإدارة الوطنية في فرنسا حيث انها معدة لتخرج أعداد من الموظفين

وفي ظل قانون العاملين المدنيين الحالي رقم 47 لسنة 1978 فقد نص في المادة الأولى منه على انه: (يعتبر عاملاً في تطبيق أحكام هذا القانون كل من عين في إحدى الوظائف المبينة في موازنة كل وحدة) كما نصت نفس المادة على سريان هذا القانون على العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة ووحدات الحكم المحلي والعاملين بالهيئات العامة.

كذلك فقد نصت المادة الثانية من قانون الخدمة المدنية رقم 18 لسنة 2015 بأنه (يعد موظفاً عاماً كل من يشغل إحدى الوظائف الواردة بموازنة الوحدة).

وهذا يعني أن الفقه والقضاء المصري يشترط توافر عنصرين في الموظف العام وهما:

1- العمل في خدمة مرفق عام او إحدى أشخاص القانون العام.

2- أن يقوم بعمل منتظم غير عارض.

وفي العراق فقد جاء دستور جمهورية العراق لسنة 2005 خالياً من ذكر تعريف للموظف العام، الا أن التشريعات جاءت منظمة تعريفاً لمفهوم الموظف العام ومنها قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014⁽⁶⁾ كما وعرفه قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل بأنه كل شخص عهدت إليه وظيفة داخل ملاك الوزارة او الجهة غير المرتبطة بوزارة.

كما وعرفه قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 بأنه الموظف كل شخص عهدت إليه وظيفة دائمة داخله في الملاك الخاص بالموظفين⁽⁷⁾ هذا وقد وردت تعريفات أخرى للموظفين خاصة بطوائف معينة من الموظفين من ذلك مثلاً قانون المؤسسات الدينية والخيرية رقم 67 لسنة 1971 الملغي حيث عرف الموظف بأنه (كل شخص عهدت إليه وظيفة في ملاك المؤسسات الدينية والخيرية)

المطلب الثاني: أساليب التبعين وأثرها في تولي المرأة للوظيفة

العامة.

أن للتبعين في الوظيفة العامة عدة أساليب أو طرق وهي

غالبية افراد الشعب لا يستطيعون تقدير كفاءة المتقدم للوظيفة وقد يكون اختيارهم ناتجاً عن التأثير باعتبارات خاصة قد تكون بعيدة عن مستلزمات الوظيفة وخدمة الصالح العام إضافة الى أن الموظف المنتخب يقع تحت تأثير الناخبين فيعمل على أرضائهم من خلال تحقيق مطالبهم الشخصية ضمناً لتجديد انتخابه مما يفقده الحيادة الموضوعية في أداء مهمته وبالتالي تفشي المحسوبية وإعلاء المصالح الشخصية فوق المصلحة العامة. (15)

رابعاً: المسابقة أو الاختيار على أساس الكفاءة

تعد هذه الطريقة من أقدم الطرق في اختيار الموظفين حيث بدأ تطبيقها لأول مرة في الصين في القرن السابع الميلادي كما أن هذه الطريقة متبعة في مصر منذ عام 1883⁽¹⁶⁾ وفي ظل قانون العاملين الحالي رقم 47 لسنة 1978 فإنه نص على أنه تعلن الوحدات عن الوظائف الحالية بما التي يكون التعيين فيها بقرار من السلطة المختصة في صحفيتين يوميتين على الأقل ويتضمن الإعلان البيانات المتعلقة بالوظيفة وشروط شغلها وتحدد السلطة المختصة الوظائف التي يكون شغلها بامتحان وتلك التي تشغل بدون امتحان⁽¹⁷⁾ هذا وتعتبر طريقة اختيار الموظفين هي الأكثر انتشاراً بين الدول في الوقت الحاضر كونها تنطوي على الموضوعية في اختيار الموظفين بعيداً عن الأهواء الشخصية والنزوات ولكي تؤدي هذه الطريقة فاعليتها فإنه لا بد من أن تجرى وفق ظروف تمكن الإدارة من اختيار أفضل الموظفين لشغل الوظيفة وبالتالي لا بد من أحاطتها بضمانات وضوابط تكفل العدالة والموضوعية في الاختيار. (18)

