

الطبيعة القانونية لدخول المرأة بالوظيفة العامة

الوحدة القانونية / جامعة ديالى
كلية الحقوق / جامعة ديالى

الباحث : محمد صالح مهدي
م.م. مشتاق طالب وهيب

ملخص البحث :

يتكون بحثنا هذا من مقدمة ومباحث ثلاث وخاتمة تتضمن اهم النتائج والمقترحات . وقد بينا في المقدمة موقف التشريع السماوي ومن ثم التشريع الوضعي لدخول المرأة بالوظيفة العامة كما وضحنا في المبحث الاول الذي يحتوي على اربع مطالب حجج واسباب دخول المرأة السلك الوظيفي اما المطلب الاول فقد جعلنا للحجة الشرعية والمطلب الثاني للحجة الاجتماعية والمطلب الثالث للحجة الاقتصادية والمطلب الرابع للحجة القانونية . كما خصصنا المبحث الثاني الذي يحتوي على مطلبين لبيان المستحقات المالية والمعنوية للمرأة الموظفة في ظل التشريع العراقي حيث جاء في المطلب الاول لبيان الحقوق المالية الاصلية والتبعية وفي المطلب الثاني بينا الحقوق المعنوية مثل انواع الاجازات . اما المبحث الثالث والذي يتضمن على ثلاث مطالب فقد خصصناه لحماية الحقوق الوظيفية للمرأة في ضوء معالجة موقف القضاء العراقي ففي المطلب الاول طريقة تشكيل مجلس الانضباط العام وفي المطلب الثاني بينا اختصاصات مجلس الانضباط العام من خلال الاختصاص القضائي المدني والجزائي اما المطلب الثالث فقد بينا فيه بعض تطبيقات مجلس الانضباط العام للدعوي المدنية والجزائية وانتهى بحثنا بالخاتمة المتضمنة اهم النتائج والمقترحات .

المقدمة :

المرأة شريك أساسي ومهم في ديمومة الحياة لاسيما انها تمثل المجتمع مثلما يمثلها الرجل . ونرى أن المرأة بيت والرجل سور له وأن فقد أحدهم لا قيمة للآخر . وقد أكد الدين الإسلامي الحنيف على عدم تهميشها كونها كانت تعاني من ظلم واستبداد واستعباد في ظل اعراف وتقاليد بالية كما وينظر لها باعتبارها في المراكز الدنيا قياساً بالرجل بل أعتبروها مجرد وسيلة للأنجاب والعمل . فالدين الإسلامي حررها من هذا الأجحاف فقد احاطها بالرعاية والتكريم بما يتلائم والمهمة الجليلة الموكلة اليها وتماشياً مع المبادئ السامية التي جاء بها الإسلام من الحرية والأخاء والمساواة والعدل . فالمساواة في الإسلام هي مساواة عامة بين البشر جميعاً دون اعتبار للجنس او اللون او الاصل كما جاء في قوله تعالى (يا ايها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منها رجالاً كثيراً ونساءً) وبهذا صحح الإسلام نظرة الناس للمرأة وأقامة العلاقة بينها وبين الرجل على أساس التكافؤ الإنساني كما ساوى بالحقوق والواجبات لكلا الجنسين بالصفة الإنسانية المشتركة مساواة مطلقة . اما بالنسبة للحقوق والواجبات التي اقرت بمراعاة طبيعة كل منهم ووظيفته ودوره الذي حدده له الخالق عز وجل في المجتمع ومن ذلك طبيعة المرأة الجسمية

وما ينبغي لها من احترام وتكريم فقد ساوى بينهما مساواة نسبية وليست مطلقة ومن هذه الحقوق والواجبات بعض انواع العبادات والاعباء الاقتصادية مثل الشهادة والميراث .
ومن خلال ما عرضناه لموقف الإسلام من تولي المرأة للوظيفة العامة نستطيع القول بأن مباشرة المرأة بالوظيفة أو أي عمل خارج منزلها له الحكم العام المباح عدا المتفق بتحريمه على المرأة كتوليها رئاسة الدولة أو التفويض الوزاري (رئيس الوزراء في الأنظمة الحديثة) وكذلك منصب الأمانة على الجيش وولاية المظالم . فالمرأة تتولى هذه المناصب اختياراً كونها تتطلب قدرة خاصة وكفاءة جسمية معينة وهذا ما لا يتفق مع طبيعة المرأة وتكوينها العاطفي والنفسي وبنفس الوقت لم يكن عمل المرأة تكليفاً أو فرضاً عليها من المشرع ولكن إذا أخذنا بنظر الاعتبار الأحكام الأخرى التي جاء بها الإسلام لينظم سائر شؤون حياة المرأة نجد أن عمل المرأة في نظر الشريعة يعد استثناءً وفي حالة الضرورة القصوى^(١) . مثال ذلك (خروج السيدة خولة بنت الأزور في احد المعارك لضماد الجرحى)

المبحث الأول : حجج وأسباب دخول المرأة السلك الوظيفي
هنالك حجج وأسباب تستند إليها المرأة في دخولها الوظائف العامة ومن هذه الحجج حجة شرعية وأخرى اجتماعية وكذلك اقتصادية وقانونية وعلى النحو الآتي

المطلب الاول : الحجة الشرعية :

لقد أشارت المادة (٢) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ (الإسلام دين الدولة الرسمي وهو مصدر أساس للتشريع) ، إذ لا يجوز سن قانون يتعارض مع ثوابت أحكام الإسلام وبالتالي فإن أي قانون يوضع لتولي المرأة الوظائف العامة أن يكون مسنداً إلى ما تقرره الشريعة الإسلامية من مبادئ وأحكام وأن يكون متفقاً مع القواعد الواردة فيها بشأن عمل المرأة وغيره من القواعد الخاصة بالمرأة^(٢) وأن الشريعة الإسلامية لا تحرم المرأة من حقها في العمل وتولي الوظائف العامة ، إلا أنها ترى ان للمرأة وسيلة أساسية عليها الاضطلاع بها في المقام الأول وهي وظيفتها كزوجة وأم راعية لشؤون اسرتها عامة وعمل المرأة خارج البيت لا يكون إلا استثناءً وعند الضرورة القصوى . وفي ضوء هذه القواعد عمل المرأة أو توليها الوظائف العامة لا يمكن أن يكون بتكليف من الدولة او عن طريق تشريع عام يلزمها بالعمل خارج البيت فهذا التشريع يكون مخالفاً لمبادئ الشريعة الإسلامية التي لا تلزم المرأة بالعمل ولا تكلف بكسب معاشها او الأنفاق حتى على نفسها^(٣) فنفتتها على زوجها ان كانت متزوجة او على ابيها او اخيها المكلفين بإعالتها شرعاً أن كانت غير متزوجة .

