

التمييز الإيجابي لصالح المرأة في الإجازات الوظيفية

وتأثيره في حماية الأسرة

م.م. شيلان رؤوف لطيف

كلية التقنية الإدارية - جامعة السليمانية التقنية

المقدمة

المقصود بالتمييز الإيجابي لصالح المرأة هو مراعاة الوضع والوظيفة الإجتماعية للمرأة لمنحها حقوقاً إضافية في الحياة العملية (الحياة الوظيفية تحديداً) مقارنةً بالرجال في ذات المركز القانوني (الوظيفي) بهدف تحقيق المصلحة العامة للمجتمع.

ان خروج المرأة إلى ميدان العمل وبالأخص تواجدها في ميدان الوظيفة العامة أصبح أمراً مألوفاً في مجتمعنا، فمن المفروض أن تكون القوانين مساعدة للمرأة في هذا الصدد لا أن تكون عائقاً أمامها، لأن قيامها بواجباتها الوظيفية قد يتعارض مع قيامها بواجباتها الأسرية كزوجة وكأم، فإذا لم يراع القانون، وبالأخص القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة التي نحن بصدد دراستها، الحاجة النفسية للمرأة في رغبتها بإقامة التوازن والتوفيق بين حياتها الوظيفية (واجباتها الوظيفية) وحياتها الأسرية (واجباتها كزوجة وكأم)، يؤثر ذلك سلباً على المجتمع، لأن تفرغها لحياتها الوظيفية يؤثر سلباً على قيامها بواجباتها الأسرية كزوجة وكأم وهذا يؤثر سلباً على إستقرار أسرتها، وكذلك تفرغها للقيام بواجباتها الأسرية يؤثر سلباً على رغبتها بالخروج إلى ميدان العمل، حتى وان قررت الخروج فرمما إنشغالها بشؤون أسرتها يكون عائقاً أمام قيامها بواجباتها الوظيفية بصورة مطلوبة، فحتاج المرأة إلى نوع من التمييز والرعاية المبررة، لكي تتمكن من تحقيق التوازن والتوفيق بين واجباتها في البيت داخل الأسرة وواجباتها في مكان العمل خارج

الأسرة، فنحاول في هذا البحث أن نبين مفهوم التمييز الإيجابي لصالح المرأة في الإجازات الوظيفية ومعامله وحالاته ومبررات هذا التمييز.

تكمن مشكلة هذا البحث في نقطتين، أولاهما ان تربية الاولاد والاعتناء بشؤون الأسرة يخدم المصلحة العامة، وكذلك القيام بواجبات الوظيفة العامة، أو أداء واجبات العمل، يؤدي إلى تحقيق المصلحة العامة أيضاً، غير ان التمييز الإيجابي لصالح المرأة في الإجازات الوظيفية أو عدم التمييز فيها يؤدي إلى التضحية بإحدى هاتين المصلحتين العامتين، أو يؤدي إلى اختلال التوازن بينها، فالمشكل الأساس هنا كيف يمكن التوفيق بين هاتين المصلحتين عند الإقدام على التمييز الإيجابي؟

أما النقطة الثانية فتتجسد في التساؤل بشأن تحديد حالات التمييز الإيجابي في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، هل جاءت على سبيل الحصر- أم جاءت على سبيل المثال؟ وماهي الإشكاليات التي تلف كلا الفرضين؟ وهل تفرض مستجدات الحياة تطرق المشرع- إلى إقرار حالات أخرى للتمييز الإيجابي لصالح المرأة؟

نهدف من خلال هذا البحث إلى بيان محاسن ومساوئ التمييز الإيجابي، بعد بيان معامله وحالاته وتبريراته، سنعرض موقف المشرع العراقي من التمييز الإيجابي لصالح المرأة في الإجازات الوظيفية، ثم سنناقش مدى تأثير المصلحة العامة بهذا النوع من التمييز.

أما المنهج الذي نتبعه لإنجاز هذا البحث فهو منهج تحليلي، يعتمد على تحليل النصوص القانونية الواردة بشأن موضوع بحثنا.

ومن أجل ذلك نقسم البحث على مبحثين، نخصص المبحث الأول لدراسة مبدأ المساواة في الوظيفة العامة والإستثناءات الواردة عليه، ويتضمن مطلبين، في الأول سنتكلم عن مبدأ المساواة في الوظيفة العامة وتطبيقاته، ونخصص الثاني لتناول الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في الوظيفة العامة. أما في المبحث الثاني فسنستولى دراسة صور التمييز الإيجابي لصالح الموظفة ودوره في حماية الأسرة، إذ نبين من خلال مطلبين، تطبيقات التمييز الإيجابي لصالح الموظفة في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة وذلك في المطلب الأول، والحالات المستحقة للتمييز لصالح الموظفة في المطلب الثاني. ونختم البحث بأهم الإستنتاجات والإقتراحات التي نتوصل إليها إثر دراستنا لهذا الموضوع.

المبحث الأول

مبدأ المساواة في الوظيفة العامة والإستثناءات الواردة عليه

تعد المساواة بين المواطنين أمام القانون مبدءاً دستورياً، إذ نصت عليه معظم الدساتير المعاصرة، واتجه دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ ذات الإتجاه حيث أكد على مساواة جميع العراقيين أمام القانون بغض النظر عن التفرقة الواقعية بينهم، فاختلافهم في الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل ... الخ لا يؤثر على تساويهم في الحقوق والواجبات، إلا أن هذه المساواة القانونية، وبالأخص المساواة القانونية بين الجنسين لا يمكن تحقيقها بشكل مطلق وفي كافة الأوضاع والأحيان دون النظر الى الوضع والوظيفة الإجتماعية للجنسين، فمثلاً إلتزام الدولة بحماية الأمومة يستلزم قيام الدولة عن طريق قوانينها باقامة نوع من التمييز بين الجنسين (الرجل والمرأة) أو بصيغة أدق بين الأم والأب، لكي تستطيع حماية الأمومة وعن طريقها حماية الأولاد والأسرة وصولاً لحماية المجتمع كافة.

بياناً لذلك نوزع هذا المبحث على مطلبين، وكالآتي:

- المطلب الأول: مبدأ المساواة في الوظيفة العامة وتطبيقاته
- المطلب الثاني: الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

المطلب الأول

مبدأ المساواة في الوظيفة العامة وتطبيقاته

محاولة البشر لكي يكون متساوياً مع غيره من بني البشر محاولة عتيقة ربما ترتبط هذه المحاولة بوجود البشرية على الأرض، واهتم بها التفكير الإنساني منذ عهد قديم، فعندما نشأت الدولة بمفهومها المعاصر، احتزاماً لتلك المحاولة العتيقة وحفاظاً على كرامة الإنسان، مُنح الإنسان نوع من الاطمئنان بأن الدولة - التي أنشأها الإنسان رغبةً منه في التمتع بحقوقه وحرياته وحمايتها بشكل منتظم ومنسجم مع غيره - ستعمل على تحقيق المساواة بين مواطنيها، إذ نصت أغلب دساتير الدول على المساواة بين مواطنيها في الحقوق والواجبات. إذ تعني المساواة معاملة الناس بالتساوي، وإعطائهم فرص متساوية، وكذلك إعطاء مبالغ متساوية لأعمال متساوية للأشخاص القائمين بهذه الأعمال، وحصص متساوية تناسب ومشاركاتهم^(١).

هذا ويعتبر إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر عن رجال الثورة الفرنسية بعد نجاح ثورتهم عام ١٧٨٩ أول أساس تاريخي مكتوب الذي اعتمدت عليه الدساتير للنص على مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون، حيث نص هذا الإعلان في مادته الأولى على أن: " يولد الناس ويظلون أحراراً ومتساوين في الحقوق. ولايجوز أن تسند الإمتيازات الإجتماعية سوى وفقاً لإعتبارات الصالح العام"، وأكدت المادة (٦) منه على أن: "... يحق لجميع المواطنين باعتبارهم سواسية في نظر القانون شغل كافة المناصب العليا والمواقع والوظائف العامة وفقاً لقدرتهم ودون تمييز آخر سوى على فضائلهم ومواهبهم".

وكذلك أكدت عليه الإعلانات والإتفاقيات الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، على سبيل المثال، نصت المادة (٢) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار المرقم ٢١٧ ألف (د - ٣) في (١٩٤٨/١٢/١٠) على أن: " لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحرريات الواردة في هذا الإعلان، دون أي تمييز، كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو

^(١) إسماعيل نامق حسين، العدالة بين الفلسفة والقانون، مكتب الفكر والوعي التابع للإتحاد الوطني الكردستاني، السليمانية، ٢٠١٠، ص ٧٣.

الإجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر، دون أية تفرقة بين الرجال والنساء ..."^(١)، وأكد عليه أيضاً العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادران عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦^(٢).

إنعكاساً لتوجهات وإلتزامات المواثيق الدولية في الدساتير الداخلية، نجد أن جل دساتير الدول المعاصرة^(٣) نصت على مبدأ المساواة أمام القانون وجعلته أساساً للمعاملة بين المواطنين، ونحن من خلال هذا البحث نركز على دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ والقوانين النافذة في ظلّه فيما يخص المساواة بين الجنسين في إطار الوظيفة العامة، حيث نجد ان دستور جمهورية العراق سلك ذات مسلك أغلبية الدساتير ونص في المادة (١٤) منه على انه: " العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الإقتصادي أو الإجتماعي".

وبالرجوع إلى نصوص قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل نجد ان المشرع العراقي لم يفرق بين الرجل والمرأة فيما يخص قبولهم بالوظائف والمناصب العامة، إذ لم يعد نوع جنس المتقدم للوظيفة العامة شرطاً من شروط تعيينه في تلك الوظيفة^(٤)، وهذا أتجاه محبذ، حيث لا بد أن تكون مؤهلات ومواهب وقدرة على تأدية واجبات الوظيفة المراد التعيين فيها معياراً وحيداً للتفاضل بين المتقدمين لها دون النظر إلى نوع جنس المتقدم لتلك الوظيفة، فنحن لا نؤيد أية تفرقة بين الجنسين فيما يتعلق بتعيينهم في الوظيفة العامة حتى ولو كان تلك التفرقة ترجع لصالح النساء، لأن نوع جنس المتقدم - بصورة عامة - لا يؤثر على تأدية واجبات

^(١) ونصت المادة (١) منه على أن: " يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء".