هذا وقد وضع المشرع العراقي من الأحكام ما يكفل أصلاح الخطأ في حالة ظهور عدم كفاءة الموظف وذلك بوضعه تحت التجربة لمدة سنة واحدة في خدمة فعلية⁽¹⁹⁾ فإذا انتهت مدة التجربة فإنه لا بد من الإدارة أن تثبت الموظف في وظيفته وليس في درجته كما نص ذلك قانون الخدمة المدنية إذا اثبت كفاءة ومقدرة او تقرر تمديد مدة تجربته لسته أشهر أخرى إذا لم يثبت كفاءة ومقدرة. (20)

للالتحاق بالعمل في مجلس الدولة وديوان المحاسبة والسلك الدبلوماسي.

هذا وقد نصت المادة (34) من قانون الخدمة المدنية في العراق رقم 24 لسنة 1960 المعدل على ضرورة أن تؤسس في الوزارات المختصة عند الضرورة دورات لتدريب الموظفين ممن يتعذر تدريبهم بغية زيادة كفاءتهم بعد استحصال موافقة وزير المالية على مدة الدورة وشروط الالتحاق بها وحقوق المتخرجين منها.

هذا ولأهمية الدورات التي تقام للموظفين فلقد جاء قرار مجلس قيادة الثورة المنحل بضرورة التزام الوزارات والدوائر غير المرتبطة بوزارة بوضع خطة سنوية تحدد بموجبها أعداد الموظفين المطلوب اشتراكهم في الدورات التي تنظمها الجهات المختصة بالتدريب وتلتزم هذه الجهات بتوزيع الفرص التدريبية المتاحة عدا طالبي الاشتراك بالشكل المطلوب ويكون الاشتراك في هذه الدورات التدريبية إلزامي للموظفين بعد تحديد الشروط المتوفرة في المرشح. (13)

ثالثاً الانتخاب:

تأخذ بعض الدول بالانتخاب كأسلوب من أساليب التعيين في بعض الوظائف العامة فعلى سبيل المثال يختار عمداء الكليات الجامعية الفرنسية بالانتخاب من اعضاء هيئة التدريس كذلك انتخاب القضاة في الولايات المتحدة الأمريكية ورغم أن أسلوب الانتخاب في التعيين يعتبر من أفضل السبل لتحقيق ديمقراطية الإدارة حيث يتيح للناخبين أصحاب المصلحة الأولى في أعلاء شأن الوظيفة العامة والاستفادة من خدماتها الا انه اقلها انتشاراً في معظم دول العالم بل لقد أصبح أسلوباً استثنائياً غير مألوف في تولي الوظائف العامة وذلك لما ينطوي عليه من عيوب عديدة. (14)

ذلك أن هذه الطريقة وان كانت تحقق ديمقراطية الإدارة وتسمح للأفراد بالاختيار من المرشحين لشغل الوظائف العامة الا أن هذه الطريقة لا يمكن تعميمها على مختلف مستويات الوظائف بل انها تقتصر على قطاعات معينة من الموظفين كما انها لا تضمن اختيار أفضل المرشحين لتولي الوظيفة العامة لأن

المبحث الثاني

مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة

نصت أغلب الدساتير على حق المساواة بين جميع الأفراد سواء كانت تلك المساواة في الحقوق أم الواجبات دون تمييز بسبب العرق او الجنس او الدين او اللون وبعبارة أخرى دون تمييز او تفضيل بين إنسان وآخر ولأهمية هذا المبدأ وبيان مدى أهميته في تولي الوظيفة العامة سنتطرق الى بيان مفهوم مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة في مطلب اول وفي مطلب ثاني سندرس الأساس القانوني في تولي الوظيفة العامة.

