



## الدور القضائي لمجلس شوري إقليم كردستان- العراق في ترسيخ مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة (دراسة تحليلية)

أ. م. د. فارس علي جانكير
قسم القانون ، كلية القانون ، جامعة دهوك ، إقليم كردستان - العراق
البريد الالكتروني: faris.jangeer@uod.ac
د. زيرك مجيد محمد سعيد
قسم القانون ، كلية القانون ، جامعة دهوك ، إقليم كردستان - العراق
البريد الالكتروني: zeerakmajeed@uod.ac

ID No. 3935	Received: 27/03/2025	الكلمات المفتاحية:
(PP 69 - 95)	Accepted: 27/04/2025	مبدأ المساواة- الوظيفة العامة - المساواة
<a href="https://doi.org/10.21271/zjlp.23.39.4">https://doi.org/10.21271/zjlp.23.39.4</a>	Published: 20/07/2025	القانونية - الرقابة القضائية

### الملخص

يُعد مبدأ المساواة أحد المبادئ الأساسية التي تضمن الحقوق الفردية في أي مجتمع ديمقراطي، وهو يساهم في بناء نظام قانوني التي يكفل العدالة وتكافؤ الفرص لجميع الافراد، كما يعد أحد الأسس التي يعتمد عليها النظام الإداري في أي دولة لضمان تحقيق العدالة بين جميع الافراد، و في نطاق الوظيفة العامة، يكتسب هذا المبدأ أهمية خاصة، حيث يتعين أن يتوفر لجميع الموظفين فرص متساوية في الحقوق الوظيفية و المساواة في توزيع المهام والواجبات وعدم التمييز في التعامل عن أي تمييز، و يلعب الدور الرقابي للمؤسسات القضائية، مثل مجلس شوري الإقليم في كردستان - العراق دوراً حيوياً في تحقيق هذا المبدأ وحمايته من أي انتهاكات قد تحدث في إطار العمل الإداري وكذلك ضمان تطبيق المساواة القانونية بين الأفراد في جميع المجالات، وخاصة في الوظيفة العامة، وان أفضل ضمان لتعزيز مبدأ المساواة بين الموظفين في الحقوق والواجبات يكمن في تعزيز الرقابة القضائية على القرارات الصادرة بشأن الموظفين، خاصة فيما يتعلق بالحقوق الوظيفية. فوجود رقابة قضائية فعالة يضمن أن القرارات المتعلقة بالترقيات، العلاوات، والمزايا الوظيفية، وكذلك توزيع الواجبات والمعاملة، تتم وفقاً لمبدأ المساواة.

### المقدمة

أولاً- مدخل تعريفى بموضوع البحث:

من المعلوم ان مبدأ المساواة تتخذ صور أساسية، حيث تتمثل في المساواة أمام القانون، التي تعني تطبيق القانون على الجميع دون تمييز أو تفرقة، وكذلك المساواة أمام الوظائف العامة، وكذلك المساواة أمام المرافق العامة، كما تتمثل بالمساواة أمام القضاء، وأخيراً المساواة أمام الواجبات والأعباء العامة، بحيث يتحمل جميع المواطنين المسؤوليات والالتزامات القانونية والمالية بالتساوي وفقاً لما يقتضيه القانون.



وإذا كان النظام الوظيفي يكفل للحقوق الوظيفية ضماناتها وحصاناتها التي من أهمها أن تقوم على أساس مبدأ المساواة والعدالة بين جميع العاملين في جميع مظاهرها، فإن النظام الوظيفي السليم يجب أن يكفل لواجبات الوظيفة العامة من الضمانات والحصانات ما يجعلها دائماً محل احترام العاملين وعدم خروجهم عليها والتزامهم بأدائها كذلك فإنه مما يجب أن تكون هذه الواجبات الوظيفية قائمة على أساس من المساواة والعدالة بين جميع الموظفين بحيث يلتزمون جميعاً بهذه الواجبات على مستوى عادل من المسؤولية وأن تكون مساءلة جميع الموظفين على اختلاف مستوياتهم الوظيفية إذا ما أخلوا بواحد من هذه الواجبات أو خرجوا عليها.

علاوة على ذلك، فإن مجلس شوري إقليم كردستان العراق، منذ تأسيسه بموجب قانون مجلس الشوري لإقليم كردستان - العراق رقم (14) لسنة 2008، يلعب دوراً حيوياً في ممارسة اختصاصاته، لاسيما في المجال القضائي، حيث يسهم بشكل كبير في ضمان تطبيق العدالة وتعزيز سيادة القانون في الإقليم، حيث يتولى النظر في القضايا المتعلقة بالموظفين، ويسعى لضمان معاملة الجميع على قدم المساواة دون تمييز أو تحيز استناداً إلى مراكزهم القانونية ووفقاً للمعايير القانونية المعتمدة، كما يساهم المجلس في تحقيق المساواة على مستوى الإقليم بشكل صحيح وشفاف، مما يعزز الثقة بين الموظفين والإدارة، وتمنع استغلال السلطة أو اتخاذ قرارات غير منصفة قد تضر بالموظفين، حيث يتم التأكد من أن كل موظف يتمتع بنفس الفرص والحقوق، ويعامل بطريقة عادلة وفقاً للأداء والكفاءة، مما يعزز بيئة عمل مستقرة ويسهم في رفع مستوى الأداء والرضا الوظيفي