^(٢) ينظر نص المادة (١/٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦ ونص المادة (٢/٢) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦.

^(٣) من هذه الدساتير على سبيل المثال: المادة (١٨) من القانون الأساسي العراقي لعام ١٩٢٥؛ المادة (٣) من القانون الأساسي لجمهورية ألمانيا الاتحادية لعام ١٩٤٩؛ المادة (٦) من دستور المملكة الأردنية الهاشمية لعام ١٩٥٢؛ المادة (١) من الدستور الفرنسي لعام ١٩٥٨؛ المادة (٢٩) من دستور دولة الكويت لعام ١٩٦٢؛ المادة (٢٥) من دستور الإمارات المتحدة العربية لعام ١٩٧١ وغيرها.

^(٤) لشروط التعيين في الوظيفة العامة ينظر: المادتين (٧، ٨) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل؛ المادة (١/أولاً) من تعليمات قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة والقطاع العام ومنتسبي القطاع المختلط رقم (١) لسنة ٢٠٠٥ المعدل والمنشور في العدد (٣٩٩٢) بتاريخ (٢٠٠٥/٢/١٢) من الوقائع العراقية.

الوظيفة المراد التعيين فيها بصورة نموذجية التي يتطلبها القانون، وانما قدرة ومواهب ومؤهلات المتقدم هي التي تؤثر على ذلك.

كما ان الجنسين متساوون في الإلتحاق بالوظيفة العامة، فهم، أيضاً، متساوون في الحقوق والواجبات التي تستلزمها الوظيفة التي تم التعيين فيها خدمةً للمصلحة العامة للمجتمع، وعندما ندرس نصوص القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة نجد ان هذه النصوص لا تفرق بين الجنسين، وإنما توجه أحكامها إلى شاغلي الوظائف العامة بصورة عامة دون تفرقة بينهم بالنظر الى جنسهم، أي تخاطب من هم في نفس المركز الوظيفي، أو من يؤدون الوظائف المتساوية بغض النظر عن جنسهم سواء كانوا رجالاً أم نساءً، بمعنى أوضح فان الموظفين متساوون في الحقوق والواجبات الوظيفية التي تترتب على إلتحاقهم بالوظيفة العامة ماداموا في ذات المركز الوظيفي.

تأسيساً على ذلك نستطيع القول ان المتقدمين للوظيفة العامة والملتحقين بالوظيفة العامة متساوون أمام القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة وهذا ما نسميه مبدأ (المساواة في الوظيفة العامة)، الا أن هذا المبدأ كغيره من المبادئ القانونية يطرأ عليه بعض الإستثناءات التي سنرجى الحديث عنه الى المطلب القادم.

وفيما يتعلق بتطبيقات هذا المبدأ، لابد من الإشارة الى أن دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ لم ينص صراحةً على المساواة في التوظيف بين الذين يرغبون بالإلتحاق بالوظيفة العامة^(١) وكذلك لم ينص صراحةً على المساواة بين من يلتحقون بالوظيفة العامة فعلاً، الا أن ذلك لا يعنى امكانية الإخلال بهذا المبدأ لأن نصوصه مطلقة على أن المواطنين متساوون أمام القانون دون أي تمييز بينهم^(٢) يستغرق عدم النص على إلتزام المساواة في المسائل التفصيلية، لذا يمكننا استنباط تطبيقات مبدأ (المساواة في الوظيفة العامة) من تطبيقات المبدأ العام (مساواة المواطنين أمام القانون) المنصوص عليه في المادة (١٤) من الدستور، بناءً عليه فان تطبيقات مبدأ المساواة في الوظيفة العامة هي:

(١) الا انه أشار اليها ضمناً عندما نص في المادة (١٦) منه على أنه: " تكافؤ الفرص حق مكفول لجميع العراقيين وتكفل الدولة إتخاذ الإجراءات لتحقيق ذلك ".
(٢) المادة (١٤) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥.

١) عدم التمييز بسبب الجنس: ان القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة يجب أن توجه أحكامها إلى الرجال والنساء سويةً دون التفرقة بينهم، إذ لا يجوز ان يكون نوع جنس المتقدم لشغل الوظيفة العامة سبباً لإختياره وإعطائه الأفضلية على منافسيه وإما يجب أن يكون إختيار المتقدم على أساس جدارته وإستحقاقه للوظيفة المراد التعيين فيها بغض النظر عن جنسه، وكذلك يجب أن يكون الحال داخل الحياة الوظيفية، فبصورة عامة يجب أن يكون الحصول على الحقوق والإمتيازات الوظيفية مبنياً على أساس إستحقاق وكما يتطلبه القانون بعيداً كل البعد عن أخذ نوع جنس الموظف بنظر الإعتبار سواء كان رجلاً أو امرأة، ولا يجوز أن يكون نوع جنس الموظف سبباً لإعفائه من كل أو بعض الواجبات الوظيفية، أو سبباً لمعاملته معاملة مختلفة عن غيره من ذات المركز الوظيفي، لأن صفة الموظف ومركزه الوظيفي هي التي تمنح الحقوق والإمتيازات لصاحبه وتكلفه بواجبات معينة وليس نوع جنسه.

٢) عدم التمييز بسبب العرق: في نطاق الوظيفة العامة لا يجوز التمييز بسبب العرق، فلا يجوز أخذ عرق المتقدم للوظيفة العامة سبباً لقبوله أو رفضه في الوظيفة المطلوب التعيين فيها، وكذلك لا يجوز معاملة الموظفين على أساس عرقهم وإقامة التفرقة بينهم على هذا الأساس.

٣) عدم التمييز بسبب القومية: في نطاق الوظيفة العامة يجب صرف النظر عن قومية المتقدم، فلا ينبغي أن تكون القومية سبباً لقبوله أو عدم قبوله في الوظيفة المطلوب التعيين فيها، وكذلك يجب أن يكون الإستحقاق للحصول على الحقوق والواجبات الوظيفية أو عدم الإستحقاق بعيداً عن إتخاذ قومية الموظف سبباً لإقرار ذلك أو سبباً للمعاملة المختلفة معه.

٤) عدم التمييز بسبب الأصل: في الوظيفة العامة يجب غض النظر عن الأصل، فلا يجوز ان يكون أصل المتقدم للوظيفة العامة سبباً لقبوله أو عدم قبوله فيها، وكذلك لايجوز أن يكون أصل الملتحق بالوظيفة العامة معياراً لتمتعه بالحقوق أو إعفائه من كل أو جزء من الواجبات الوظيفية.

٥) عدم التمييز بسبب اللون: فيما يتعلق بالوظيفة العامة يستلزم ألا يتخذ اللون سبباً للتمييز بين المتقدمين أو الملتحقين بالوظيفة العامة، إذ لا يجوز أن تكون الوظيفة العامة مبنية على إتخاذ اللون سبباً لقبول أو رفض المتقدم في الوظيفة المطلوب التعيين فيها أو سبباً للمعاملة المختلفة بين الموظفين.

٦) عدم التمييز بسبب الدين أو المذهب: المساواة في الوظيفة العامة تستلزم عدم التمييز بين المتقدمين للإلتحاق بالوظيفة العامة أو بين الموظفين بالنظر الى دياناتهم أو مذاهبهم الدينية.

٧) عدم التمييز بسبب المعتقد: مبدأ المساواة في الوظيفة العامة يقتضي عدم التمييز بين المتقدمين للإلتحاق بالوظيفة العامة أو بين الموظفين بسبب المعتقدات التي يمتلكونها، فيجب أن يكونوا سواسية في نظر القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة أيًا كان معتقداتهم.

٨) عدم التمييز بسبب الرأي: يستلزم مبدأ المساواة في الوظيفة العامة ألا يكون التعيين في الوظائف والمناصب العامة مبنياً على أساس أفكار وآراء سياسية (أو غير سياسية) أو إلتناء حزبي، بل يجب أن يكون إختيار المتقدمين مبنياً على أساس كفاءتهم ومواهبهم وخبرتهم دون أن تكون الوظيفة العامة والتعيين فيها سلاحاً بيد الحزب السياسي الحاكم أو المسيطر يستخدمه لمصلحة مؤيديه و ضد مؤيدي الأحزاب المنافسة له، وكذلك بالنسبة للموظفين فيجب أن يكون تمتعهم بحقوق الوظيفية وإلتزامهم بواجبات الوظيفية بعيداً عن آرائهم وأفكارهم وإنتمائهم السياسي والحزبي، فعليهم أداء واجبهم الوظيفي بشكل محايد كما يتطلبه القانون وللمصلحة العامة للمجتمع فقط وليس لمصلحة حزب سياسي معين أو خدمة لآراء وأفكار سياسية معينة.

٩) عدم التمييز بسبب الوضع الإقتصادي أو الإجتماعي: الوضع الإقتصادي أو الإجتماعي يجب ألا يكون سبباً لقبول المتقدم في الوظيفة المطلوب التعيين فيها أو رفضه، وكذلك بالنسبة للموظفين يجب أن يكون نظرة القانون إليهم نظرة متساوية في الحقوق والواجبات الوظيفية وألا يأخذ الوضع الإقتصادي أو الإجتماعي للموظف معياراً لإقامة التمييز له سواء كان سلبياً أم إيجابياً.

المطلب الثاني

الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

من خلال المطلب الأول بينا أنه يجب معاملة المواطنين الذين يرغبون بالإلتحاق بالوظيفة العامة بالتساوي ولا يجوز إعطاء الأفضلية والتقدم للمتقدم على الآخر لقبوله في الوظيفة المراد التعيين فيها سوى لمواهبه وقدرته وكفائته وجدارته لتلك الوظيفة وليس لأي سبب آخر، وبالأخص، وفيما يتعلق بموضوع بحثنا، لايجوز أن يكون نوع جنس المتقدم سبباً لإختياره لتلك الوظيفة أو سبباً لإستبعاده من تلك الوظيفة^(١).