المطلب الاول: مفهوم مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة

المساواة تعني إزالة جميع مظاهر التمييز بين الأفراد بسبب العرق او الجنس او اللغة او الدين او اللون وغيرها من الأسباب من اجل الوصول الى غاية محددة بذاتها وهي تحقيق العدالة في المجتمع من أجل تمتع الجميع وعلى قدم المساواة بالحقوق والواجبات، فهي ليست مساواة مطلقة بل نسبية أي بعبارة أخرى هي ليست مساواة حسابية اذ أن هنالك فرق بين الأفراد في المواهب والقدرات (21)

والإسلام هو أول من نادى بالمساواة بين جميع البشر لقوله تعالى: (يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منها رجالاً كثيراً ونساءً) (22) وكذلك قوله تعالى: (فاستجاب لهم ربهم أني لا أضيع عمل عاملٍ منكم من ذكر او أنثى بعضهم من بعض) (23)

هذا و نجد أن اغلب الدول الديمقراطية تقرر تنظيم الحقوق والواجبات والحريات العامة وما قد يتضمنه هذا التنظيم من تقييد بقانون يكفل المساواة بين جميع الأفراد لذلك تعتبر المساواة هي حجر الزاوية للحقوق والحريات العامة في كل تنظيم ديمقراطي فهي الركيزة المهمة لتحقيق العدالة في المجتمع وأساساً لا غنى عنه لحقوق الإنسان (24)

ويرتبط مبدأ المساواة بمبدأ العدالة والحرية ارتباط شديد فالعدالة لا تتحقق الا بتطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين كما انه لا وجود للحرية بدون المساواة لأن المساواة هي الركيزة

الاساسية لتحقيق الحرية بين الأفراد وهذا ما أوضحه جان جاك روسو في كتابة العقد الاجتماعي أن للحرية لا يمكن أن تبقى بغير المساواة كما أن المساواة أساس مبدأ الشرعية وتحقيق العدالة في المجتمع. (25)

هذا و بعد تكافؤ الفرص مظهراً من مظاهر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وهو ما نص عليه الدستور العراقي لسنة 2005 في المادة السادسة عشر منه، وكذلك دستور جمهورية مصر العربية في المادة السادسة منه.

وقد ذهبت المحكمة الادارية العليا في مصر الصادر في 6 مارس سنة 1971 بأنه المساواة هي أعمال مبدأ تكافؤ الفرص والوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يقرها القانون.

المطلب الثاني: الأساس القانوني في تولي المرأة للوظيفة العامة.

أن مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة يجد أساسه في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن الصادر بعد الثورة الفرنسية في 1789 والذي نص في المادة السادسة على أن جميع المواطنين متساوون أمام القانون وهم متساوون في القبول بكافة الوظائف العامة حسب قدراتهم ودون تمييز بينهم لغير خصائصهم، ومواهبهم (26)

وفي السياق نفسه نصت المادة (21) الفقرة (2) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والذي أقرته الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في 10/11/1948 على أن لكل شخص ذات الحق الذي لغيره في تقليد الوظائف العامة كما وبينت المادة 23/ الفقرة 2 من الإعلان المذكور بأن لكل فرد دون أي تمييز الحق في اجر متساو للعمل المتساوي. (27)

وتأكيداً على ضرورة احترام مبدأ المساواة فإنه يتعين على الإدارة الامتناع عن القيام بأي عمل يتعارض مع مبدأ المساواة لذا فإنه لا يجوز حجز طائفة معينة من الوظائف لفئة معينة من الأفراد او منع افراد معينة من تولي مناصب معينة،

دون تمييز بسبب الجنس او العرق او القومية او الأصل او اللون او الدين او المذهب او الرأي او الوضع الاقتصادي او الاجتماعي).⁽³²⁾

من كل ما تقدم يتضح لنا أن مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة هو مبدأ المشروعية التي يتعين على الإدارة تطبيقها استناداً الى النصوص القانونية المنظمة له ذلك لأن القول بخلاف ذلك يعني قيام الرقابة القضائية على أعمال الإدارة إذا ما انحرفت عن استخدام سلطتها في تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة.