ثانياً- أهمية موضوع البحث وأسباب اختياره:

يُعد موضوع البحث من المواضيع ذات الأهمية البالغة في المجال القانوني، حيث يلعب مجلس شوري إقليم كردستان دوراً حيوياً في مراجعة القرارات الادارية المتعلقة بالوظيفة العامة وضمان توافقها مع مبدأ المساواة، ومن خلال هذا البحث، يمكن تسليط الضوء على الدور الرقابي الذي يمارسه المجلس في الحفاظ على المساواة بين الأفراد، مما يعزز من مصداقية النظام القضائي في الإقليم وقدرته على معالجة قضايا التمييز والتفرقة في النطاق الوظيفي، مما يساعد في تعزيز ثقة الموظفين في النظام القانوني والإداري في الإقليم، كما يشكل هذا البحث إضافة مهمة لفهم دور مجلس شوري إقليم كردستان في تعزيز مبدأ المساواة بين الموظفين في مجال الوظيفة العامة

ثالثاً- أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تقديم دراسة قانونية متخصصة، حول آلية تحقيق المساواة في نطاق الوظيفة العامة في إقليم كردستان، كما يهدف البحث إلى تقديم دراسة قانونية متخصصة ودقيقة حول الدور القضائي لمجلس شوري إقليم كردستان في ضمان المساواة في الوظيفة العامة، مما يساهم في تطوير السياسات والتشريعات في المستقبل.

رابعاً- إشكالية البحث :

ان موضوع البحث يعتبر من القضايا الحساسة والدقيقة التي تثير العديد من الإشكاليات القانونية التي تتطلب حلولاً دقيقة، وتتمثل مشكلة البحث في مدى مساهمة مجلس شوري إقليم كردستان - العراق، من خلال قراراته القضائية، في ترسيخ مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة، سواء من حيث الحقوق المالية أو الوظيفية أو من حيث توزيع المهام والواجبات بين الموظفين دون تمييز، وذلك في ضوء الأسس الفلسفية والقانونية لمبدأ المساواة.

عليه؛ يتفرع عن هذه الإشكالية عدة تساؤلات نوردتها على الشكل الآتي :

1. ما هو الإطار الفلسفي والقانوني لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة؟
2. كيف يتم تفسير وتطبيق هذا المبدأ في قوانين إقليم كردستان؟
3. ما هو دور مجلس الشوري كجهة قضائية في ضمان الالتزام بهذا المبدأ؟
4. هل هناك تباين في الحقوق المالية أو الوظيفية بين الموظفين في ذات الظروف؟ وما موقف المجلس من ذلك؟
5. هل ساهمت قرارات مجلس الشوري في الحد من التمييز في توزيع المهام والواجبات داخل الوظيفة العامة؟



خامساً- نطاق البحث:

يتناول نطاق البحث الدور القضائي لمجلس شوري إقليم كردستان في ترسيخ مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة، وذلك في إقليم كردستان العراق ويتم ذلك من خلال تحليل القرارات القضائية الصادرة عن مجلس شوري الإقليم، وتحديد مدى فعالية الرقابة التي يمارسها المجلس في هذا المجال

سادساً- منهجية البحث:

نعتمد في بحثنا المنهج التحليلي، بوصفه منهجاً أساساً في معالجة موضوع البحث، وذلك من تحديد مفهوم مبدأ المساواة وتحليل القرارات القضائية الصادرة من مجلس شوري إقليم كردستان العراق المتعلقة بمبدأ المساواة في الوظيفة العامة، وبالتركيز على الجانب التطبيقي

سابعاً- خطة البحث:

لدراسة هذا الموضوع قمنا بتقسيمه الى مبحثين:

المبحث الأول مخصص لموضوع الأساس الفلسفي والقانوني لمبدأ المساواة وتناولناه في مطلبين، الأول خصصناه الأساس الفلسفي والدولي لمبدأ المساواة، والثاني تناولنا فيه مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة. اما المبحث الثاني، فمخصص للتطبيقات القضائية لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة، وتناولناه في مطلبين، الأول: المساواة في حقوق الموظف العام، اما الثاني تناولنا فيه المساواة في توزيع المهام والواجبات وعدم التمييز في التعامل.