وفيما يتعلق بداخل الحياة الوظيفية بينا، أيضاً، أنه لا بد أن يكون الموظفون متساوين في الحقوق والواجبات مادام هم في ذات المركز الوظيفي، وبالأخص، وإرتباطاً بموضوع بحثنا، لايجوز أن يكون نوع جنس الموظف سبباً لمعاملته معاملة مختلفة عن غيره في ذات المركز الوظيفي، وان القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، بصورة عامة، تتبنى ذلك.

ألا أن مبدأ المساواة في الوظيفة العامة تطراً عليه بعض الإستثناءات كغيره من المبادئ القانونية، لأنه لا يمكن تحقيق مساواة مطلقة بين جميع المتقدمين للإلتحاق بالوظيفة العامة أو بين جميع الموظفين وفي كافة الأحيان والظروف، ففي الواقع توجد أسباب مختلفة التي يتم التمسك بها للخروج عن مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، فيما يلي نحاول أن نبين، بالإيجاز، بعض من هذه الإستثناءات على سبيل المثال:

- التمييز بين المتقدمين للتعيين في الوظيفة العامة بسبب وجود أحد الوالدين للمتقدم في مجال وحقل إختصاص الوظيفة المطلوب التعيين فيها، حيث نص قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٩٠) لعام ٢٠٠١ على أنه: " أولاً: من غير الإخلال بالضوابط والتعليمات النافذة تكون الأفضلية للتعيين في وظيفة بإحدى دوائر الدولة أو القطاع الإشتراكي لمن كان أحد والديه

^(١) ينظر: على سبيل المثال، (القسم ٣/٦) من أمر سلطة الإئتلاف المؤقتة رقم (٣٠) الصادر بتاريخ (٢٠٠٣/٩/٨) والمعنون بـ(إصلاح رواتب وظروف عمل موظفي الدولة) الملغى الذي نص على أن: " يجوز تعيين أشخاص من خارج المصلحة الحكومية لشغل أحد الوظائف الشاغرة بها. سوف تستند قرارات التعيين إلى مؤهلات المرشح للوظيفة، ولا يؤخذ في الإعتبار إنتمائه العرقي أو الديني أو القبلي أو نوع جنسه أو أصله. يتم تعيين الشخص الذي يحمل أفضل المؤهلات المطلوبة للوظيفة لشغل الوظيفة الشاغرة ". نشر الأمر في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٩٧٩) في (٢٠٠٣/٩/٨).

من العاملين في مجال وحقل إختصاص الوظيفة المطلوب التعيين فيها، أو بعنوان وظيفي قريب منها، أو بأي عنوان وظيفي آخر إذا كانت الوظيفة الشاغرة في الوزارة أو الدائرة التي يعمل فيها^(١).

- التمييز بين الموظفين المحالين على التقاعد، وكذلك المنقولين، بسبب المستوى الوظيفي للموظف عند فشله في أداء واجبات وظيفته، حيث يعد الراتب الوظيفي الأخير للموظف المتقاعد أساس الذي يعتمد عليه لإحتساب راتبه التقاعدي عند إحالته على التقاعد، وعند نقل الموظف فيتم نقله بدرجة الوظيفة وقت نقله ومرتبته إلى مكانه الوظيفي الجديد، إلا أنه بموجب قرار لمجلس قيادة الثورة المنحل ذي رقم (٨٨٠) لعام ١٩٨٨ المشمول بالقرار يحال على التقاعد بدرجة أدنى عند فشله في أداء واجبات وظيفته، ومن يتقرر نقله فينقل بدرجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها قبل وصوله إلى المستوى الوظيفي الذي يحدده القرار، حيث نص القرار على أن: " أولاً: يحال على التقاعد بدرجة أدنى كل موظف بمستوى مدير عام فما فوق يتقرر إحالته على التقاعد بسبب فشله في أداء واجبات وظيفته، وينقل من يتقرر نقله من وظيفته بدرجة أدنى من الدرجة التي كان يشغلها قبل تعيينه بوظيفة مدير عام أو من بدرجة فما فوق فيما عدا من يعاقب بعقوبة أشد^(٢)."

- التمييز بسبب الجنس، فبموجب قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤^(٣)، وفيما يخص خلف الموظف المتقاعد المستحقين للراتب التقاعدي^(٤)، فإن المشرع ينظر إليهم نظرة

(١) ينظر: العدد (٣٨٩٥) في (٢٠٠١/٩/١٠) من جريدة الوقائع العراقية.

(٢) ينظر: العدد (٣٢٣٢) في (١٩٨٨/١٢/١٢) من جريدة الوقائع العراقية.

(٣) ومن الأمثلة الأخرى للتمييز بسبب الجنس: المادة (١٢/ثانياً) من ذات القانون التي نصت على أن: " للموظفة المتزوجة أو الأرملة أو المطلقة الحاضنة لأطفالها ان تطلب إحالتها إلى التقاعد ... "؛ وقرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (١٤٤٨) لعام ١٩٧٨ المتعلق ب(منح زوجات وبنات الشهداء حق إختيار المكان الذي يعملن فيه بعد توفر الشروط القانونية للتوظيف)؛ وقراره المرقم (٤٤) لعام ١٩٨٦ المتعلق ب(قبول إستقالة الموظفة أو العاملة المتزوجة أو الأرملة التي لها طفل واحد أو أكثر وإعفاؤها من النفقات الدراسية) وغيرها. للقرارات ينظر: العددان (٢٦٨٣) بتاريخ (١٩٧٨/١١/٢٠) و(٣٠٨١) بتاريخ (١٩٨٦/١/٢٠) من الوقائع العراقية.

(٤) حددت المادة (٢٦) منه خلف المتوفي المستحقون لراتب التقاعدي وشروط إستحقاقهم من خلال سبع فقرات، تنص الفقرة الأولى منها على أن: " خلف المتوفي الذين يستحقون الراتب التقاعدي هم: أ. الزوج أو الزوجات.

مختلفة فيما إذا كانوا ذكوراً أو إناثاً، فالمشرع، بشكل العام، يعتمد على عمر الخلف إذا كان ذكراً (الإبن أو الأخ)، أما إذا كان الخلف أنثى (البنات أو الأخت) فعدم زواجها وعدم وجود معيل شرعي لها هو ما يعتمد عليه المشرع وليس العمر^(١). وكذلك يتخذ المشرع نوع الجنس للمستحق معياراً للفرقة بين (الزوجة ، الزوج ، الأم ، الأب)، فبالنسبة للزوجة يستمر بصرف الحصة التقاعدية لها عن زوجها المتوفي مادامت لم تتزوج من غيره، أما بالنسبة للزوج أو الأب فعجزه عجزاً كلياً ودائماً عن تحصيل رزقه هو المعيار لدى المشرع للإستحقاقه للحصة التقاعدية^(٢).

إختصاراً نستطيع القول، انه يوجد نوعان من التمييز في الوظيفة العامة، النوع الأول نسميه ب(التمييز السلبي)، فكل تفرقة أو تمييز بين المتقدمين للوظيفة العامة أو الموظفين بأي سبب لا يعتمد إقراره على تحقيق المصلحة العامة فهو تمييزاً سلبياً، فإذا فرق المشرع بين المتقدمين للوظيفة العامة أو بين الموظفين وأقام إستثناءً لا يبرره تحقيق المصلحة العامة للمجتمع فهو إستثناءً سلبياً لا يخدم الوظيفة العامة ولا يخدم المجتمع ككل. ونحن ضد هذا النوع من التمييز أيّاً كانت أسبابه ومبرراته.

ب. الإبن.

ج. البنات.

د. الأم.

هـ. الأب.

و. الأخ أو الأخت إذا كان المتوفي أعزب وتوفي والداه. " ينظر: قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ في العدد (٤٣١٤) بتاريخ (٢٠١٤/٣/١٠) من جريدة الوقائع العراقية.

^(١) تنص المادة (٢٦/ثانياً) منه على أن: " يشترط لإستحقاق الخلف الحصة التقاعدية أن لا يتقاضى راتباً وظيفياً أو راتباً تقاعدياً وليس له مورد خاص أو مهنة أو عمل في القطاع الخاص وفقاً لما يأتي:

أ. الإبن أو الأخ لغاية إكمال سن (١٨) الثامنة عشرة من العمر أو لغاية إكمال سن (٢٢) الثانية

والعشرين من العمر إن كان مستمراً على الدراسة الإعدادية أو لغاية إكمال سن (٢٦) السادسة

والعشرين من العمر إن كان مستمراً على الدراسة الجامعية أو المعاهد العالية.

ب. البنات أو الأخت إذا لم تكن بعصمة زوج وليس لها معيل شرعي.

^(٢) نصت المادة (٢٦/ثانياً) منه على أن: ".....

ج. الزوجة إذا لم تكن بعصمة زوج.

د. الزوج أو الأب إذا كان عاجزاً كلياً ودائماً عن تحصيل رزقه ويعد في حكم العاجز لهذا الغرض

من أكمل (٦٣) الثالثة والستين من العمر "

أما إذا كان الإستثناء يخدم المصلحة العامة وبيغي تحقيقه فعلى هذا الأساس أقام المشرع تمييزاً بين المتقدمين للوظيفة العامة أو بين الموظفين فنسميه بـ(التمييز الإيجابي)، ونحن نؤيد هذا النوع من التمييز ولكن بشرط أن يكون تحقيق المصلحة العامة للوظيفة العامة وعن طريقها للمجتمع وراء إقراره وليس أي سبب آخر، ومن هذا المنطلق وأخذاً بنظر الإعتبار إختلاف الوظيفة الإجتماعية بين الموظفين والموظفات في حالة الزواج وتكوين الأسرة وبالأخص عند ولادة الأطفال، فإن المشرع قد إعترف بهذه الحقيقة وأقام نوعاً من التمييز بسبب الجنس بين الموظفين، أي إعتد المشرع على إختلاف الجنس لإقرار نوعاً من التمييز لصالح الموظفة المتزوجة في حالة إنجابها مولوداً، فحتى تستطيع الموظفة إقامة نوع من التوازن بين حياتها الوظيفية وحياتها الشخصية وتحاول أن لا تؤثر حياتها الوظيفية سلباً على حياتها الشخصية والرعاية بأطفالها فإن المشرع قرر لها إستثناءً على زملائها الموظفين في ذات المركز الوظيفي ولكن من الجنس المقابل.