الخاتمة

وفي خاتمة بحثنا هذا توصلنا الى مجموعة من النتائج والمقترحات نوضحها في الأتي:

1- لا بد من الإدارة تحديد شروط تولي الوظيفة العامة وبما أن الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية منحها المشرع لها في تقدير صلاحية المتقدمين للوظيفة العامة الا انها لا بد أن تضع نصب عينها بأن لا يكون قرارها في شغل الوظيفة العامة مخالفاً بمبدأ المساواة أو فيه انحراف في استخدام السلطة الا إذا اقتضت طبيعة الوظيفة او شروط توليها ذلك.

2- أن تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة يعني تطبيق القانون على كافة الأفراد دون تمييز بينهم بسبب الجنس او العرق او اللون او الدين او القومية هذا من ناحية ومن ناحية أخرى أن قيام الإدارة بتطبيق ذلك المبدأ فإنه سيؤدي الى طمأنينة الأفراد عند تقديم ترشيحهم للوظيفة العامة، فطالما الإدارة تطبق القانون فإن ذلك يعني انها ستطبق مبدأ المساواة.

ثانياً: المقترحات

1- المرأة نصف المجتمع وعليه فإنه لا بد من توفير الحماية القانونية الفاعلة لها في مجال الوظيفة العامة وذلك بمنع أي إجراء تمييزي يحول بينها وبين توليها للوظيفة.

لأن القول بذلك يعني قيام الإدارة بعمل يتعارض مع مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة ويعد في هذه الحالة قرارات الإدارة غير مشروع ومستحقة للإلغاء والطعن بعدم مشروعيتها أمام القضاء الإداري.⁽²⁸⁾

وفي فرنسا فقد أكد مجلس الدولة الفرنسي ضرورة احترام مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة كما أكد على مشروعية بعض الاستثناءات إذا استلزمت طبيعة الوظيفة وشروطها وظروف ممارستها استبعاد المرأة من توليها وفي هذا فقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بأنه: (أن ظروف ممارسة مزاولة وظيفة الإدارة العامة في المستعمرات تبرر قانوناً استبعاد المرشحين من الجنس النسائي من ارتياد هذه الوظائف)⁽²⁹⁾

كما ونص قانون الخدمة المدنية الفرنسي بأنه (لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب انتماءاتهم السياسية والنقابية والفلسفية والدينية والجنس او انتماءاتهم العرقية) كذلك ونص على انه يجوز بصفة استثنائية النص على تعيينات متميزة للرجال والنساء حينما يشكل الجنس شرطاً جوهرياً لمزاولة الوظيفة) كما وبينت المادة (21) من القانون رقم 84-16 الصادر في 11/1/1984 تنظم هذه التعيينات المتميزة للرجال والنساء بأنه يصدر نظام مجلس الدولة بعد استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العامة للدولة واللجان الفنية المتساوية الأعضاء لبيان المناصب التي يجب تنظيم وإقامة تعيينات متميزة فيها للرجال والنساء إذا كان عنصر الجنس شرطاً جوهرياً لمزاولة شاغليها لمهامهم.⁽³⁰⁾

هذا وقد ورد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة للعديد من الدساتير من ذلك الدستور المصري اذ أكد على انه: (المواطنون لدى القانون سواء وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين او العقيدة او الجنس او العرق او اللغة او الإعاقة او المستوى الاجتماعي او الانتماء السياسي والجغرافي او لأي سبب آخر)⁽³¹⁾ كما وأكد على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة الدستور العراقي وذلك ضمن الباب الثاني الموسوم بالحقوق والحريات، اذ نص على أنه(العراقيون متساوون أمام القانون