^١ - سعد عدنان الهنداوي ، المركز القانوني للمرأة في مجال الوظيفة العامة في التشريع العراقي دراسة مقارنة ، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون جامعة بغداد ١٩٩١ ، ص ٣ .

^٢ - أميمة فؤاد مهنا المرأة والوظيفة العامة ، القاهرة ٤ ، ١٩ ، ص ٢ .

^٣ - أميمة فؤاد ، المرجع السابق ، ص ٢٤٢ .

المطلب الثاني : الحجة الاجتماعية :

أن تولي المرأة للوظائف العامة جاء استناداً إلى عدم التمييز بسبب الجنس^(١) ولكن على ان يراعى فيه مصلحة الأسرة والمجتمع والحفاظ على اعتبارات دعم الأسرة وقيمها وتقاليدها وأن النظام الذي لا يراعى ذلك يعد مخالفاً لدستور جمهورية العراق النافذ فقد نصت المادة (٢٩) منه " الأسرة أساس المجتمع وتحافظ الدولة على كيانها وقيمها الدينية والاخلاقية والوطنية " كما نصت الفقرة (أولاً) من المادة (٣٠) من الدستور نفسه " تكفل الدولة للفرد وللأسرة وبخاصة الطفل والمرأة الضمان الاجتماعي والصحي والمقومات الأساسية للعيش في حياة حرة كريمة تؤمن للمجتمع الدخل المناسب والسكن المناسب " .
يتضح من هذه النصوص الدستورية أن السبب او الحجة الاجتماعية تشجع المرأة على قبول تولي الوظائف العامة فعليها واجب اجتماعي في مشاركة الرجل في بناء المجتمع من خلال قيامها بعمل ما يعود عليها وعلى الأسرة والمجتمع بالخير والنعيم .
أضف إلى أنه الوظيفة العامة تمثل مركزاً اجتماعياً مرموقاً سواء كان شاغلها رجل ام امرأة فهذا يجعلهم يحضون بتقدير واحترام المجتمع هذا اذا كانت المرأة راغبة وقادرة على الأداء الوظيفي اما اذا كانت غير قادرة عليه بسبب المرض او العجز فأن الدولة وفرت الضمانات الاجتماعية وأجازت بمنحها راتباً تقاعدياً مجزياً يتناسب مع المدة التي خدمتها بالوظيفة وكذلك درجة عجزها^(٢) . أن النصوص الدستورية المذكورة انفاً قد ساهمت اسهاماً فاعلاً في اتاحة الفرصة امام المرأة بالولوج في ميادين العمل والانتاج .

المطلب الثالث : الحجة الاقتصادية :

من المعروف أن المستهلك يشتري البضاعة بدوافع جوهرية (عقلية ونفسية) وبما يمتلكه من امكانات مادية لا سيما ان المرأة لها من المشاعر والأحاسيس تجعلها تتأثر بما حولها ولا تستطيع عزل نفسها عن المحيط خاصة وان اتساع حجم القطاع الاقتصادي بسبب دخول كافة انواع البضائع وبدون رقابة مما يفرض على المرأة وللأسباب المذكورة السعي وراء مورد لاشباع هذه الحاجات^(٣) وعلى أساس منطقي للسعي وراء تحقيق الاهداف المتواخاة ويتمثل هذا برغبتها بالبحث عن وظيفة بقصد العمل وبما يضمن لها حياة كريمة^(٤)

المطلب الرابع : الحجة القانونية :

أن للقانون دوراً رائداً في تطور المجتمعات والعقليات وهو يجسم تطور الأوضاع عندما يتزامن معه وقد يساعد على التطور عندما يسبقه بينما هو يعرقل هذا التطور عندما يبقى جامداً لا يتغير بتغير المعطيات الاجتماعية ولا يخفى أن على الشعوب العربية ان تثوب وتقفز إلى الأمام لتدارك اوضاعها الحالية وهذا يقتضي بذل الجهد في كل الميادين بما فيها

^١ - دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ المادة (١٤) ص

^٢ - قانون التقاعد الموحد رقم (٢٧) لسنة ٢٠٠٦ المعدل .

^٣ - مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم العدد (٦) السنة الرابعة سنة ٢٠٠١ (دوافع الشراء لدى المستهلك العراقي) ص ٤٤٣ وما بعدها .