## المبحث الأول

### الأساس الفلسفي والقانوني لمبدأ المساواة

المساواة لغةً تعني "السواء" أي العدل أو سواء الشيء مثله، وساويت بينهما بمعنى سويت، واستوى الشيطان وتساويا وتماثلا، وساوى الشيء إذا عادله، وتشير إلى " المماثلة أو المبادلة والتكافؤ في القيمة والقدر والمشابهة"<sup>(1)</sup>. والمساواة كمصطلح قانوني تعني تطبيق القانون على الجميع دون تمييز، بحيث لا يُفضل فرد أو آخر بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة<sup>(2)</sup>. فالقصد من مبدأ المساواة هو عدم التمييز وتحقيق تكافؤ الفرص والعدل. وتخضع جميع الحقوق والحريات لمبدأ أساسي هو مبدأ المساواة، حيث يتمتع الأفراد بحقوق وحريات عامة متساوية دون تمييز بينهم بناءً على الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. ويعد مبدأ المساواة حجر الزاوية في أي تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة، فهو يشكل الروح التي تحيا بها الديمقراطية، كما أن غيابه يؤدي إلى انتقاص من جوهر النظام الديمقراطي ذاته<sup>(3)</sup>. والتي أكدت الأديان والمواثيق والإعلانات الدولية على أهميته في كون الأفراد متساوون ولا تفرقة فيما بينهم، وذهب أغلب الفلاسفة والفقهاء إلى أن عدم الاستقرار وإندلاع الثورات ضد الحكام جاء نتيجة لتطور الوعي الإنساني والإخلال بهذا المبدأ، فالنظم الديمقراطية تقوم على المساواة والعدالة الاجتماعية وضمان الكرامة الإنسانية.

بناءً على ذلك، سنقسم هذا المبحث إلى مطلبين: الأول يختص بالأسس الفلسفية والدولية لمبدأ المساواة بينما يتناول الثاني مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة.

1- محمد محمود سعيد، مبدأ المساواة في التعيين بالوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2019، ص55.

2- سميحة العقابي، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2014، ص15.

3- طلعت حرب محفوظ محمد، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1989، ص11.



## المطلب الأول

### الاساس الفلسفي والدولي لمبدأ المساواة

تباينت آراء الفقهاء في تأصيل الأساس الفلسفي لمبدأ المساواة وتحديد مصدره، إذ يرى بعضهم أن جذوره تكمن في مبادئ القانون الطبيعي، بينما يؤكد آخرون أن نظرية العقد الاجتماعي تشكل الدعامة الأساسية لهذا المبدأ. كما توجد رؤية ثالثة تُشير إلى أن نظرية الحقوق الفردية تمثل البنية الفكرية والفلسفية التي يرتكز عليها مبدأ المساواة، من خلال تقديسها للحقوق والحريات الفردية<sup>(1)</sup>، عليه؛ سنتناول هذا المطلب بفرعين وبالشكل الآتي:

#### الفرع الأول: الاساس الفلسفي لمبدأ المساواة

إن مفهوم مبدأ المساواة مر بمراحل تاريخية متغيرة بشكل يتوافق مع الأفكار والعقائد السائدة في كل مرحلة<sup>(2)</sup>، فنرى ان ( افلاطون 328- 348 ق.م ) صاحب الفلسفة المثالية في كتابه ( القوانين ) قد قسم المواطنين إلى أحرار وعبيد وأجانب، و( أرسطو 384- 322 ق.م ) إلى سادة وعبيد، ايضاً وقف كأستاذه ( افلاطون ) بالضد من مبدأ المساواة في الحقوق لان الطبيعة، لاعتقاده بأن الطبيعة قد أنعمت البعض بالعقل واخرين ببنية جسمانية، بحيث يختلف جسم الفرد الحر عن جسم العبد<sup>(3)</sup>، لأن الناس وفق رؤيتهما ليسوا متساوين فلكل طبقة حقوق وامتيازات معينة كما حرمت النساء من حق التصرف والتعلم<sup>(4)</sup>.

كما أن المجتمع الروماني منقسماً إلى طبقتين مختلفتين في الحقوق والواجبات وهما (الأشراف) و(العامة) وكان (الرقيق) لا يعتبر إنساناً وإنما شيئاً لا يعتد بدمته المالية ولا يحق له أن يتزوج، وكذلك (المرأة) لا يحق لها أن تتمتع بالحقوق السياسية كأن تصبح عضوة في مجلس لشعب أو أن تتولى وظيفة عامة<sup>(5)</sup>.

ونرى بأن فلاسفة العصور الوسطى من أواخر القرن الخامس حتى نهاية القرن الخامس عشر الميلادي، قدموا مساهمات فكرية متوازية مع التطورات التي شهدتها أوروبا، بما في ذلك تأثير الكنيسة وتأكيد مركزها في الإمبراطورية. من أبرز هؤلاء الفلاسفة الإيطالي (توماس الأكويني 1225- 1274) الذي بنى فلسفته على التوفيق بين العقل والإيمان. وركزت أفكاره على توضيح جوانب متعلقة بالدولة والمجتمع ونظم الحكم وعلاقة الدولة بالكنيسة.