إذن، المقصود بالتمييز الإيجابي لصالح المرأة هو مراعاة الوضع والوظيفة الإجتماعية للمرأة لمنحها حقوقاً إضافية في الحياة العملية (الحياة الوظيفية تحديداً) مقارنةً بالرجال في ذات المركز القانوني (الوظيفي) بهدف تحقيق المصلحة العامة للمجتمع.

المبحث الثاني

صور التمييز الإيجابي لصالح الموظفة^(١) ودوره في حماية الأسرة

بصورة عامة، ان الجنسين متساوون أمام القانون، وفي الوظيفة العامة يأخذ المشرع المركز الوظيفي للموظف بنظر الإعتبار لمنحه حقوقاً وتكليفه بواجبات، ولا يعتمد على نوع الجنس للموظف، ولا على أي سبب آخر، لمنحه حقوقاً إضافية أو تكليفه بواجبات إضافية غير الذي يتطلبه مركزه الوظيفي، وهذا ما يمكن إستنباطه من نص المادة (١٤) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ التي نصت على أن: "العراقيون متساوون أمام القانون دون تمييز بسبب

^(١) في هذا المبحث نركز على التمييز الإيجابي بين الموظفين والموظفات المستمرين في الخدمة لصالح الثانية فقط، تاركين التمييزات الإيجابية الأخرى التي تعتمد على أسباب أخرى غير نوع جنس الموظف، بإعتبارها خارجة عن موضوع بحثنا.

الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الإقتصادي أو الإجتماعي".

إلا أن المساواة بين الجنسين لا يمكن تحقيقها بشكل مطلق وفي كافة الأوضاع والأحيان دون النظر الى الوضع والوظيفة الإجتماعية للجنسين، ويبدو ان المشرع الدستوري ذاته قد إترف بهذه الحقيقة، فبعد نصه على أن الجنسين متساوون أمام القانون عاد وأكد على التزام الدولة بحماية الأمومة في المادة (٢٩/أولاً/ب) منه حيث نصت على أن: " تكفل الدولة حماية الأمومة والطفولة و ..."، وحماية الأمومة تحتاج إلى معاملة مع الأم معاملة مختلفة، أحياناً، عن الرجل وبالأخص داخل الوظيفة العامة.

وعليه حاول المشرع أن يأخذ بنظر الإعتبار الوظيفة الإجتماعية للموظفة المتزوجة، فقرر لها الحق في التمتع ببعض الإجازات التي لا يتمتع زميلها الموظف بها نظراً لإختلافهما في طبيعة تكونهما ووظيفتهما الإجتماعية، وهكذا نجد أنه يوجد عدم المساواة بين الموظفين والموظفات المتزوجات في موضوع الإجازات - كأحد الحقوق التي يتمتع بها الموظفون لقاء خدمتهم للمصلحة العامة - لصالح الثانية، وان هذا التمييز يعود بنفع لحماية الأسرة والمحافظة على كيانها وتربية الأولاد، ويعد ذلك بالنتيجة مصلحة عامة للمجتمع، حيث لا يمكن بناء مجتمع متين وقوي ومحافظ للقيم الأخلاقية والوطنية دون وجود أسرة متينة وقوية لها قيم أخلاقية ووطنية، لأن الأسرة هي نواة المجتمع، فحمايتها تعني حماية المجتمع كافة.

بناءً على ما تقدم، في هذا المبحث نحاول دراسة الحالات التي قرر المشرع، عند توافر شروطها، منح إجازة للموظفة والتي لا يمنحها للموظف، ونحاول أن نبحث، أيضاً، عن بعض الحالات التي لا بد أن يأخذها المشرع بنظر الإعتبار لمنح الحق للموظفة بطلب التمتع بأنواع أخرى من الإجازات مراعاةً للوظيفة الإجتماعية للموظفة وحمايةً لأسرتها وصولاً إلى حماية المصلحة العامة للمجتمع، وكالآتي:

- **المطلب الأول: تطبيقات التمييز الإيجابي لصالح الموظفة في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة**

- **المطلب الثاني: الحالات المستحقة للتمييز لصالح الموظفة**

المطلب الأول

تطبيقات التمييز الإيجابي لصالح الموظفة في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة

وضحنا في المبحث الأول أن المقصود بالتمييز الإيجابي لصالح المرأة هو مراعاة الوضع والوظيفة الإجتماعية للمرأة لمنحها حقوقاً إضافية في الحياة العملية (الحياة الوظيفية تحديداً) مقارنةً بالرجال في ذات المركز القانوني (الوظيفي) بهدف تحقيق المصلحة العامة للمجتمع. وبيننا، أيضاً، أن أي تمييز في الحياة العملية بصورة عامة وفي الحياة الوظيفية بصورة أدق لا يبرره تحقيق المصلحة العامة للمجتمع هو تمييزاً سلبياً أياً كان السبب الذي أعتمد عليه، أما إذا أريد من التمييز تحقيق المصلحة العامة للمجتمع فهو تمييزاً إيجابياً، ومن هذا المنطلق فإن القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة أخذ نوع جنس الموظف وحالته الإجتماعية سبباً لمنح المرأة حقوقاً إضافية، وبالأخص في موضوع الإجازات كأحد الحقوق التي يتمتع بها الموظفون^(١)، لأن المرأة الموظفة هي الزوجة وهي الأم أيضاً، فتكوين أسرة متينة ومستقرة ومفيدة للمجتمع ورعاية أطفالها لكي يصبحوا عنصراً مفيداً للمجتمع ويشاركون في بناء مجتمع متين ومستقر تحتاج إليها فهي المشرف الأساسي على شؤون أسرتها ورعاية أطفالها وتربيتهم، وان المشرف قد اعترف بهذه الحقيقة وأقام نوعاً من التمييز بسبب الجنس لصالح الموظفة المتزوجة وبالأخص في حالة إنجابها، فحتى تستطيع الموظفة إقامة نوعاً من التوازن بين حياتها الوظيفية وحياتها الشخصية وتحاول أن لا تؤثر حياتها الوظيفية سلباً على حياتها الشخصية والرعاية بأطفالها فان المشرف قرر لها إستثناءً على زميلها في ذات المركز الوظيفي ولكن من الجنس المقابل. وفي القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة توجد تطبيقات للتمييز الإيجابي لصالح المرأة في موضوع الإجازات، إذ ان المرأة يحق لها التمتع ببعض الإجازات التي لا يتمتع بها الرجل في

^(١) تتمتع الموظف بمجموعة من الحقوق في مقابل خدمته العامة (الوظيفة العامة) وقيامه بواجبات وظيفته وتفرغه لها، منها: الحقوق المالية تتعلق بالراتب والمزايا المالية الأخرى كالعلاوة والترفيغ، والترقية، والإجازات، والإميازات الأخرى التي توفرها الوظيفة العامة للموظف. للتفاصيل ينظر: د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري - دراسة مقارنة، دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٦، ص ١٢٨، وما بعدها؛ د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الاداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٣، ص ٣٢٦ وما بعدها.

الوظيفة العامة وأن المشرع قرر للموظفة هذا الحق، أو بتعبير الأدق هذا التمييز، أخذاً بنظر الإعتبار تكوينها الجسمانية المختلف عن الرجل ووظيفتها الاجتماعية، وهذه التطبيقات هي:

أولاً: إجازة قبل وضع الحمل وبعده

موجب المادة (٦/٤٣) من قانون الخدمة المدنية فهي إجازة التي تستحقها الموظفة الحامل وأمدتها (٧٢) يوماً وراتب تام^(١)، ويتم توزيعها على مرحلتين، ففي مرحلة قبل الوضع تستحق الموظفة الحامل التمتع بهذه الإجازة بما لا يقل عن (٢١) يوماً قبل الوضع، أما في مرحلة بعد الوضع تتمتع بالباقي من مدة الإجازة وهي (٥١) يوماً^(٢).

وان القانون العراقي لم يتطرق إلى مسألة تحديد عدد الأطفال للأسرة، بل ترك الحرية للأسرة لتقرير عدد الأطفال التي ترغب بإنجابها دون التحديد، ولكن هذه الحرية لا بد أن تكون منسجماً مع الغاية من الزواج وكما يحدده المشرع بـ "إنشاء رابطة للحياة المشتركة والنسل"^(٣)، وبما أن الأسرة حرة في تحديد عدد أطفالها فان قانون الخدمة المدنية قد أحترم هذه الحرية لأسرة الموظفة ولم يحدد عدد المرات للتمتع بهذه الإجازة، فيجوز للموظفة التمتع بهذه الإجازة كلما تكرر الحمل والوضع.

^(١) هنا من المفيد أن نشير إلى أن قانون حقوق وإمميزات المعاقين وذوي الإحتياجات الخاصة في إقليم كردستان - العراق رقم ٢٢ لسنة ٢٠١١ منح إمتيازاً للموظفة الحامل المعاقة وذوي الإحتياجات الخاصة في إجازة خاصة براتب تام لا تحتسب من إجازاتها الأخرى، إذ نصت المادة (٧) منه على أن: "إستثناءً من أحكام قانون الخدمة المدنية ونظام الإجازات، تستحق الموظفة المعاقة وذوي الإحتياجات الخاصة، إجازة خاصة براتب تام لا تحتسب من إجازاتها الأخرى، إذا كانت حاملاً، وأوصت اللجنة الطبية ان حالتها تتطلب ذلك"، ولم نرى مثيلاً لنص هذه المادة في قانون رعاية ذوي الإعاقة والإحتياجات الخاصة العراقي رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣.