^٤ - انظر المادة ٢٢ أولاً من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

ميدان تطوير القوانين وذلك بالأسراع في المسيرة التنموية بصفة إرادية^(١) ولو نظرنا إلى الدساتير نجد انها نصت على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في حق تولي الوظائف العامة ومن ذلك ما نصت عليه المادة (١٤) من الدستور العراقي الحالي ، كما ويحق للمرأة المشاركة في الشؤون العامة والتمتع بالحقوق السياسية بما فيها حق التصويت والانتخاب والترشيح^(٢) وقضت المادة (٣٠) أولاً من الدستور نفسه على أن " تكفل الدولة للفرد والأسرة وبخاصة الطفل والمرأة الضمان الاجتماعي والصحي والمقومات الأساسية للعيش في حياة حرة كريمة تؤمن لهم الدخل المناسب والسكن اللائم"
وقد نلاحظ ان المشرع قد وضع خصوصية للطفل والمرأة كما يقتضي بموجب هذا النص الدستوري ان تكون الدولة ملزمة بتهيئة الظروف المناسبة والجو الملائم بغية تشجيعها لرفع مستواها المعاشي بأعطائها رواتب ومخصصات تتناسب مع ارتفاع مستوى المعيشة في مقابل الاعمال الموكلة اليها . وقد ابدت كثير من دوائر الدولة على وضع شروط خاصة للتعيين في بعض الوظائف نذكر على سبيل المثال : أشترط أن يكون المتقدم لأشغال الوظيفة من جنس دون جنس اخر متى ما كان اختيار احد الجنسين اكثر ملائمة لظروف الوظيفة وطبيعة واجباتها ويرى البعض ونحن من مؤيديهم ان هذا الشرط لا يعد اخلافاً بمبدأ المساواة في حق تولي الوظائف ما دام يؤدي إلى اختبار افضل الأشخاص من حيث المقدرة والملائمة لأشغال الوظيفة^(٣) .

المبحث الثاني : المستحقات المالية والمعنوية للمرأة الموظفة في ظل التشريع العراقي ان التمييز بين الرجال والنساء ظاهرة بشرية قديمة متأصلة في كل المجتمعات تقريباً وخاصة المجتمعات الشرقية اذ لا توجد العائلة الاموية (عائلة الأم) إلا عند عدد ضئيل جداً من المجتمعات وهي ظاهرة في طريقها إلى الأندثار اما العائلة الابوية (عائلة الأب) فهي السائدة في كل الحضارات تقريباً وللعقلية الابوية آثار في كل الميادين بما فيها الديني والقانوني والسياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي والعائلي وتجد هذه الظاهرة العامة تفسيرها من نمط العيش القديم حيث كان الانتاج زراعياً بالاساس يعتمد على الجهد البدني وكان الدفاع عن المجموعة يتم بالسيف وما شابه أي بالعضلات وتطورت الامور كما هو معلوم حتى اصبحنا اليوم نعيش عصر التكنولوجيا في الصناعة والزراعة والتعليم والصحة والدفاع وكافة الميادين أي ان المجهود الفكري اصبح هو الاساس ودور العضلات صار ثانوياً . وأن ضعف المرأة البدني يفسر تميز الرجل عليها في الحقوق والواجبات في المجتمعات القديمة فأن مساواتها للرجل في الذكاء وكل المقدرات الفكرية يفرض اليوم الغاء كل مظاهر التمييز لذا تصورت اليوم العقليات على المستوى العالمي في كل المجتمعات وذلك بنسب متفاوتة^(٤) .

^١ - القانون وحقوق المرأة في المغرب العربي ص ١

^٢ - انظر المادة (٢٠) من دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

^٣ - دكتور يوسف الياس المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني ط١ بغداد ١٩٥٥ - ٥٦ .

^٤ - اميمة فؤاد مهنا مصدر سابق ص ٦ ٢ .

وان ظهور الوظيفة العامة بمفهومها الحديث قد تجلى بتطور المجتمع البشري ومع تطور الدولة الحديثة وازدادت اهمية الوظيفة العامة فزاد عدد الموظفين والموظفات واتسعت دائرة نشاطاتهم تبعاً لأزدياد نشاط الدولة وتدخلها المطرد في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية وتغيرت الاهداف الأساسية للوظيفة العامة عن مجرد كونها اداة لتنفيذ إرادة الحاكم الى كونها تهدف الى تحقيق النفع العام^(١) .

هنا نقول ان الموظف سرعان ما يباشر بوظيفته المعين لها كان لزاماً على الادارة العامة صرف الراتب له وما يضاف اليه من مخصصات مختلفة وعلاوات سنوية وترقيات دورية حسب شروط محددة وكذلك اجازات متعددة ومتنوعة وسوف نقوم بدراسة هذه الحقوق تباعاً بصورة عامة مع ابرز حقوق المرأة الوظيفية بصورة خاصة .

المطلب الاول : الحقوق المالية :

تستحق المرأة كغيرها من الموظفين الحقوق المالية منها حقوق اصلية مثل الراتب والعلاوة السنوية ومنها تبعية مثل مخصصات الاعالة والسفر والايقاد والمنصب وغيرها من المخصصات الاخرى وستتولى تفصيلها تباعاً .

أ- الحقوق الاصلية :

وهي الحقوق التي يتوجب على الادارة العامة دفعها الى الموظفة سرعان ما تباشر بوظيفتها وتزداد هذه الحقوق كلما مضى عليها فترة اكثر بالوظيفة وعلى النحو التالي .

١- الراتب : هو اول حق من الحقوق الوظيفية ويمنح اعتباراً من تاريخ المباشرة

بالوظيفة مقابل الاعمال التي تؤدي من قبل الموظف او الموظفة واذا لم

تتم المباشرة خلال سبعة ايام من تاريخ التبليغ بالتعيين عدا ايام السفر

المعتادة فعلى الدائرة المعنية بالتعيين ان توجه اخطار يلزم المباشرة واذا

لم تتم المباشرة دون عذر مشروع خلال سبعة ايام من تاريخ التبليغ

بالاخطار اذا كان داخل العراق او خلال ثلاثين يوماً اذا كان خارج

العراق او كان محله مجهولاً فيعتبر امر التعيين ملغياً أستناداً الى المادة

السادسة عشر /١ من قانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠

المعدل. ويترتب على هذا عدم منح الراتب . اما اذا انقطع الموظف او

الموظفة عن العمل او فصل من الوظيفة او عدم قيامه بأي عمل ولم يبذل

أي جهد او تغيب دون عذر مشروع فإنه لا يستحق الراتب خلال هذه

الفترة وهذا ما قضى به مجلس الانضباط العام بقوله " ان المدعية لم تقم

بأي عمل ولم تبذل أي جهد خلال فترة الفصل لذلك فإنها لا تستحق الراتب

خلال فترة الفصل " ^(٢) .