ويذهب ( الأكويني ) إلى أن السلطة السياسية حق من الحقوق الإنسانية، وهي جزء من الحقوق الطبيعية الصادرة عن الذات الإلهية. يؤكد أن الله لا يمكن أن يُعد مسؤولاً عن أي شكل من أشكال الحكومات، لأنه لم يكن بفعل إداري هذا الشكل أو ذلك، ولم يقرر أفضلية أحد الأشكال على غيره. أي أن السلطة السياسية تقوم على الحقوق الإنسانية، رغم أن الله هو مصدر السلطة، ويشير إلى أن للشعب حق قانوني في إجبار الحاكم، الذي يستمد سلطته من الشعب، على الالتزام بالشروط التي بموجبها تنازل له الشعب عن السلطة<sup>(6)</sup>.

1- محمد المتولي السيد، مبدأ المساواة أمام المرافق العامة بالتطبيق على توزيع الخدمات الصحية في مصر، اطروحة

دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 1997، ص 56 وما بعدها.

2- كريم يوسف أحمد كشكاش، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكندرية، 1987، ص 304.

3- جون كولر، الفكر الشرقي القديم، ترجمة: كامل يوسف حسين، الكويت، سلسلة عالم المعرفة، 1995، ص 45.

4- حسن علي الذنون، فلسفة القانون، مطبعة العاني، بغداد، 1975، ص 31.

5- صبيح مسكوني، القانون الروماني، ط2، مطبعة شفيق بغداد، 1971، ص 73.

6- عامر حسن فياض، الرأي العام وحقوق الإنسان، المكتبة القانونية، بغداد، 2009، ص 89.



وفي عصر النهضة يعتبر الهولندي (هوجو جروشيوس 1583-1645) رائداً بتأسيسه لفكرة القانون الطبيعي في العصر الحديث برؤيته لحكم قوي يتوسع فيه النشاط الاقتصادي ويسود النظام والأمان بوجود حكم يكرس لمصلحة المجتمع (1). وفي القرنين التاسع عشر والعشرين تطورت الحقوق والحريات وظهرت باتجاهين:

أولاً: نظرية الحقوق الطبيعية التي ظهرت لتقييد الملك وتجنب استبدادهم وانفرادهم بالسلطة والمطالبة بحقوق وحرية الأفراد كحقوق طبيعية مطلقة وسابقة في وجودها على القانون ملتصقة بإنسانيته وولدت معه فحسب، فالقانون ليس أساس الحق وإنما الحق هو أساس القانون وأن وظيفة القانون هي حماية هذا الحق (2).

ثانياً: نظرية العقد الاجتماعي: التي استند إليها المذهب الفردي في بناء رؤيته السياسية، وذلك بأن الانسان كان يعيش حياة طبيعية منعزلة قبل قيام المجتمع، وان انتقاله الحياة الاجتماعية جاء بعد تعاقد الأفراد فيما بينهم على إدارة السلطة والحكم، والهدف هو تنظيم وحماية الحقوق الطبيعية للأفراد من المخاطر الخارجية (3).

ومن أبرز فلاسفة العقد الاجتماعي الإنجليزي (توماس هوبز 1588 - 1679) العناصر للحكم المطلق للحاكم، وبأن الانسان كان يعيش في حالة فوضى وعدم الاستقرار لذلك لجئوا إلى إبرام العقد الذي يشمل الجميع باستثناء الفرد الذي اختاره الأفراد حاكماً لهم (4).

ولدينا أيضاً الفيلسوف الإنجليزي آخر وهو (جون لوك 1632 - 1704) يعتبر رائد الفردية الليبرالية، والذي يرى بأن الإنسان كائناً عاقلاً وحرراً سعيداً وغاية السياسة ويعيش بسلام، غير أن تعدد وتضارب مصالح الافراد دفعهم لإنشاء العقد الاجتماعي والحاكم طرف في العقد وأن الافراد تنازلوا فقط عن القدر اللازم الذي يقيم السلطة ويحفظ حقوقهم وحررياتهم (5).

أما المفكر الفرنسي (جان جاك روسو 1712 - 1778) فقد ذهب إلى أن الجمع بين السلطة والحرية يكون بإبرام عقد اجتماعي يتعهد فيه الأفراد بالتنازل عن كامل حقوقهم الطبيعية للمجتمع أو الأمة، وليس للحاكم وتتجسد السلطة في الإرادة العامة ولا يوجد تعارض بين سيادة الدولة وحرية الفرد، وأن الأفراد يخضعون للقانون الذي انبثق من الإرادة العامة ولا يعد ذلك إنتقاصاً في حريتهم. وقد أطلق (روسو) بالإضافة إلى مفكرين بارزين آخرين كالفرنسيين (فولتير 1694-1778) و (مونتسكيو 1689-1755) على حركتهم أسم (التنوير) كبداية لعصر جديد من المعرفة الإنسانية (6).

وصولاً إلى الأنظمة الوضعية الحديثة التي أثرت في حياة الشعوب وفي صياغة مفهوم خاص بالمساواة والتي تباينت بخصوصها الرؤى والمفاهيم من نظام إلى آخر طبقاً للعوامل والمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية، ولاسيما العقيدتين الليبرالية والماركسية.