^(٢) وفي حالة إنتهاء مدة إجازة قبل وضع الحمل وبعده (٧٢ يوماً) دون حصول الولادة فللموظفة الحامل تقديم طلب لمنحها إجازة إعتيادية أو الحصول على إجازة مرضية بتقرير طبي رسمي وفق إستحقاقها القانوني لتغطية المدة من تاريخ إنتهاء إجازة قبل الوضع ولحين الولادة. ينظر: تعليمات وزارة المالية الاتحادية بموجب كتابها المرقم (٦٥٨٠/٦٠/٨٠٢) في (٢٠١٣/١/٢٨): وكذلك التعليمات المالية المرقم (٢٩) لسنة ٢٠١٣ الصادرة عن وزارة المالية والإقتصاد لحكومة إقليم كردستان - العراق بموجب كتابها المرقم (١١٠٩٥/٤/٩) في (٢٠١٣/٦/١٢).

^(٣) نصت المادة (٣) من قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ المعدل على أن: "الزواج عقد بين رجل وإمرأة تحل له شرعاً غايته إنشاء رابطة للحياة المشتركة والنسل".

ثانياً: إجازة الأمومة

المقصود بإجازة الأمومة هي منح الموظفة الأم مدة سنة واحدة لكي تتفرغ خلالها لرعاية طفلها الذي لم يكمل السنة من العمر، وتمنح لأربع مرات فقط طيلة مدة الخدمة^(١)، وتبدأ هذه الإجازة من تاريخ إنتهاء إجازة بعد وضع الحمل مباشرةً، وفيما يخص الموظفة تحت التجربة فهي تستحق " إجازة الأمومة عن المدة المتبقية لإكمال الطفل السنة من عمره وإذا كانت هذه المدة ستة أشهر فأكثر تكون بنصف راتب"^(٢).

وحيث أن الغرض من منح هذه الإجازة للموظفة هو لكي تنصرف إنصراً تاماً لرعاية طفلها دون السنة من العمر، لذلك أوجب المشرع الموظفة المتمتعة بهذه الإجازة بأنها^(٣):

(١) لا يجوز لها ممارسة أي عمل أثناء إجازة الأمومة وإذا ثبت إشتغالها تنتهي إجازة الأمومة وتسترد ما صرف لها من راتب ومخصصات.

(٢) لا يجوز لها الدراسة وان كانت على نفقتها الخاصة.

وفي رأينا أن إجبار الموظفة المتمتعة بإجازة الأمومة بمراعاة هاتين النقطتين يعد إتجاهاً محموداً لأن الغرض من منح الموظفة الأم هذا التمييز هو لرعاية طفلها الذي هو في مرحلة من العمر - دون السنة من العمر - التي بأمس الحاجة إلى أمه لرعايته وتربيته بأحسن صورة ليصبح في المستقبل فرداً مفيداً يستطيع المجتمع الإستفادة منه، فإذا كان الأم لا تريد أن تقوم بواجبها هذه تجاه طفلها، بغض النظر عن السبب الذي يدفع الأم إلى عدم مراعاة تلك الشروط لتمتعها بهذه الإجازة، فهي غير مستحقة للتمتع بها، ومع ذلك لا بد أن نشير إلى أن التمتع بإجازة الأمومة هو المانع أمام الموظفة الأم لعدم إستطاعتها لممارسة أي عمل آخر أو إتحاقها بالدراسة، أما إذا زال المانع فعاد الممنوع، بمعنى أدق فلا يجوز إجبار الموظفة الأم لكي تتمتع بهذه الإجازة، فإذا لم ترغب بطلب هذه الإجازة ونظمت حياتها العائلية بشكل لا تحتاج إلى التمتع بهذه الإجازة مع أنها أم لطفل دون السنة من العمر فهي حرة بطلب نوع آخر من الإجازات المتاحة

(١) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٥٣٤) لعام ١٩٧٩ في العدد (٢٧٤٢) بتاريخ (١٩٧٩/١١/٣٦) من الوقائع العراقية.

(٢) المادة (٥/أ) من تعليمات وزارة المالية الاتحادية المشار إليها سابقاً، ولا بد من الإشارة إلى أن هذا النص غير موجود في التعليمات الصادرة عن وزارة المالية والإقتصاد لحكومة إقليم كردستان - العراق المشار إليها سابقاً. (٣) الفقرتان (ب ، ج) من المادة (٥) من تعليمات وزارة المالية الاتحادية المشار إليها سابقاً.

للموظفين، مع مراعاة توافر شروط تلك الإجازة، كأن تطلب إجازة بدون راتب وذلك حسب التعليمات الخاصة بها لكي تمارس عمل آخر خارج الوظيفة العامة أو تطلب إجازة دراسية لكي تلتحق بالدراسة.

المطلب الثاني

الحالات المستحقة للتمييز لصالح الموظفة

من خلال هذا المطلب نود تسليط الضوء على بعض الحالات التي تحتاج فيها المرأة (الموظفة) إلى أخذ الإجازة لكي تتفرغ لشؤون أسرتها، إلا أن المشرع قد أغفلها أو أهملها أو بعبارة أخرى لم تصبح هذه الحالات ذات أهمية لدى المشرع للتطرق إليها، لكننا نرى أنه يجب أن تؤخذ هذه الحالات بنظر الإعتبار في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة لإقرار نوعاً من التمييز في الإجازة لصالح المرأة الموظفة، وذلك من أجل تكوين الأسرة المتماسكة والحفاظ على العلاقة بين أفرادها، وهذه الحالات هي:

أولاً: حالة ضم الطفل

من المعلوم أن القانون العراقي أجاز الضم لصغير يتيم الأبوين أو مجهول النسب، فيستطيع الزوجان أن يتقدما بطلب مشترك إلى محكمة الأحداث لضم الصغير، حيث نصت المادة (٣٩) من قانون رعاية الأحداث رقم ٧٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل على أن: " للزوجين أن يتقدما بطلب مشترك إلى محكمة الأحداث لضم صغير يتيم الأبوين أو مجهول النسب إليهما. وعلى محكمة الأحداث قبل أن تصدر قرارها بالضم أن تتحقق من أن طالب الضم عراقيان ومعروفان بحسن السيرة وعاقلان وسالمان من الأمراض المعدية وقادران على إعالة الصغير وتربيته وأن يتوفر فيهما حسن النية".

وعند وجود مثل هذا الطلب المشترك من الزوجين وتوافر الشروط المنصوص عليها في المادة (٣٩) المذكورة أعلاه، فإن المحكمة تصدر قرارها بالضم بصفة مؤقتة ولفترة تجريبية لكي تتأكد خلالها من الرغبة الحقيقية للزوجين في ضم الصغير ومن تحقق مصلحة الصغير في الضم^(١) وبعدما تتأكد المحكمة من ذلك بإنقضاء فترة التجربة فتصدر قرارها بالضم^(١).

^(١) حيث نصت المادة (٤٠) من قانون رعاية الأحداث رقم ٧٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل على أن: " تصدر محكمة الأحداث قرارها بالضم بصفة مؤقتة ولفترة تجريبية أمدها (سنة) أشهر يجوز تمديدها إلى (سنة) أشهر أخرى،

غير انه ما يجب التوقف عليه هو حالة التي يقرر فيها الزوجان ضم الطفل إليهما وهما موظفان أو أحدهما (الزوجة بالأخص) موظفاً، ففي القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة لا توجد أية مراعاة لهذه الحالة للموظف لكي ينصرف للرعاية بهذا الطفل الذي هو بحاجة إلى الرعاية. وفي هذه الحالة توجد مصلحتان، مصلحة خدمة الوظيفة العامة وهي خدمة للمجتمع كافة، ومصلحة الطفل والأسرة التي تضمه، فالطفل يحتاج إلى أسرة لكي يشعر بحنان وإهتمام ويعيش حياةً مستقرًا ومطمئنًا، والأسرة الضامة قد تتماسك أكثر بوجود طفل فيها، وان رعاية مثل هذا الطفل وتربيته يعود بالنفع إلى المجتمع ككل لأن المجتمع يحصل على فرد مفيد ذي أساس تربوي متين يستطيع خدمته.

ولابد من الإشارة إلى أن الطفل المضموم مثلما يحتاج إلى إيجاد أسرة له فهو بحاجة، أيضاً، إلى منحه فرصة لكي يتكيف مع أسرته وحياته الجديدة ويشعر بحبها وحنانها ويتفاعل معها، والأسرة الضامة أيضاً بحاجة إلى هذا التكيف ومنحها مجالاً لإعطاء حبها وحنانها للطفل ولكي تستطيع ان تضع أساساً متيناً لتربيته، أما إذا كان الزوجان موظفين (وبالأخص الزوجة) وملزمان بتركه وحيداً كل يوم ربما يشكل ذلك عرقلةً أمام الوصول إلى النتيجة المطلوبة من الضم وهو رعاية ذلك الطفل لكي يصبح عضواً فعالاً ومفيداً للمجتمع في المستقبل، لذلك في رأينا المتواضع فان هذه الحالة يحتاج إلى التنظيم وأخذه بالنظر الإعتبار من قبل المشرع حمايةً للطفل المضموم وللأسرة وبالنتيجة حمايةً للمجتمع ككل، ونقترح أن تمنح الزوجة الموظفة (الأم) إجازة لمدة سنة، كما هو الحال في إجازة الأمومة، من تاريخ قرار المحكمة النهائي بالضم، وأن تكون بنفس الشروط التي تمنح إجازة الأمومة وفقاً لها^(٢)، وأن ترتبط منح هذه الإجازة بعمر الطفل المضموم بأن تمنح إذا كان دون أربع سنوات، وهي السن المحددة للدخول في روضة الأطفال، أما إذا كان عمره فوق أربع سنوات فلا تحتاج الموظفة الأم إلى منحها هذا التمييز أو هذا الحق.