٢- العلاوة السنوية : هي مبلغ من المال النقدي يمنح للموظف او الموظفة وفق الاحكام

القانونية حيث لا يفرق القانون بين الجنسين في هذا المجال وقد نصت

المادة الخامسة من قانون الخدمة المدنية " وذلك بمنحها الموظف عند

^١ - دكتور يوسف الياس مصدر سابق ص ٥ .

^٢ - قرار مجلس الانضباط العام رقم ٩٩٦/١٢ في ٢٥/٥/١٩٩٦ .

اكتماله سنة براتب " . وكذلك اشارت المادة /٥ من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٠ " تمنح العلاوة السنوية للموظف عند اكتماله (١) سنة واحدة في الخدمة الوظيفية " (١) .
وهنا قد وضع المشرع قيوداً إذ منع منح العلاوة السنوية للحد الأدنى من الدرجة العليا (ب) حيث تعتبر هذه الدرجة من درجات (المدير العام) اما الدرجة العليا (أ) فهي من الوظائف ذات الدرجات الخاصة (٢) .

ب- الحقوق التبعية :

وهي حقوق تمنحها الادارة العامة الى الموظف والموظفة بدافع التشجيع ولمعالجة ظروف طارئة احياناً وهي كالآتي :

١- مخصصات الاعالة :

وهي مبلغ من المال قدره (٥٠٠٠٠٠) خمسون الف دينار تمنح للموظف المتزوج وقد اشترط المشرع بأن تمنح لاحدهما عندما يتقاضى الزوج وزوجته راتباً وظيفياً او تقاعدياً (٣) . وقد منح الموظف والموظفة مخصصات اطفال قدرها (١٠٠٠٠) عشرة الاف دينار عن كل طفل ولغاية الطفل الرابع. إلا انه اشترط بتوقف هذه المخصصات عند بلوغ سن الثامنة عشر في حال ترك الدراسة او الحصول على دخل خاص ولكن المشرع هنا لم يفرق بين الاولاد او البنات عند ذكر عبارة الاطفال حيث يعرف سن الثامنة عشر هو بلوغ سن الرشد (السن القانونية) وهذا ما عرفته المادة (١٠٦) من القانون المدني العراقي رقم (٤٠) لسنة ١٩٥١ " سن الرشد هي ثماني عشرة سنة كاملة " (٤) . وكان الاجدر بالمشرع ان يستثني البنات من بلوغ سن الثامنة عشر او ترك الدراسة . وان يشترط بتوقف هذه المخصصات عند زواجها مع ما ذكره من الدخل الخاص .

٢- مخصصات الموقع الجغرافي :

وتمنح هذه المخصصات للموظفة اسوة بالموظف الذي يكون موقع عمله الدائم ضمن الوحدات الادارية حيث اورد المشرع بعض الاستثناءات على هذه المخصصات فقد اشار في المادة (١٢) من قانون رواتب موظفي الدولة بمنح (٦٠٠٠٠) ستون الف دينار لمن يعمل في المناطق النائية ويقصد بالنائية تلك المناطق التي تكون طرق المواصلات تكاد منعدمة فيها لبعدها عن المركز ووعورة الطرق المؤدية لها . كما منح (٥٠٠٠٠) خمسون الف دينار لمن يعمل في المناطق الريفية . وايضاً شمل المشرع العاملين في مركز الناحية بمخصصات نقل والبالغة (٤٠٠٠٠) اربعون الف دينار . إلا انه استبعد العاملين في النواحي التي تقع في مراكز المحافظات والاقضية . وكان على المشرع ان ينص صراحةً بشمول العاملين في مثل هذه الحالة كل حسب الموقع الجغرافي الذي تعود اليه الناحية فمثلاً تقع

١ - جريدة الوقائع العراقية ٤٠٧٤ لعام ٢٠٠٠ ، ص ٣ .

٢ - انظر المادة ٩/ثانياً من قانون راتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٠ .

٣ - انظر المادة ١٤/اولاً من قانون رواتب موظفي الدولة رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٠ . .

٤ - انظر المادة ١٠٦ من القانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ .

الناحية في مركز القضاء ان يمنح الموظف والموظفة هذه المخصصات اسوة بالموظفين العاملين في مركز القضاء والبالغه (٣٠٠٠٠) ثلاثون الف دينار وكذلك العاملين بالنواحي التي تقع ضمن الموقع الجغرافي لمركز المحافظة يمنحهم مبلغ (٢٠٠٠٠) عشرون الف دينار شرط ان لا يتوفر لهم النقل المجاني^(١) .

٣- مخصصات الخطورة :

وتعني هذه المخصصات الموظف والموظفة التي تكون طبيعة الاعمال الموكلة اليهم عرضه للخطر حيث أشارت المادة (١٣) من قانون رواتب موظف الدولة بمنحهم مخصصات تتراوح ما بين (٢٠%) الى (٣٠%) من الراتب الاسمي

٤- مخصصات السفر والايفاد :

وتمنح هذه المخصصات الى الموظفة والموظف عند قيامهما بمهمة رسمية تتول بنتيجة ايجابية للصالح العام وبأي شكل كان استناداً للمادة ٢/٥٢ من قانون الخدمة المدنية وقانون الايفاد والسفر رقم ٣ لسنة ١٩ .