في النظر الغربية كان لوثيقة إعلان حقوق الانسان والمواطن للثورة الفرنسية سنة 1789، وشعارها بالحرية والاخاء والمساواة، الأثر الأبرز في تقرير مبدأ المساواة بشكل رسمي وذلك بالحقوق الفردية للإنسان في (الحرية والمساواة

- 1- محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، ج1، ط 5، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص41.
- 2- هاشم فارس الجبوري، حقوق الإنسان في الإسلام والنظم العالمية، بحث مقدم الى مؤتمر حقوق الانسان في المجتمع العربي، جامعة مؤتة، الأردن، 2005، ص6-7.
- 3- توشار جان وآخرون، تاريخ الفكر السياسي، ترجمة: علي مقلد، الدار العالمية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1987، ص262.
- 4- هاشم فارس الجبوري، مصدر سابق، ص 11.
- 5- أزهار عبد الكريم الشخيلي، مفهوم الحقوق والحريات في الدستور الأمريكي، مجلة دراسات دولية، مركز الدراسات الدولية، جامعة بغداد، 2003، ص48.
- 6- توشار جان وآخرون، مصدر سابق، ص 262.



والملكية والأمن ومقاومة الظلم) وذلك إستناداً على المذهب الفردي المبني على أسس القانون الطبيعي وفكرة العقد الاجتماعي.

ويرى الفقيه الفرنسي (توكفيل 1805-1859) أن هناك لحظة فاصلة تبلغ فيها المساواة ذروتها فتلتقي مع الحرية وتندمج معها. وقد سعى بعض الفقهاء إلى تحديد هذه اللحظة الدقيقة، حيث اعتقد الليبراليون التقليديون أن المساواة أمام القانون تمثل عاملاً محفزاً للحرية<sup>(1)</sup>.

ويذهب (أندريه هوريو 1897-1973) إلى أن مبدأ المساواة يختلف جوهرياً عن الحرية الفردية، إذ يستند المبدأ الأول إلى أفكار موضوعية ذات جذور دينية أو مستمدة من مفاهيم غير مرئية، في حين تقوم الحرية على مشاعر شخصية عميقة. كما أن المساواة ليست حقاً فردياً مستقلاً بذاته، بل هي مفهوم يرتبط بتنظيم المجتمع ككل لضمان تحقيقها وممارستها<sup>(2)</sup>.

وفي هذا السياق يرى العميد (ليون ديجي 1859-1892) أن مبدأ المساواة يُعدّ قاعدة أساسية في القانون العام الفرنسي، وهو مبدأ يلزم المشرع باحترامه. ومع ذلك، فإن فهم هذا المبدأ يجب أن يكون في إطار كونه قاعدة تهدف إلى حماية الأفراد عبر القانون، مع التأكيد على أن هذه المساواة ليست مطلقة، بل هي مساواة نسبية تأخذ في الاعتبار الظروف والمعطيات المختلفة<sup>(3)</sup>.

ووفقاً للمذهب الفردي المساواة هي مساواة قانونية وليست فعلية، أي أن يتمتع جميع الأفراد بالمساواة في الحماية القانونية لهم وأن يكون متساوين في تحمل الواجبات أمام القانون بغض النظر عن عامل الثروة أو الجنس أو اللون أو الدين. إذن مفهوم مبدأ المساواة في النظم الغربية هو المساواة القانونية التي تتجسد في أهمية حماية حقوق الأفراد وفرض الواجبات بقوة واحدة<sup>(4)</sup>. وقد واجه الفكر الليبرالي الغربي أزمات حادة نتيجة استثثار بعض الطبقات الاجتماعية بحقوق وحرّيات معينة، فأدى إلى تنامي شعور لدى الفئات المحرومة بعجز الفكر الليبرالي عن إيجاد حلول لهذه الأزمات، لذلك ظهرت مجموعة من النظريات التي سعت إلى تقديم حلول مناسبة للحد من الاحتكار واستغلال الإنسان لأخيه الإنسان، وأطلق على هذه النظريات اسم "النظريات الاشتراكية". وقد استُخدم مصطلح الاشتراكية للدفاع عن تدخل الدولة في النشاط الفردي، خلافاً للفكر الليبرالي الذي يقوم أساساً على الحد من هذا التدخل. وتتراوح هذه النظريات بين الماركسية المتطرفة على أقصى اليسار، والمذهب الاجتماعي المعتدل الذي يقف عند أقصى اليمين<sup>(5)</sup>.

وتُعد الماركسية مذهباً اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً أسس دعائمه الفيلسوف كارل ماركس بالتعاون مع زميله فريدريك إنجلز، حيث تسعى إلى تحقيق المساواة بين أفراد المجتمع من خلال القضاء على الفوارق الطبقيّة، كما تهدف إلى توزيع الإنتاج بشكل عادل بين الجميع، بما يضمن تلبية احتياجاتهم الأساسية<sup>(6)</sup>، ولا ينصب النظام الماركسي على المساواة القانونية فقط وإنما أيضاً على كيان الفرد من الناحية المادية أي المساواة الاقتصادية، أي وفقاً للحاجة وليس وفقاً للكفاءة، ويتغير مفهوم المساواة بتطور المراحل في الماركسية مرحلة البروليتاريا حيث تكون المساواة شكلية ومن ثم

1- jouanjan – Olivier, Le principe d'égalité devant la loi en droit Allemand, Paris, 1992,P.63 -1

2- أندريه هوريو، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، ترجمة الأساتذة علي مقلد، شفيق حداد، عبد الحسن سعد، الأهلية للنشر والتوزيع، بيروت، ص642.