وترسل المحكمة خلال هذه الفترة باحثاً إجتماعياً إلى دار الزوجين مرة واحدة في الأقل كل شهر للتحقق من رغبتها في ضم الصغير ومن رعايتها له ويقدم بذلك تقريراً مفصلاً إلى المحكمة".^(١) نصت المادة (٤٢) من ذات القانون على أنه: " إذا وجدت محكمة الأحداث بعد إنقضاء فترة التجربة أن مصلحة الصغير متحققة برغبة الزوجين الأكيدة في ضمه إليهما تصدر قرارها بالضم".^(٢) الشروط الحالية للإجازة الأمومة هي ما نصت عليها المادة (٥) من تعليمات وزارة المالية الإتحادية المشار إليها سابقاً؛ وكذلك المادة ذاتها من التعليمات الصادرة عن وزارة المالية والإقتصاد لحكومة إقليم كردستان - العراق المشار إليها سابقاً.

ثانياً: حالة الإنجاب المتعدد

من المحتمل أن تنجب الموظفة المتزوجة أكثر من طفل في آن واحد، سواء أن يكون إثنين (توأم) أو أكثر، وبما ان هذه الحالة من المحتمل وقوعها لذا تحتاج إلى التنظيم من قبل المشرع ومراعاتها، لأن في حالة ولادة أكثر من الطفل تتواجه الأسرة صعوبات أكثر، سواء من ناحية الرعاية بهم أو من الناحية المالية للأسرة، مقارنةً بولادة طفل واحد. حاولت التعليمات الصادرة عن الوزارة المالية الإتحادية المشار إليها سابقاً أن تأخذ بنظر الإعتبار الصعوبات المالية التي تواجهها أسرة الموظفة عند ولادة التوأم، فأقام تمييزاً للموظفة التي تنجب توأمًا بأن تكون إجازة الأمومة لها (البالغة سنة) براتب تام^(١)، أما وفقاً للتعليمات النافذة في الإقليم وهي التعليمات الصادرة عن وزارة المالية والإقتصاد لحكومة إقليم كردستان - العراق المشار إليها سابقاً، فهي لم تقم أية تفرقة بين حالة إنجاب طفل واحد وحالة الإنجاب المتعدد.

ولكننا نرى انه لا بد أن يأخذ المشرع جانب رعاية المواليد بنظر الإعتبار في حالة الإنجاب المتعدد إضافةً إلى مراعاة الجانب المالي أيضاً، إذ مثلما تكون تأثير هذه الحالة أشد على الجانب المالي للأسرة، فتكون، أيضاً، الرعاية بطفلين أو أكثر في آن واحد أكثر صعوبة للأُم وللأسرة مقارنةً بولادة طفل واحد، إذ نعتقد انه من العدالة أن تكون إجازة الأمومة للموظفة في حالة إنجاب التوأم لمدة ثمانية عشر شهراً بحيث يكون إثني عشر شهراً (السنة) منها براتب تام وأن تكون منحها للموظفة إجبارياً للإدارة عند طلبها، ترجيحاً للمصلحة الأسرة وحمايةً لها، أما ستة أشهر الأخيرة تكون بنصف راتب وإختيارياً للإدارة، أي عند طلبها من قبل الموظفة تكون الإدارة مخيرة بين منحها من عدمها ترجيحاً لمصلحة الوظيفة العامة.

^(١) حيث نصت المادة (٤) منها على أن: " ... أما إذا كان المولودة توأمًا فتكون (السنة براتب بكاملها) ..."، بينما حددت المادة ذاتها الراتب في حالة إجازة الأمومة الإعتيادية وهي إنجاب طفلاً واحداً بـ " الستة أشهر الأولى براتب والستة الأشهر الثانية بنص راتب ". وهنا من المفيد أن نشير الى انه، حتى في حالة إجازة الأمومة الإعتيادية التي هي إنجاب طفل واحد فان التعليمات النافذة في الإقليم لا تقم التفرقة بين الستة الأشهر الأولى والثانية من تلك السنة.

وفي حالة إنجاب أكثر من طفلين أن تكون إجازة الأمومة لمدة سنتين بحيث تكون السنة الأولى براتب تام وأن تكون منحها للموظفة إجبارياً للإدارة عند طلبها، كما هو الحال في حالة إنجاب التوأم، أما السنة الثانية فتكون إختيارياً للإدارة ترجيحاً للمصلحة الوظيفية العامة وهي تحقيق المصلحة العامة، بشكل يكون ستة أشهر الأولى بنصف راتب وستة أشهر الثانية بدون راتب.

ثالثاً: حالة إستشهاد زوج الموظفة

نظراً لعدم إستقرار الوضع الأمني في العراق ووجود إضطرابات أمنية وعمليات الإرهابية شبه مستمرة في بعض مناطقها، فيحدث نتيجةً لذلك قتل وإستشهاد المواطنين والقوات الأمنية، ومن المعلوم أن ذوي الشهداء وضحايا العمليات الإرهابية يتمتعون بمجموعة من الحقوق والإمتيازات، نحن لا نود التطرق إليها بإعتبارها خارجة عن موضوع بحثنا، ولكن ما يهمنا هنا هو التكلم عن حالة إستشهاد زوج الموظفة، ففي نظرنا لا بد من أخذ هذه الحالة بنظر الإعتبار من قبل المشرع وإقامة نوع من التمييز في موضوع الإجازات لهذه الموظفة، وذلك تكريماً لتضحية الشهيد (زوج الموظفة) بحياته حفاظاً على شرف وكرامة البلاد والمواطنين وحفاظاً على أسرته من الإنحلال وأولاده من التشرذم نتيجةً لفقد الدعامة الأساسية في تلك الأسرة ومساعدةً للأرملة (زوجة الشهيد) لكي تحاول ملء الفراغ الذي تركه زوجها في حياة أولادهم، تحقيقاً لهذا الهدف، ومع مراعاة الشروط التي تمنح إجازة الأمومة وفقاً لها، نرى من اللازم منح الموظفة (زوجة الشهيد) إجازة الأمومة لمدة سنتين براتب تام للرعاية بالمولود الذي يلد بعد إستشهاد والده أو لم يصل عمره سنة كاملة وقت إستشهاد والده. ومنح الموظفة (زوجة الشهيد) إجازة خاصة لمدة سنة براتب تام للرعاية بطفلها (أطفالها) الذي بلغ سنة كاملة من العمر ولم يبلغ الثامنة عشر من العمر وقت إستشهاد والده^(١).

^(١) هنا لا بد من الإشارة إلى قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٦٣٨) لعام ١٩٨٦ الذي نص على أن: "١- لزوجة الشهيد ووالدته المشمولة بالفقرة (١) من المادة (٤٤) من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل تتمتع بإجازة خاصة براتب تام لمدة ثلاثين يوماً ابتداءً من تاريخ التبليغ بالإستشهاد"، إذن، ان هذا القرار خاص بالموظفات اللواتي تتمتعن بالعطلات المدرسية، فالزوجة المتمتعة بالعطلات المدرسية لا تستفيد من

رابعاً: حالة إصابة الزوج (الزوجة) أو الأصول بالأمراض المزمنة أو المستعصية

عيش الزوج والزوجة تحت سقف واحد يعني توزيع الأوقات الصعبة وغير السارة إلى جانب توزيع الأوقات السارة والفرحة، فالحياة الزوجية هي عبارة عن العيش معاً في السراء والضراء، من هذا المنطلق من المتوقع إصابة زوج (زوجة) الموظف بالأمراض المزمنة أو المستعصية، وان القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة لم تأخذ هذه الحالة بنظر الاعتبار، وفي رأينا يعد ذلك نقصاً تشريعياً، لمعالجة هذا النقص التشريعي وتقليلاً لصعوبات المادية والمعنوية التي تتعرض لها أسرة الموظف في هذه الحالة، وبعد إثبات إصابة الزوج (الزوجة) بمرض مزمن أو مستعصي يمنع من أداء أعماله اليومية الإعتيادية بشكل يحتاج إلى مساعدة ورعاية من قبل الغير بناءً على تقرير طبي رسمي، نقترح أن يمنح الموظف على طلبه إجازة لمدة سنتان بنصف راتب وقابلة للتجديد لمدة مماثلة وبنفس الراتب ومن غير التحديد مادام السبب وراء منح هذه الإجازة موجوداً.

هذا ونرى ان منح هذه الإجازة يجب أن لايتوقف عند هذا الحد، بل لابد أن يشمل أيضاً الرعاية بالوالدين (أو أحدهما) من قبل الأولاد (بنت أو ابن) عند عجزهم أو إصابتهم بالأمراض المزمنة أو المستعصية بناءً على تقرير طبي رسمي، وهذه الرعاية تجد أساسها في نص المادة (٢٩/أولاً/ب) من دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ حيث نصت على أن: " تكفل الدولة حماية ... الشيخوخة ... " ، وكذلك الفقرة الثانية من ذات المادة التي نصت على أن: " ... وللوالدين حق على أولادهم في الإحترام والرعاية، ولا سيما في حالات العوز والعجز والشيخوخة "، فإذا أثبت الموظف إصابة والديه أو أحدهما بالعجز أو بمرض مزمن أو مستعصي- يحق له طلب الإجازة المشار إليها أعلاه لغرض رعاية والديه (أحدهما) وخدمتهما حسب الحالات. وأخيراً لابد أن نشير إلى أن منح هذه الإجازة - حالة إصابة الزوج (الزوجة) أو الأصول بالأمراض المزمنة أو المستعصية - للموظف يجب أن يكون بشروط معينة حتى لا تفقد الإجازة الغرض من منحها، وعند مخالفتها لها، للإدارة إنهاء الإجازة وإسترداد ما صرف له من راتب ومخصصات، من هذه الشروط:

(أ) لا يجوز له ممارسة أي عمل أثناء تمتعه بهذه الإجازة.

(ب) لا يجوز له الدراسة وان كانت على نفقته الخاصة.

إجازة العدة المنصوص عليها في المادة (٧/٤٣) من قانون الخدمة المدنية. ينظر القرار في العدد (٣١١٢) بتاريخ (٢٥/٨/١٩٨٦) من الوقائع العراقية.