٥- مخصصات الشهادة :

لقد نصت المادة (١١) أولاً من قانون رواتب موظفي الدولة بمنح مخصصات (١٠٠%) مائة بالمائة الحاملي شهادة الدكتوراه و (٧٥%) خمسة وسبعون بالمائة لحاملي شهادة الماجستير و (٥٥%) خمسة وخمسون بالمائة لحاملي شهادة الدبلوم العالي و (٤٥%) خمسة واربعون بالمائة لحاملي شهادة البكالوريوس و (٣٥%) خمسة وثلاثون بالمائة لحاملي شهادة الدبلوم الفني والمعلمين و (٢٥%) خمسة وعشرون بالمائة لحاملي شهادة الاعدادية بفروعها كافة بما فيها الاعداديات المهنية . كما منح المشرع مخصصات (١٥%) خمسة عشر بالمائة لحاملي شهادة المتوسطة والابتدائية وكذلك الغير حاصلين على شهادات وهنا سميت هذه المخصصات بمخصصات الحرفة .

٦- مخصصات الخدمة الجامعية :

لقد نص المشرع العراقي صراحةً بمنح مخصصات الى موظف الخدمة الجامعية لما له من اسهام في تطور المجتمع من خلال البحوث العلمية والفنية التي يقوم بها وكذلك التدريس في الجامعات وبالتالي رقي المجتمع لمواكبة العصر والتطورات التكنولوجية المذهلة . فهنا قد منح موظف الخدمة الجامعية رجل كان ام امرأة ممن تتوفر فيهم شروط عضو الهيئة التدريسية المنصوص عليها في قانون وزارة التعليم العالي والبحث العلمي رقم (٤٠) لسنة ١٩ مخصصات شهرية بنسبة (١٠٠%) مائة بالمائة من مقدار الراتب الشهري وقد شدد المشرع بعدم احجاب هذه المخصصات في حال حصولها عن مكافآت جراء الاستشارة الفنية ضمن المؤسسات الحكومية والخاصة كما وتبقى هذه المخصصات حتى في حال التنسيب الى دائرة خارج مؤسسة التعليم العالي بل يشمل بنفس المخصصات

^١ - انظر المادة ١٢ من قانون رواتب موظفي الدولة رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٠ .

التي يحصل عليها منتسبي الدائرة المنسب لها وهنا يخير بأيهما اكثر وكذلك يستمر صرف هذه المخصصات في حال التمتع بالعطل والاجازات الاعتيادية والمرضية واجازات الوضع والايفادات الرسمية . وكذلك ميز المشرع موظف الخدمة الجامعية بمنحه راتباً تقاعدياً له ولعياله مساوياً لما يتقاضاه اقرانه ممن هم في الخدمة من راتب ومخصصات الخدمة الجامعية في حال احواله الى التقاعد بسبب اكمال السن القانوني (٦٣) سنة لحملة الألقاب العلمية مدرس ومدرس مساعد و (٧٠) سنة لحملة الألقاب العلمية استاذ واستاذ مساعد شرط لديه خدمة لا تقل عن (٢٥) سنة او بسبب احواله الى التقاعد لاسباب صحية جراء العجز عن اداء الواجبات وبتقرير من لجنة طبية رسمية مخصصة وبصرف النظر عن مدة الخدمة او العمر وهكذا الحال لمن لديه خدمة جامعية بلغت (٣٠) سنة ولم يكمل السن القانوني للحالة الى التقاعد او في حال الوفاة اثناء الخدمة مهما بلغت تلك الخدمة او العمر وقد شمل المشرع ايضاً الموظفين والموظفات العاملين في مؤسسات التعليم العالي بمخصصات فنية بنسبة (١٠٠%) مائة بالمائة من الراتب الاسمي . كما منح المشرع مخصصات منصب مقطوعة بلغت (٢٥٠٠٠٠) مائتا وخمسون الف دينار العمداء ورؤساء الاقسام العلمية في الكليات والمعاهد و (١٥٠٠٠٠) مائة وخمسون الف دينار لمقررو الاقسام العلمية و (١٠٠٠٠٠) مائة الف دينار لمسؤولو الاقسام الادارية في مركز الوزارة والجامعات والكليات والمعاهد^(١) .

المطلب الثاني : الحقوق المعنوية (الاجازات) :

وتمنح هذه الحقوق للموظف والموظفة على حد سواء لغرض الراحة ولفترة من الزمن ، لكنه اختلفت مدة الاجازة ونوعها بل هناك نوع من الاجازات منحت فقط للموظفة مثل اجازة الولادة والامومة واجازة العدة ، وان الاجازة بطبيعة الحال تمنح لغرض تجديد النشاط جراء التعب والارهاق نتيجة العمل المستمر وهذا ما اشارت اليه المادة () من قانون الخدمة المدنية وستتولى تفاصيلها تباعاً :

أ- الاجازة الاعتيادية : وهي بمعدل ثلاثة ايام عن كل شهر خدمة استناداً الى الفقرة (١) من المادة ٢٣ من قانون الخدمة المدنية .

ب- الاجازة المرضية : وتمنح هذه الاجازة بتقرير طبي من جهة رسمية مخولة وبراتب تام .

ت- اجازة الولادة : تستحق الموظفة اجازة حمل وولادة قبل الوضع وبعده مدتها (٧٢) يوماً وبراتب تام وعلى ان تبدء الاجازة قبل الوضع بما لا يقل عن (٢١) يوماً استناداً للفقرة (٦) من المادة (٤٣) من قانون الخدمة المدنية

ث- اجازة الامومة : وتمنح الموظفة اجازة امومة سنة اشهر براتب تام وستة اشهر اخرى بنصف الراتب لغرض رعاية الطفل المولود استناداً الى قرار مجلس قيادة الثورة المرقم لسنة ١٩٦٤ و بموجب القرار ٧٢٧ لسنة ١٩٦٤ فان الموظفة العراقية التي تلد توأمأ فأنها تتمتع باجازة لمدة سنة وبراتب تام^(٢) .

^١ - ينظر قانون الخدمة الجامعية رقم ٢٣ لسنة ٢٠٠٠ المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٠٧٤ .