3- Léon Duguit, Traité de droit constitutionnel, TII, Paris P. 582, et-s. -3

4- كريم يوسف أحمد كشكاش، مصدر سابق، ص304.

5- ثروت بدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989 ص 423.

6- محسن خليل النظم السياسية والدستور اللبناني، دار النهضة، بيروت 1975، ص117.



مرحلة الشيوعية الكاملة التي تحقق المساواة الفعلية في مجتمع لا طبقي متساوي في درجة إشباع الحاجات دون أخذ العمل كمقياس وبدون قوانين وياتفاء وجود الدولة<sup>(1)</sup>.

الفرع الثاني: مبدأ المساواة في المواثيق الدولية

يرى فقهاء القانون أن مبدأ المساواة يكفل الحماية اللازمة للحقوق والحريات العامة الأساسية، ولا يمكن ضمان حماية حقوق الإنسان إلا إذا كان ذلك متوافقاً مع مبدأ المساواة. وقد تم التأكيد على هذا المبدأ في المواثيق الدولية، فضلاً عن دساتير الدول والقوانين العادية<sup>(2)</sup>. وتشكل الحماية الدولية المتجسدة في الإعلانات والمواثيق الدولية، إحدى الضمانات الأساسية للحقوق والحريات، إذ تقر هذه المواثيق بمبدأ المساواة في مختلف المجالات، مثل المساواة أمام القانون، والمساواة أمام القضاء، والمساواة في التعليم، وغيرها من صور المساواة، وعليه سنتناول هذا الموضوع كالتالي:

أولاً: دور الثورة الفرنسية في تعزيز مبدأ المساواة

تمثل الثورة الفرنسية تمثلاً حدثاً مفصلياً مؤثراً في التاريخ الحديث لأوروبا والعديد من الدول في العالم، والتي نادى بشعار (الحرية والمساواة والاخاء) وأصدرت إعلان حقوق الانسان والمواطن في عام 1789.

قامت الثورة الفرنسية نتيجة للظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي كانت سائدة في ذلك الوقت وما نجم من التفاوت الكبير بين الطبقات في المجتمع<sup>(3)</sup>، إضافة إلى تعدد المحاكم القضائية تبعاً للطبقات الاجتماعية، بحيث كانت هناك محاكم خاصة للنبل، ومحاكم كنسية، وأخرى جامعية، ومحاكم طائفية ونقابية<sup>(4)</sup>، وكان تقلد المناصب يتم

بالعلاقات والمحسوبية، والوظائف كانت تعتبر ملكاً خاصاً لصاحبها ويمكن أن تهدى وتباع وتورث<sup>(5)</sup>، وأكدت المادة الثالثة من الإعلان على مبدأ أن السيادة تنبع من الأمة، ولا يحق لأي فرد أو مجموعة ممارسة أي سلطة دون تفويض صريح منها. وتشير المادة السادسة الى مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة، حيث تنص على ان القانون تعبير عن الارادة العامة ولكل المواطنين الحق المتساوي في وضعه والقانون واحد للجميع سواء في الحماية أو العقوبة ولكل المواطنين حق متساوي في تولي المناصب والمراكز العامة وفقاً لقدراتهم دون أي تمييز آخر غير الكفاءة<sup>(6)</sup>.

كما كفل الإعلان حقوق الأفراد فيما يتعلق بالاتهام، والقبض، والاحتجاز، والعقوبات، إضافة لحرية الرأي وحماية الملكية الخاصة، ومنع المساس بها إلا لضرورة العامة، وفق القانون، مع الالتزام بتقديم التعويض العادل عند الاقتضاء، وأيضاً شدد الإعلان على مبدأ المساواة أمام القضاء وعلى الرفض القاطع لإنشاء المحاكم الاستثنائية<sup>(7)</sup>.

ثانياً: مبدأ المساواة في الاعلان العالمي لحقوق الانسان

أقرت الجمعية العامة للأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الانسان في باريس في 10 كانون الأول 1948، ليكون مرجعاً تسعى إليه جميع الشعوب والأمم<sup>(8)</sup>، يشكل الإعلان العالمي لحقوق الانسان مصدر إلهام للحقوق الواردة في

1- أحمد فؤاد عبدالمنعم، مبدأ المساواة في الإسلام، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، 1972، ص378

2- شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، دار النهضة العربية القاهرة، 2001، ص9.

3- محمد ابراهيم حسن، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1985، ص18.

4- Rousseau, CH: Course de Droit public, Paris, 1947-1948, page294 .