الخاتمة

من خلال دراستنا لموضوع [التمييز الإيجابي لصالح المرأة في الإجازات الوظيفية وتأثيره في حماية الأسرة]، توصلنا الى مجموعة من الاستنتاجات نقرن بها الاقتراحات المدونة من جانبنا، آمليين أن تتحقق بها الأهداف التي من أجلها وجد هذا البحث، وتلك الاستنتاجات والاقتراحات نفضل أن ندرجها كالآتي:

أولاً/ الاستنتاجات:-

- (١) ان الاستنتاجات التي توصلنا اليها اثر دراستنا لهذا الموضوع يمكننا اجمالها فيما يأتي:
محاولة الإنسان لكي يكون متساوياً مع غيره من بني جنسه محاولة عتيقة ربما ترتبط هذه المحاولة بوجود البشرية على الأرض، وقد وجدت هذه المحاولة مجالاً لها في السندات المكتوبة كإعلانات الحقوق والدساتير، إذ أصبح المساواة بين المواطنين في الحقوق والواجبات أمراً تهتم بها غالبية دساتير الدول المعاصرة وتجعلها أساساً للمعاملة مع مواطنيها.
- (٢) إعتد دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ مبدءاً المساواة بين المواطنين أمام القانون دون أخذ بنظر الإعتبار التفرقة الواقعية بينهم، وتأسيساً على ذلك ففي الوظيفة العامة، كالمبدء العام، إن المتقدمين للإلتحاق بالوظيفة العامة من جهة والموظفين من جهة أخرى متساوون أمام القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة دون أي تمييز بينهم بسبب الجنس أو العرق أو القومية أو الأصل أو اللون أو الدين أو المذهب أو المعتقد أو الرأي أو الوضع الإقتصادي أو الإجتماعي.
- (٣) على الرغم من أن المساواة في الوظيفة العامة هو المبدء العام في القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، ومع ذلك يوجد نوعين من الإستثناء على هذا المبدء، النوع الأول هو التمييز السلبي الذي لايعتمد على تحقيق المصلحة العامة وجوده غير محبذ في القانون ولايخدم الوظيفة العامة، أما النوع الثاني هو التمييز الإيجابي الذي يراد من إقراره تحقيق المصلحة العامة للمجتمع.
- (٤) إن الموظفة بحاجة إلى إقامة نوع من التوازن بين حياتها الوظيفية وحياتها الشخصية، فهي الزوجة والأم أيضاً، إذ ترغب وتحاول أن لا تؤثر حياتها الوظيفية سلباً على حياتها الشخصية والرعاية بأطفالها من جانب، ومن جانب آخر ترغب وتحاول ألا تؤثر حياتها الشخصية سلباً على قيامها بواجباتها الوظيفية، حاول المشرع أن يتفهم هذه الرغبة للموظفة فقرر لها إستثناءً على

زملائها الموظفين في ذات المركز الوظيفي ولكن من الجنس المقابل في موضوع الإجازات، إلا أن هذه المحاولة للمشرع لم تصل إلى المستوى التي ترغب النساء الموظفات بالوصول إليها.

(٥) مراعاة الوضع والوظيفة الإجتماعية للموظفة لمنحها تمييزاً عن زميلها الرجل في موضوع الإجازات يعد تمييزاً إيجابياً لأن الهدف منه هو حماية أسرة الموظفة ومنحها مجالاً لكي تتفرغ لرعاية أطفالها ومن خلالها حماية المصلحة العامة للمجتمع، حيث أن الأسرة المتينة والتماسكة نواة لمجتمع متين و متماسك.

وفي القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة يوجد تطبيقات للتمييز الإيجابي لصالح المرأة في موضوع الإجازات، حيث يحق للمرأة التمتع ببعض الإجازات التي لا يتمتع بها الرجل في الوظيفة العامة، وذلك أخذاً بنظر الإعتبار تكوينها الجسمانية المختلف عن الرجل ووظيفتها الإجتماعية، ومن هذه التطبيقات: (إجازة قبل وضع الحمل وبعده ، إجازة الأمومة).

ثانياً/ الاقتراحات:-

في ضوء دراستنا لهذا الموضوع نستحسن أن نقترح للمشرع العراقي والكوردستاني ما يأتي:

(١) نقترح للمشرع الإبتعاد عن إقامة التمييز السلبي بين المتقدمين للإلتحاق بالوظيفة العامة أو بين الموظفين، إذ هذا النوع من التمييز لا يعتمد على تحقيق المصلحة العامة، فتحقيق المصلحة العامة لا بد أن يكون الغرض من وراء إقامة أي تمييز.

(٢) نقترح أن تكون القوانين، وبالأخص القوانين المتعلقة بالوظيفة العامة، مساعدة للخروج المرأة إلى ميدان العمل لا أن تكون عائقاً أمامها، فلا بد أن تكون القوانين بشكل تستطيع المرأة (الموظفة) التوفيق بين إلتزاماتها الوظيفية كزميلها الرجل من جهة وإلتزاماتها الأسرية كزوجة وكأم من جهة أخرى، لكي لا تؤثر إحداهما سلباً على الأخرى.

(٣) ندعو المشرع إلى منح الموظفة التي لها طفل (أطفال) دون الثانية عشر من العمر - وهي السن المحددة لإنهاء مرحلة الدراسة الإبتدائية - حقاً بطلب تقليل ساعات الدوام اليومية الإعتيادية لها لساعة أو ساعتين (حسب إختيارها وحاجتها) وفي مقابل هذا الإمتياز يقطع القسط اليومي من راتبها الشهري مقابل هذه الساعة أو الساعتين التي تختارها مسبقاً.

(٤) هناك بعض الحالات التي تحتاج فيها المرأة (الموظفة) إلى أخذ الإجازة لكي تتفرغ لشؤون أسرتها، فنقترح للمشرع أن يأخذ هذه الحالات بنظر الإعتبار في القوانين المتعلقة

بالوظيفة العامة حمايةً للأسرة وحفاظاً على تماسكها والعلاقة بين أفرادها، وهذه الحالات هي: (حالة ضم الطفل، حالة الإنجاب المتعدد ، حالة إستشهاد زوج الموظفة ، حالة إصابة الزوج (الزوجة) أو الأصول بالأمراض المزمنة أو المستعصية).

٥) في حالة ضم الطفل، نقترح أن تمنح الزوجة الموظفة (الأم) إجازةً لمدة سنة، كما هو الحال في إجازة الأمومة، من تاريخ قرار المحكمة النهائي بالضم، وأن تكون بنفس الشروط التي تمنح إجازة الأمومة وفقاً لها، وأن ترتبط منح هذه الإجازة بعمر الطفل المضموم بأن تمنح إذا كان دون أربع سنوات، وهي السن المحددة للدخول في روضة الأطفال، أما إذا كان عمره فوق أربع سنوات فلا تحتاج الموظفة الأم إلى منحها هذا التمييز أو هذا الحق.

٦) في حالة الإنجاب المتعدد، تقيلاً للصعوبات المادية والمعنوية التي تتعرض لها أسرة الموظفة نقترح أن تكون إجازة الأمومة في حالة الإنجاب المتعدد (التوأم أو أكثر) وفق الشاكلة الآتية:

أ. في حالة إنجاب التوأم أن تكون إجازة الأمومة لمدة ثمانية عشر شهراً بحيث يكون إثني عشر شهراً (السنة) منها براتب تام وأن تكون منحها للموظفة إجبارياً للإدارة عند طلبها، ترجيحاً للمصلحة الأسرة وحمايةً لها، أما ستة أشهر الأخيرة تكون بنصف راتب وإختيارياً للإدارة، أي عند طلبها من قبل الموظفة تكون الإدارة مخيرة بين منحها من عدمها ترجيحاً لمصلحة الوظيفة العامة.

ب. في حالة إنجاب أكثر من طفلين أن تكون إجازة الأمومة لمدة سنتين بحيث تكون السنة الأولى براتب تام وأن تكون منحها للموظفة إجبارياً للإدارة عند طلبها، كما هو الحال في حالة إنجاب التوأم، أما السنة الثانية فتكون إختيارياً للإدارة ترجيحاً للمصلحة العامة وهي تحقيق المصلحة العامة، بشكل يكون ستة أشهر الأولى بنصف راتب وستة أشهر الثانية بدون راتب.

٧) في حالة إستشهاد زوج الموظفة، مع مراعاة الشروط التي تمنح إجازة الأمومة وفقاً لها، نقترح أن يكون التنظيم التشريعي لإجازة زوجة الشهيد (الموظفة) بصورة الآتية:

أ) منح الموظفة (زوجة الشهيد) إجازة الأمومة لمدة سنتين براتب تام للرعاية بالمولود الذي يلد بعد إستشهاد والده أو لم يصل عمره سنة كاملة وقت إستشهاد والده.