^٢ - راجع كتاب وزارة المالية الدائرة القانونية بالعدد ٥٥٢٥ في ٢٠٠٦/٥/١٤

- ج- اجازة العدة : وقضى المشرع العراقي بمنح اجازة لمدة (١٣٠) يوماً للموظفة المتوفى عنها زوجها استناداً لقرار مجلس الرئاسة رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٧ حيث جاء نص هذه المادة في التعديل لقانون الخدمة المدنية رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ في الفقرة (٧) من المادة (٤٣) ولخلوه سابقاً من نص ينظم هذه الاجازة الضرورية ولتسهيل تنفيذ النص الالهي بهذا الخصوص (١) .
- ح- الاجازة الدراسية : وتمنح هذه الاجازة لغرض الحصول على شهادة اختصاص جامعية سواء داخل العراق او خارجه استناداً الى نص المادة (٥٠) من قانون الخدمة الجامعية وقرار مجلس قيادة الثورة رقم ٩٣٠ في ١١/٦/١٩٦٠ .
- خ- اجازة المصاحبة الزوجية : وتمنح للزوجة الموظفة التي ترغب بالالتحاق بزوجها خارج القطر والمؤقت رسمياً او لغرض الدراسة او العلاج الطبي .
- د- اجازة الموظفين التعليميين : يتمتع المدرسين او المعلمين بالعطلة المدرسية بدلاً من الاجازة الاعتيادية على ان لا تقل عن (٤٥) يوماً في كل سنة دراسية كما ويتمتع بأجازة خاصة براتب تام لا تتجاوز (٧) سبعة ايام عن كل سنة دراسية استناداً الى الفقرة (١) من المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية اما موظف الخدمة الجامعية فيستحق اجازة اعتيادية براتب تام لمدة (١٥) يوماً على كل سنة دراسية ويجوز ان تتراكم هذه الاجازات على ان لا تزيد عن (٣٠) يوماً خلال السنة الدراسية الواحدة كما يستحق اجازة العطلة الدراسية ومدتها (٦٠) يوماً بالسنة الدراسية الواحدة استناداً الى المادة (١٠) أولاً - ثانياً من قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٠

المبحث الثالث

حماية الحقوق الوظيفية للمرأة في ضوء معالجة موقف القضاء العراقي بعد ان بينا في المبحث الثاني المستحقات المالية والمعنوية للمرأة الموظفة في ظل التشريع العراقي فهنا لابد من ايجاد جهة رقابية تختص بفحص ومراقبة قرارات الادارة الغرض منها حماية حقوق المرأة الموظفة من تعسف بعض الادارات وسنوردها بطريقتين وهي الرقابة الادارية والرقابة القضائية .

اما الرقابة الادارية فهي تولى الادارة نفسها مراقبة عمل الموظفين ومدى التزامهم بالوامر والانظمة والتعليمات والقوانين او بناء على طلب يقدم من احد الموظفين وحسب سلسلة المراجع لتشكيل لجنة تحقيقية بموضوع معين ومن هذا يتضح ان الادارة تكون خصماً وحكماً في وقت واحد وهذا يعد منافياً لقواعد العدالة.

اما الرقابة القضائية فهي تولى القضاء مراقبة نشاط الادارة ومراقبة القرارات الادارية التي تصدر عنها ومن واجب الدولة ان تأخذ على عاتقها امر الفصل في المنازعات التي تحدث بين الافراد وهذا من صلب وظائفها الاساسية وبناء على ذلك تمنح الحق للأفراد بمراجعة القضاء وهذا الحق مكفول بالضمانات التي تقدمها الدولة للأفراد (حق التقاضي)

^١ - الوقائع العراقية العدد ٤٠٣٩ في ١/٤/٢٠٠٧ ص ١ .

والذي تتضمنه كل دساتير العالم ومن خلال هذه الضمانات تنيط الدولة مهمة الفصل في المنازعات الى السلطة القضائية متمثلة بالمحاكم والتي لها تشكيلاتها ودرجاتها واختصاصاتها المبينة في القانون^(١) حيث ان ولاية المحاكم المدنية تسري على جميع الاشخاص الطبيعية وتختص بالفصل في كافة المنازعات الا ما استثنى بنص خاص^(٢) واستثناء من هذا الاصل فقد منحت الدولة الاختصاص القضائي المناط بالمحاكم للفصل في المنازعات الى مجالس ولجان ادارية وهيئات خاصة في بعض القوانين التي تنظم عمل شرائح معينة من المجتمع كالموظفين والفلاحين والمتقاعدين وبما ان دراستنا تنصب في حماية الحقوق الوظيفية فأنا سنورد هذه الحماية في ظل مجلس الانضباط العام .

المطلب الاول : تشكيل مجلس الانضباط العام :

مجلس الانضباط العام هو احد تشكيلات مجلس شوري الدولة استناداً لأحكام المادة (٢) من قانون مجلس شوري الدولة رقم (٦٥) لسنة ١٩٧٩ المعدل . ويمارس عمله المختلط بالنظر في الدعاوي المدنية والجزائية التي تخص الوظيفة العامة ووفقاً للقوانين المتعلقة بها وهي قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل وقانون الملاك رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٠ وقانون انضباط موظفي الدولة والقطاع الاشتراكي^(٣) رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل .

المطلب الثاني : اختصاصات مجلس الانضباط العام :

يختص مجلس الانضباط العام بالنظر في الدعاوي المدنية المتعلقة بحقوق الوظيفة العامة مثل الدعاوي الخاصة بالرواتب والمخصصات المستحقة للموظفين واحتساب القدم للترفيح بسبب الحصول على شهادة جامعية وكذلك الدعاوي الجزائية مثل العقوبات التي يتعرض لها الموظف او الموظفة مثل (الفات النظر والانذار والتوبيخ وانقاص الراتب والفصل والعزل) .