- (9) د. خالد خليل الظاهر - دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة - عمان - الطبعة الأولى - 1998 - ص(214).
- (10) د. سليمان محمد الطماوي - ضمانات الموظفين بين النظرية والتطبيق، مجلة العلوم الإدارية- العدد الاول- السنة الحادية عشرة- 1969- ص(386، 387).
- (11) د. محمد عبد العال السناري- نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري في جمهورية مصر العربية- دراسة مقارنة - المصدر السابق- ص(88).
- (12) د. علي خطار شطناوي- المصدر السابق- ص(44).
- (13) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم 361 في 1983/3/24 منشور في الوقائع العراقية العدد 2934 في 1983/4/18 نقلاً عن محمد علي إبراهيم الكرباسي- الوظيفة العامة- المكتبة القانونية- دار الحرية للطباعة - ص (320).
- (14) ينظم في تفصيل تلك العيوب الدكتور محمد قدرى حسن- القانون الإداري - مكتبة الجامعة- الشارقة- الطبعة الأولى- 2009- ص(192).
- (15) د. نجيب خلف أحمد الجبوري- القانون الإداري - مكتبة يادكار لبيع ونشر الكتب القانونية - 3018- ص(217).
- (16) د. احمد حافظ نجم- القانون الإداري- دراسة قانونية لتنظيم نشاط الإدارة العامة دار الفكر العربي للطباعة والنشر - الطبعة الأولى - 1981- ص(170).
- (17) المادة(17) من قانون العاملين المدنيين رقم 47 لسنة 1978.
- (18) د. مازن لبلو راضي- القانون الإداري - مطبعة أنوار دجلة- العراق- الطبعة الثالثة- 2016- ص(254).
- (19) الخدمة الفعلية هو أن يقوم الموظف بأداء الواجبات الموكولة إليه بصورة شخصية خلال أوقات الدوام الرسمي سواء أكان ذلك في مقر عمله او خارجه ، اما إذا انقطع عنه سواء بعد مشروع او غير مشروع فأن مدة الانقطاع لا تحسب خدمة فعلية الا إذا نص القانون على خلاف ذلك كما في حالة العطلات المدرسية والخدمة العسكرية اذ تعتبر أن خدمة فعلية للموظف - د. غازي فيصل مهدي - المرشد لحقوق الموظف- الطبعة الأولى- 2006- ص(9).
- (20) المادة 1/14 من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960
- 2- ضرورة سن التشريعات التي تكفل الحماية القانونية الفاعلة في تولي الوظيفة العامة لا بل حتى تفعيل تلك الحماية بعد ممارستها أو توليها الوظيفة العامة.
- 3- شن حملة توعية فاعلة للمرأة وذلك بتعريفها بحقوقها سواء أكانت حقوق سياسية او اجتماعية وتحديد ما لها من حقوق وما عليها من واجبات.
- الهوامش:**
- (1) Andre 5 rdition- paris- 1970- p(640).¹
delaubadere-traite dedroit administratif
- (2) Rolland- précis dedroit administratif- paris- 2 edition- 1928- p(56)
- (3) محمد عبد العال السناري- نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري في جمهورية مصر العربية - دراسة مقارنة- بلاسنه طبع- ص (51).
- (4) فوزي حبيش - الوظيفة العامة وإدارة شؤون الموظفين - بيروت- 986- ص (424).
- (5) د. سليمان محمد الطماوي- مبادئ القانون الإداري المصري المقارن- الطبعة الخامسة - دار الفكر العربي - القاهرة - 1962- ص (599). ود.محمد انس قاسم جعفر- الوسيط في القانون العام- دار الفكر العربي- القاهرة - 1984- ص(309) و (310).
- (6) المادة الأولى- سابعاً من قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014 اذ نصت بأنه الموظف العام هو كل شخص عهدت إليه وظيفة مدنية، وعسكرية او ضمن قوى الأمن او مكلف بخدمة عامة والذي يتقاضى راتباً او أجراً او مكافأة من الدولة وتستقطع منه التوقيفات التقاعدية.
- (7) المادة (1)/ ثانياً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 سنة 1991 المعدل والمادة (2) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960.
- (8) د. علي خطار شطناوي- القانون الإداري الأردني- الكتاب الثاني - دار وائل للنشر- الطبعة الأولى - 2009- ص(43).