- (ب) منح الموظفة (زوجة الشهيد) إجازة خاصة لمدة سنة براتب تام للرعاية بطفلها (أطفالها) الذي بلغ سنة كاملة من العمر ولم يبلغ الثامنة عشر من العمر وقت إستشهاد والده.
- (٨) في حالة إصابة الزوج (الزوجة) أو الأصول بالأمراض المزمنة أو المستعصية: بعد إثبات إصابة الزوج (الزوجة) بمرض مزمن أو مستعصي يمنعه من أداء أعماله اليومية الإعتيادية بشكل يحتاج إلى مساعدة ورعاية من قبل الغير بناءً على تقرير طبي رسمي، نقترح أن يمنح الموظف على طلبه إجازة لمدة سنتان بنصف راتب وقابلة للتجديد لمدة مماثلة وبنفس الراتب ومن غير التحديد مادام السبب وراء منح هذه الإجازة موجوداً.
- وللموظف (بنت أو ابن) التمتع بهذه الإجازة لغرض رعاية والديه (أو أحدهما) عند عجزهم أو إصابتهم بالأمراض المزمنة أو المستعصية بناءً على تقرير طبي رسمي، وكما يأتي:
- (أ) إذا كان الموظف الذي يريد التمتع بهذه الإجازة وحيداً، ليس له إخوة أو أخوات، فيكفي إثبات حالة العجز أو الإصابة بمرض مزمن أو مستعصي لوالديه أو أحدهما.
- (ب) إذا لم يكن الموظف وحيداً ولكنه أثبت للإدارة بأنه الوحيد بين إخوته وأخواته الذي يستطيع القيام برعاية والديه (أحدهما) أما البقية فلا يستطيعون القيام بهذه المهمة.
- (ج) أما إذا طلب الابن (الموظف) والبنت (الموظفة) معاً هذه الإجازة لرعاية والديهم أو أحدهما، ففي هذه الحالة لابد من إعطاء البنت (الموظفة) الأولوية في الحصول على هذه الإجازة، لأن المرأة بطبيعتها هي الأفضل للرعاية بالآخرين وبالأخص بالوالدين.
- ويجب أن يكون منح هذه الإجازة للموظف بشروط معينة حتى لا تفقد الإجازة الغرض من منحها، وعند مخالفته لها، للإدارة إنهاء الإجازة وإسترداد ما صرف له من راتب ومخصصات، من هذه الشروط:
- (أ) لا يجوز له ممارسة أي عمل أثناء تمتعه بهذه الإجازة.
- (ب) لا يجوز له الدراسة وان كانت على نفقته الخاصة.

قائمة المصادر

❖ الكتب:-

- ١) إسماعيل نامق حسين، العدالة بين الفلسفة والقانون، مكتب الفكر والوعي التابع للإتحاد الوطني الكردستاني، السليمانية، ٢٠١٠.
- ٢) د. علي محمد بدير و د. عصام عبد الوهاب البرزنجي و د. مهدي ياسين السلامي، مبادئ وأحكام القانون الإداري، مديرية دار الكتب للطباعة والنشر، بغداد، ١٩٩٣.
- ٣) د. ماهر صالح علاوي الجبوري، مبادئ القانون الإداري - دراسة مقارنة، دار الكتب للطباعة والنشر، ١٩٩٦.

❖ الدساتير وإعلانات الحقوق:-

- الدساتير:-

- ٤) القانون الأساسي العراقي لعام ١٩٢٥.
- ٥) القانون الأساسي لجمهورية ألمانيا الاتحادية لعام ١٩٤٩.
- ٦) دستور المملكة الأردنية الهاشمية لعام ١٩٥٢.
- ٧) الدستور الفرنسي لعام ١٩٥٨.
- ٨) دستور دولة الكويت لعام ١٩٦٢.
- ٩) دستور الإمارات المتحدة العربية لعام ١٩٧١.
- ١٠) دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥.

- إعلانات الحقوق:-

- ١١) إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر عام ١٧٨٩.
- ١٢) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب القرار المرقم ٢١٧ ألف (د - ٣) في (١٠/١٢/١٩٤٨).
- ١٣) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦.
- ١٤) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦.

❖ القوانين والقرارات والتعليمات:-

- (١٥) قانون الأحوال الشخصية رقم ١٨٨ لسنة ١٩٥٩ المعدل.
- (١٦) قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل.
- (١٧) قانون رعاية الأحداث رقم ٧٦ لسنة ١٩٨٣ المعدل.
- (١٨) قانون حقوق وإمتهيازات المعاقين وذوي الإحتياجات الخاصة في إقليم كوردستان - العراق رقم ٢٢ لسنة ٢٠١١.
- (١٩) قانون رعاية ذوي الإعاقة والإحتياجات الخاصة العراقي رقم ٣٨ لسنة ٢٠١٣.
- (٢٠) قانون التقاعد الموحد رقم ٩ لسنة ٢٠١٤ في العدد (٤٣١٤) بتاريخ (٢٠١٤/٣/١٠) من جريدة الوقائع العراقية.
- (٢١) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (١٤٤٨) لعام ١٩٧٨ في العدد (٢٦٨٣) بتاريخ (١٩٧٨/١١/٢٠) من الوقائع العراقية.
- (٢٢) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٥٣٤) لعام ١٩٧٩ في العدد (٢٧٤٢) بتاريخ (١٩٧٩/١١/٢٦) من الوقائع العراقية.
- (٢٣) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل المرقم (٤٤) لعام ١٩٨٦ في العدد (٣٠٨١) بتاريخ (١٩٨٦/١/٢٠) من الوقائع العراقية.
- (٢٤) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٦٣٨) لعام ١٩٨٦ في العدد (٣١١٢) بتاريخ (١٩٨٦/٨/٢٥) من الوقائع العراقية.
- (٢٥) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (٨٨٠) لعام ١٩٨٨ في العدد (٣٢٣٢) بتاريخ (١٩٨٨/١٢/١٢) من جريدة الوقائع العراقية.
- (٢٦) قرار مجلس قيادة الثورة المنحل رقم (١٩٠) لعام ٢٠٠١ في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٨٩٥) بتاريخ (٢٠٠١/٩/١٠).
- (٢٧) أمر سلطة الائتلاف المؤقتة رقم (٣٠) الصادر بتاريخ (٢٠٠٣/٩/٨) والمعنون بـ(إصلاح رواتب وظروف عمل موظفي الدولة) الملغي، في جريدة الوقائع العراقية العدد (٣٩٧٩) في (٢٠٠٣/٩/٨).

٢٨) تعليمات قواعد السلوك الخاصة بموظفي الدولة والقطاع العام ومنتسبي القطاع المختلط رقم (١) لسنة ٢٠٠٥ المعدل والمنشور في العدد (٣٩٩٢) بتاريخ (٢٠٠٥/٢/١٢) من الوقائع العراقية.
٢٩) تعليمات وزارة المالية الاتحادية بموجب كتابها المرقم (٦٥٨٠/٦٠/٨٠٢) في (٢٠١٣/١/٢٨).

٣٠) التعليمات المالية المرقم (٢٩) لسنة ٢٠١٣ الصادرة عن وزارة المالية والإقتصاد لحكومة إقليم كردستان - العراق بموجب كتابها المرقم (١١٠٩٥/٤/٩) في (٢٠١٣/٦/١٢).

الملخص

تعد المساواة بين المواطنين أمام القانون مبدأً دستورياً، إذ نصت عليه معظم الدساتير المعاصرة، واتجه دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥ ذات الإتجاه، إلا أن المساواة بين الجنسين لا يمكن تحقيقها بشكل مطلق وفي كافة الأوضاع والأحيان دون النظر الى الوضع والوظيفة الإجتماعية للجنسين، فمثلاً إلتزام الدولة بحماية الأمومة، وعن طريقها حماية الطفولة، يستلزم المعاملة مع المرأة (الأم)، أحياناً، معاملة مختلفة عن الرجل (الأب).

وعند تطرقنا لدراسة مسألة المساواة بين الموظفين في الوظيفة العامة، نجد انه داخل الوظيفة العامة يوجد عدم المساواة بين الموظفين والموظفات المتزوجات في موضوع الإجازات - كأحد الحقوق التي يتمتع بها الموظفون - وان هذا النوع من التمييز تمييز إيجابي ويعود بالنفع لحماية الأسرة والمحافظة على كيانها وتربية الأولاد، وإثره تتحقق المصلحة العامة للمجتمع، لأن الأسرة هي نواة المجتمع، فحمايتها تعني حماية المجتمع كافة.

پوخته

یه کسانى هاوڵاتیان له بهردهم یاسادا بنه مایه کی دهستوریه، که زۆرینه ی دهستوره هاوچه ره که کان دهقیان له سهه داوه، وه دهستوری کۆمارى عیراق بۆ سالى ٢٠٠٥ هه مان ئاراسته ی وه ره گرتووه، هه ره چهنده ناتوانی یه کسانى له نیوان ههردوو ره گهزه که دا به ديهی پزیت به شیوه یه کی ره ها وله هه موو بارودۆخ وکاتیکدا به بی له به رچاوگرتنى بارودۆخ وئهرکی کۆمه لایه تی ههردوو ره گهزه که، بۆ نمونه ئهرکی دهو لهت به پاراستنى دایکایه تی، وه له پیکاشیه وه پاراستنى مندال، وا پيوست دهکات که مامه له کردن له گه ل ئافرهت (دایک) دا، هه ندیک جار، مامه له یه کی جیاوازی یه تی له پیاو (باوک).

وه له کاتیکدا لیکۆلینه وه له بابه تی یه کسانى له نیوان فه رمانبه راندا ده که ین له وه زیفه ی گشتیدا، ده بینین له نیو وه زیفه ی گشتیدا نا یه کسانى به دیده کری یه تی له نیوان پیاوان وئافره تانى فه رمانبه ردا، ئه وان ه ی هاوسه ره گیر بیان کردووه، له بابه تی مۆ له تدا - وه کو یه کی له مافانه ی که فه رمانبه ران ه یانه - ئه م جو ره ش له جیاکارى جیاکاریه کی ئه رینییه وبه سوود بۆ پاراستنى خیزان وپاریزگاری کردن له قهواره که ی وپهروه رده کردنى مندال ه کان، وه له م

رېگایه شهوه بهرژه وهندی گشتی کومه لگا به دیدیت، چونکه خیزان بنه چه ی کومه لگایه، هه ربویه پاراستنی خیزان مانای پاراستنی هه موو کومه لگا ده گه یه نیت.

Abstract

Citizens equality in law is a constitutional principle, most of the modern constitutions mentioned this principle, and the Constitution of the Republic of Iraq for 2005, also took this direction.

But genders equality cannot be achieved in an absolute way and in every situation without taking social circumstances of both genders to consideration, for example the state's commitment in motherhood protecting issue and protecting child from this way, behaving females, mothers in other words, sometimes needed to be different from that of males, fathers in other words.

When we deal with employee's equality in public employment, we find somehow inequality between male and female employees whom they have got married in "leave of absence" issue, as one of the employee's rights.

This kind of discrimination can be considered as a positive discrimination and has benefit for protecting family and children. From this way we can achieve public interest of community because family is the base of community, so protecting family means protecting the whole community.