أ- الاختصاص القضائي المدني :

يختص هذا المجلس بالنظر في الدعاوي التي يقيمها الموظف او الموظفة على الحكومة للمطالبة بحقوق نشأت له من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل او أي قانون اخر ويمارس المجلس اعماله من خلال قسم يسمى (ادارة مجلس الانضباط العام) الذي يتولى الامور ومتابعة تنفيذها وترتبط به شعبة الدعاوي والتي تتولى استلام عريضة الدعوى وارسالها والقرار المطعون به تمييزاً الى الهيئة العامة في مجلس شوري الدولة التي تقوم بدورها بأستيفاء رسم اقامة الدعوى ويشترط لاقامة الدعوى ان يكون هناك قراراً او امر صادر من الادارة يتعلق بالوظيفة العامة ويمس المركز القانوني للموظف ويجب ان يثبت علمه بتاريخ الامر والقرار لغرض اقامة الدعوى امام هذا المجلس خلال المدة القانونية وهي ثلاثون يوماً من تاريخ تبليغ الموظف بالامر المعترض عليه وتوفير هذه الشروط يحق

^١ - ينظر المادة (١١) من قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩ .

^٢ - ينظر المواد (٢٩ ، ٣١ ، ٣٢ ، ٣٣ ، ٣٤ ، ٣٥) من قانون المرافعات المدنية رقم ٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل .

^٣ - لقد حلت تسمية (العام) بدلاً من كلمة (الاشتراكي) على هذا القانون بموجب المادة ١/ من القانون رقم (٥) لسنة ٢٠٠٠ المنشور في جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٠٦١ في ٢٠٠٠ / ٢ / ١٤ .

للموظف اقامة الدعوى امام هذا المجلس ، وعلى المجلس بعد المرافعة ان يصدر قراره بالغاء الامر المعترض عليه او رد اعتراض الموظف^(١) .

ب- الاختصاص القضائي الجزائري :

يمارس مجلس الانضباط العام اختصاصه الجزائي بالنظر في الدعاوي الانضباطية وفقاً لاحكام قانون انضباط موظفي الدولة رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ حيث يمنح هذا القانون الحق للموظف او الموظفة المعاقبين باحدى العقوبات الانضباطية الاعتراض على قرار فرض العقوبة لدى مجلس الانضباط العام خلال ثلاثين يوماً من تاريخ التبليغ بالعقوبة وقد بين القانون المذكور صراحةً طريقة الطعن بقرارات فرض العقوبة شرط تقديم طلب نظلم من قرار فرض العقوبة الى الجهة التي اصدرته وذلك خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغه بقرار فرض العقوبة وعلى الجهة المذكورة البت بهذا التظلم خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه للطلب وعند عدم البت فيه رغم انتهاء هذه المدة يعد ذلك رفضاً للتظلم بعد هذا يقدم الطعن لدى مجلس الانضباط العام خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تبليغ الموظف برفض التظلم حقيقياً او حكماً^(٢) . وتكون جلسات المجلس هنا سرية وهذه قاعدة امر وجوبية على المجلس وذلك لكون الدعوى تتعلق بالسلوك الوظيفي العام الذي من شأنه المحافظة على كرامة الوظيفة وهيبتها ووقارها .

المطلب الثالث : بعض تطبيقات مجلس الانضباط العام المتعلقة بالقرارات المدنية والجزائية

لغرض اتمام الفائدة سنذكر قرارين لمجلس الانضباط العام فيما يتعلق بالقرارات المدنية والجزائية الصادرة من الادارة في مجال حقوق الوظيفة العامة ومن خلالها تستطيع الموظفة ان تعرف كيف تطالب وتسئوفي حقوقها الوظيفية اذا ما انتقصت او سلبت هذه الحقوق او تعسفت او اسأت الادارة استعمال سلطتها او صلاحيتها المنصوص عليها في القانون .

أ- التطبيق القضائي للمجلس بشأن الدعوى المدنية :

القرار رقم ٣ / مدنية / ٢٠٠٢ في ٢٧/٣/٢٠٠٢ الذي جاء فيه " تستحق المعلمة المتمتعة باجازة دراسية مخصصات الخدمة التي كانت تتقاضاها لأن اجازتها الدراسية تعتبر خدمة فعلية للأغراض كافة استناداً الى الفقرة (٤) من المادة (٥٠) من قانون الخدمة المدنية ولأن هدف المشرع من هذا النص هو تشجيع الموظف على مواصلة دراسته للأرتقاء بمستواه العلمي خدمة للصالح العام " ^(٣) .

ب- التطبيق القضائي للمجلس بشأن الدعوى الجزائية :

القرار رقم ١١ / ١٩٧٢ في ١١ / ١٩٧٢ والذي جاء فيه " يشترط ان تكون العقوبة متناسبة مع المخالفة لأن العقوبة ليست غاية بحد ذاتها بل القصد منها تفويم سلوك الموظف " ^(٤) .

^١ - ينظر قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المادة ١٥ ص ١٩ .

^٢ - انظر المادة (١٥) / اولاً من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام .

^٣ - ينظر قرار مجلس الانضباط العام بالعدد ٣ في ٢٧/٣/٢٠٠٢ غير منشور .

^٤ - ينظر قرار مجلس الانضباط العام رقم ١١ في ١١ / ١٩٧٢ / ٧ / ٢ غير منشور .

الخاتمة :

لقد تضمن بحثنا عرضاً لأسباب ومبررات دخول المرأة بالوظيفة العامة وكم كان حريصاً المشرع العراقي للمساوات بين الرجل والمرأة في ميدان العمل لكن هذه المساوات تحتاج الى وجود رقابية قضائية تمتاز بالحياد والنزاهة وتنظر للرجل والمرأة وللرئيس الاداري والمرؤس بنفس المسافة وهذه الرقابة تتمثل بمجلس الانضباط العام الذي يلتجىء اليه الموظف والموظفة اذا ما اعتقد ان حقه قد استلب او قد تعسفت الادارة بحقه وان وجود مثل هذه الرقابة تعتبر حالة صحية وجيدة وذلك لكبح جماح الادارة والزامها باحترام مبدأ المشروعية مما يجعل الرئيس الاداري يتروى قبل اصدار قراراته .