5- Finer, Herman, The theory and practice of modern Government (Newyork,1949),p.138.

6- عبد الغني بسيوني عبدالله، مبدأ المساواة امام القضاء وكفالة حق التقاضي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2001، ص62.

7- محمد ابراهيم حسن، مصدر سابق، ص29.

8- شحاتة أبو زيد، مصدر سابق، ص504.



الدساتير والقوانين الوطنية. وقد تضمن ديباجته مبادئ عامة، إضافة إلى ثلاثين مادة تناولت الحقوق بالتفصيل. وقسمت هذه الحقوق إلى ثلاثة أقسام: الأول يشمل الحقوق المدنية والسياسية، والثاني يتعلق بالحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، أما الثالث فيختص بالحقوق المرتبطة بمتطلبات وتحديات الحياة المعاصرة الناتجة عن التقدم العلمي الكبير في مختلف المجالات<sup>(1)</sup>.

وقد أبرز الإعلان العالمي لحقوق الإنسان مبدأ المساواة في عدة مواضع من أهمها: المساواة أمام القانون، حيث جاءت بصورة شاملة لمبدأ المساواة في كافة الحقوق كحق الإنسان في الحياة وعدم التعرض أو المساس بها والعيش بحرية وأمان وفق المادة الثالثة، وكذلك حق عدم التعرض للتعذيب أو للعقوبات أو للمعاملة القاسية أو الوحشية ولا يجوز القبض على أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفاً طبقاً للمادة الخامسة، وأيضاً أشارت المادة الثالثة عشر على أن لكل فرد حرية التنقل والمغادرة واختيار محل الإقامة، والمادة الثانية بينت بأن ( لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون تفرقة بين الرجال والنساء)، والمادة السادسة عشرة أكدت على أن لكل إنسان الحق في التعليم، إضافة إلى الحقوق الأخرى كحرية الاعتقاد والاجتماع والعمل.. الخ<sup>(2)</sup>. وشددت المادة السابعة بأن جميع الناس سواسية أمام القانون، ولهم الحق في التمتع بالحماية المتكافئة دون أي تفرقة<sup>(3)</sup>، وكذلك المادة الواحدة والعشرون تؤكد على حق تولى كل شخص للوظائف العامة<sup>(4)</sup>.

ثالثاً: مبدأ المساواة في العهدين الدوليين لحقوق الإنسان

1. يكرّس العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام 1966 حماية الحقوق الأساسية للأفراد، كالحق في الحياة الكريمة، وحظر التعرض للتعذيب أو المعاملة اللاإنسانية، وحرية الفكر والتعبير والدين، والمشاركة في الشؤون العامة. كما يؤكد على المساواة أمام القانون، وضمان محاكمة عادلة، وكفالة حقوق الأقليات، مع تعهد الدول بضمان هذه الحقوق وحمايتها<sup>(5)</sup>.

2. يكفل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 مجموعة من الحقوق الأساسية التي تعزز حياة كريمة للأفراد، كالحق في العمل وتأمين عمل عادل، والحق في تكوين النقابات، والضمان الاجتماعي، وحماية الأسرة، والحق في العيش بمستوى معيشي لائق يشمل المأكل والمسكن والصحة. كما يؤكد على الحق في التعليم والمشاركة في الحياة الثقافية، مع تعهد الدول بتطوير هذه الحقوق تدريجياً وفق قدراتها وإمكاناتها المتاحة<sup>(6)</sup>.

- 1- حسني درويش عبد الحميد، حقوق الإنسان والحريات المتعلقة بمصالح الافراد المادية مجلة المحاماة، العددان الخامس والسادس، مايو، 1990، ص53.
- 2- محمد رفعت عبد الوهاب، النظر السياسية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007، ص206، كذلك مصطفى ابو زيد فهمي، النظام الدستوري للجمهورية العربية المتحدة، دار المعارف، الإسكندرية، 1965، ص123.
- 3- محمد رفعت عبد الوهاب، النظر السياسية، مصدر سابق، ص204.
- 4- طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، 1998، ص148.
- 5- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية والاقتصادية، المجلد 24، العدد 2، 2008، ص65.
- 6- محمد محمود سعيد، مبدأ المساواة في التعيين بالوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2019، ص96.



## المطلب الثاني

### مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة

تُعد المساواة الركيزة الأساسية لأي نظام ديمقراطي يكفل الحقوق والحريات العامة، وذلك بتجسيد مبدأ عدم التمييز بين الأفراد لاسيما في نطاق الوظيفة العامة، وكذلك السعي إلى ضمان تمتع الجميع بفرص وإمكانات متساوية في بيئة متكافئة وظروف موحدة، ويعتبر مبدأ المساواة من أبرز المبادئ التي تشكل أساس نظم الوظيفة العامة بمختلف أشكالها، وغالباً ما يتم النص عليه صراحة في التشريعات. وقد أصبح هذا المبدأ ضماناً أساسية وجوهرية من ضمانات النظام الوظيفي، في بعض الأحيان، لا يكفي المشرع بإدراج مبدأ المساواة ضمن النظام القانوني للوظيفة العامة، بل قد يحرص على تثبيته بشكل أكبر عبر تضمين النص عليه في الدستور، وذلك لتأكيدِه وتعزيز مكانته في النظام القانوني<sup>(1)</sup>.