- المعدل.
(21) د. نواف كنعان - حقوق الإنسان في الإسلام والمواثيق الدولية والدراسات العربية- دار النشر- الطبعة الأولى- 2008- ص(164).
(22) سورة النساء- الآية (1).
(23) سورة آل عمران - الآية(195).
(24) د. بكر قباني- القانون الإداري - دار النهضة العربية- القاهرة- ص(530).
(25) اشرف محمد انس جعفر- التنظيم الدستوري للوظيفة العامة- دار الجامعة الجديدة- الإسكندرية - 2011- ص(45).
(26) الدكتور عصام عبد الوهاب البر زنجي- الدكتور علي محمد بدير- الدكتور مهدي ياسين أسلامي- مبادئ وأحكام القانون الإداري- مكتبة السنهوري - 2015- ص(45).
(27) المصدر السابق- ص (303).
(28) د. علي خطر شطناوي- المصدر السابق - ص(33).
(29) د. علي خطر شطناوي- المصدر السابق- ص(37).
(30) المادة السادسة من القانون رقم 83- 834 الصادر في 1983/7/13، أشار إليه د. علي خطر شطناوي- المصدر السابق- ص (38).
(31) المادة (53) من الدستور المصري الحالي لسنة 2014.
(32) المادة (14) من الدستور العراقي الحالي لسنة 2005.
(33)

قائمة المصادر

أولاً : القرآن الكريم

ثانياً: الكتب القانونية

- د. أحمد حافظ نجم- القانون الإداري- دراسة قانونية لتنظيم نشاط الإدارة العامة- دار الفكر للطباعة والنشر- الطبعة الأولى - 1981.
أشرف محمد انس جعفر- التنظيم الدستوري للوظيفة العامة- دار الجامعة الجديدة- الإسكندرية- 2011.
د. بكر قباني- القانون الإداري- دار النهضة العربية- القاهرة- بلا سنة طبع.
د. خالد خليل الظاهر- القانون الإداري- دراسة مقارنة- دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة- عمان- الطبعة الأولى- 1998.

ثالثاً: الدساتير والقوانين

- الدستور العراقي لسنة 2005.
الدستور المصري لسنة 2014.
قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.
قانون العاملين المدنيين المصري رقم 47 لسنة 1978
قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 المعدل.
قانون التقاعد الموحد رقم 9 لسنة 2014.

رابعاً: المصادر الأجنبية

- Andre de laubadere- traite de droit administratif- 5 edition- paris- 1970.
Rolland- précis de droit administratif- paris- 2 edition- 1928.

IMPORTANCE OF WOMAN HOLDING OF PUBLIC POSTS

RASHA ADUL RAZZAQ JASIM

College Of Law, University Of Al- Mustansiriya-Iraq

ABSTRACT

The general rule of thumb is the equality of all in public employment, which is what most human rights studies point to, which confirm the necessity of equality between men and women in public employment, except for some jobs that require physical abilities that women cannot perform.

In this discussion, we emphasize the importance of the role of women in public office without distinguishing between them and men, as being the most effective tool in managing the political, social, and economic affairs of the state, and we have reached a set of results and proposals that emphasize the need to implement laws that protect women's rights and give them an active role to participate in all matters without distinction between them and men.

KEYWORDS: importance, role, woman, public office.