النتائج والمقترحات :

- ١- ان المرأة شريك أساسي ومهم في ديمومة الحياة لا سيما انها تمثل المجتمع مثلما يمثلها الرجل .
- ٢- كانت المرأة قبل الاسلام تعاني من ظلم واستبداد واستعباد في ظل اعراف وتقاليدها البالية وعند مجيء الاسلام فقد تم تحريرها ومساواتها بالحقوق والواجبات بالصفة الانسانية المشتركة مع مراعاة طبيعة المرأة الجسمية بالتخفيف عنها في بعض العبادات والاعباء الاقتصادية .
- ٣- ان عمل المرأة خارج البيت يكون استثناء وعند الضرورة القصوى وهذا ما جاء به الاسلام لكن هذا لا يعني حرمانها من مشاركة الرجل في ميدان العمل ولا يمكن للدولة ان تكلفها بوظيفة عامة وتلزمها بالعمل خارج البيت .
- ٤- لقد التزم المشرع بتطبيق المبادئ الاسلامية من خلال منح المرأة المتوفى عنها زوجها اجازة عدة .
- ٥- نرى ان المرأة عند دخولها سلك الوظيفة العامة تكون قد تخلصت من التبعية الاقتصادية التي تكون دائماً في كاهل الرجل سيما وان العمل يحقق للمرأة المورد المالي وبالتالي تكون قد رعت اسرتها واولادها مما يحافظ على عدم تفكك الاسرة .
- ٦- ان تولي المرأة الوظيفة بكسبها خبرات ومهارات تؤدي الى الشعور بالرضا وتحرير ارادتها فضلاً عن تحقيق نمو اقتصادي .
- ٧- نقترح منح حوافز مادية وعينية تشجع المرأة في شغل وظائف معينة لتحقيق المصلحة العامة .
- نقترح في حالة الاعلان عن وظائف تتلائم مع طبيعة المرأة ان تكون النسبة الاعلى للمرأة ومن هذه الوظائف (التعليم الابتدائي والثانوي وكذلك مهنة التمريض) .
- ٩- نقترح منح مخصصات مالية بنسب معقولة لطالبات معاهد اعداد المعلمات واعداديات التمريض وهذا يعتبر حافز تشجيعي لاقبال الطالبات على هذه المؤسسات التعليمية .
- ١٠- نقترح منح مخصصات للموظفة الارملة والمطلقة وتسمى مخصصات اعباء الاسرة كونها قد فقدت الرجل الذي من واجبه رعاية الاسرة والانفاق عليها .
- ١١- نقترح ان تمنح مخصصات موقع جغرافي للعاملين في النواحي التي تقع في مركز القضاء بنفس المبلغ الذي يتقاضاه العاملون بالأقضية وكذلك العاملين في النواحي التي تقع في مركز المحافظة بنفس المبلغ الذي يتقاضاه اقرانهم في مركز المحافظة وختاماً نسأل الله تعالى الخير والصلاح واخر دعوانا ان الحمد لله رب العالمين والسلام عليكم .

المصادر :

القرآن الكريم

أولاً : الكتب :

- ١- البهي الخولي الاسلام والمرأة المعاصرة الطبعة الثانية دار القلم الكويت ، ١٩٩٢ .
- ٢- اميمة فؤاد مهنا ، الدكتور ، المرأة والوظيفة العامة ، القاهرة ، ٤ ١٩ .
- ٣- جمال محمد الباجوري المرأة في الفكر الإسلامي الجزء الاول ، بغداد سنة ١٩٩٦
- ٤- عبد الحميد الشواربي ، الدكتور ، الحقوق السياسية للمرأة في الاسلام مع المقارنة بالانظمة الدستورية الحديثة ، مطبعة منشأة المعارف لسنة ١٩٩٤ ، الاسكندرية .
- ٥- يوسف الياس ، الدكتور ، المرجع العلمي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني الطبعة الأولى بغداد سنة ١٩٩٦ .

ثانياً البحوث والمجلات :

- ١- مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم العدد السادس السنة الرابعة سنة ٢٠٠١
- ٢- محمد الشرقي ، القانون وحقوق المرأة في المغرب العربي مقالة في جريدة الزمان العدد ٣٢٥٢ في ٢٦ آذار ٢٠٠٩ .

ثالثاً الرسائل :

- ١- سعد عدنان الهنداوي ، المركز القانوني للمرأة في مجال الوظيفة العامة في التشريع العراقي دراسة مقارنة رسالة ماجستير مقدمة الى كلية القانون جامعة بغداد ١٩٩١ .

رابعاً : القوانين :

- ١- قانون المدني العراقي رقم ٤٠ لسنة ١٩٥١ وتعديلاته الطبعة الثالثة سنة ٢٠٠٠ المكتبة القانونية بغداد .
- ٢- قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل مطبعة الرشاد بغداد .
- ٣- قانون المرافعات المدنية رقم ٣ لسنة ١٩٦٩ المعدل .
- ٤- قانون التنظيم القضائي رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٩ المعدل .
- ٥- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم ١٤ لسنة ١٩٩١ المعدل مطبعة الرياحين بابل ٢٠٠٠ .
- ٦- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٠ .
- ٧- جريدة الوقائع العراقية العدد ٤٠٣٩ في ٤٠٣٩/٤/١ .
- دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥ .

خامساً : القرارات :

- ١- قرار مجلس الانضباط العام العدد ١١ في ١٩٧٢/٧/٢ غير منشور .
- ٢- قرار مجلس الانضباط العام العدد ١٢ في ١٩٩٦/٥/٢٥ غير منشور .
- ٣- قرار مجلس الانضباط العام العدد ٢٣ في ٢٠٠٢/٣/٢٧ غير منشور .
- ٤- كتاب وزارة المالية الدائرة القانونية صورة ضوئية العدد ٥٥٢ في ٢٠٠٦/٥/١٤ م .