والمساواة مفهوم متعدد الأبعاد وترتبط ارتباطاً وثيقاً بمبادئ الحرية والعدالة<sup>(2)</sup> إذ يتجلى في عدة صور منها المساواة القانونية التي تضمن أمام القانون حقوقاً متساوية لجميع الأفراد، والمساواة الفعلية التي تسعى لتحقيق العدالة من خلال ضمان فرص متكافئة في الواقع العملي، كما تشمل المساواة السياسية والمساواة الاجتماعية، بالإضافة إلى ذلك، نجد المساواة الراقعة التي تهدف إلى تعزيز وضع الفئات الأقل حظاً، والمساواة الخافضة التي تهدف إلى تحقيق توازن اجتماعي من خلال معالجة الفوارق الاقتصادية والاجتماعية، عليه سنتناول في هذا المطلب مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة وذلك من خلال تقسيمه الى فرعين وبالشكل الآتي:

### الفرع الأول

#### مبدأ المساواة في التشريع العراقي

يُعد الدستور ثمرةً للصراع بين الحاكم والمحكوم، وهو يُمثل قمة الهرم القانوني في الدولة ومركزها المحوري، باعتباره المنظم الأساسي لمبادئها وقواعدها العليا التي تلتزم بها جميع سلطات الدولة. فلا تعلو عليه أي قاعدة قانونية، إذ يُشكل الدستور القانون الأسمى الذي تستمد منه سائر التشريعات مشروعيتها وشرعية وجودها.

لذلك، نلاحظ أن معظم دساتير الدول حرصت على تكريس مبدأ المساواة والنص عليه بشكل واضح وصريح في صلب أحكامها، ونجد أن الدساتير العراقية المتعاقبة جاءت بصياغات شبه موحدة، تؤكد جميعها على مبدأ المساواة بين العراقيين في الحقوق والواجبات العامة، دون أي تمييز على أساس الجنس أو الطائفة أو المذهب أو الدين أو اللغة. وهو ما سنركز عليه كالتالي:

ففي العهد الملكي نرى بأن المادة 6 من القانون الأساسي العراقي لعام 1925<sup>(3)</sup>، أكدت على أن العراقيون متساوون في الحقوق أمام القانون، ولا فرق بينهم بسبب القومية أو الدين أو اللغة، والمادة 18 تضمن المساواة لجميع العراقيين في الحقوق والواجبات، والحق في شغل والوظائف الحكومية بناءً على الكفاءة والأهلية دون تمييز، مع تحديد شروط استخدام الأجانب في الوظائف الحكومية.

1- طلعت حرب محفوظ محمد، مصدر سابق، ص 4.

2- عبد الحميد متولي، القانون الدستوري والنظم السياسية مع المقارنة بالمبادئ الدستورية في الشريعة الإسلامية، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1993، ص 245.

3- القانون الأساسي العراقي لعام 1925، على الموقع الإلكتروني:

<https://constitutionnet.org/sites/default/files/basiclawof1925.pdf>



وفي عام 1958، شهد العراق تغييراً جذرياً في النظام السياسي، من النظام الملكي إلى النظام الجمهوري وصدر دستور مؤقت مؤلف من 30 مادة<sup>(1)</sup>، نلاحظ وضوح المادة 9 في تمتع جميع المواطنين بالمساواة أمام القانون في حقوقهم وواجباتهم العامة، وعدم جواز التمييز بينهم بناءً على الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو العقيدة. والمادة 10 تكفل حرية الاعتقاد والتعبير على أن ينظم بموجب قانون.

وكذلك أكد الدستور المؤقت لعام 1964<sup>(2)</sup>، في المادة 19 على أن جميع العراقيين متساوون أمام القانون في حقوقهم وواجباتهم، ولا يفرق بينهم بسبب جنسهم أو أصلهم أو لغتهم أو دينهم أو عقيدتهم. وفي ذات السياق، تشير المادة 21 من دستور 1968<sup>(3)</sup>، على أن جميع العراقيين متساوون في الحقوق والواجبات أمام القانون دون أي تمييز بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الدين.

ونجد الأمر ذاته في دستور 1970<sup>(4)</sup>، في الباب الثالث: الحقوق والواجبات الأساسية من المادة 19 في الفقرتين (أ و ب)، بأن جميع المواطنين متساوون أمام القانون، ولا يجوز التمييز بينهم بسبب الجنس أو العرق أو اللغة أو الأصل الاجتماعي أو الدين وتكفل الدولة فرصاً متساوية لجميع المواطنين وفق ما يحدده القانون. وتكرر ذلك في الباب الثاني المعنون بالحقوق الأساسية في المادة 12 من قانون إدارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية لعام 2004<sup>(5)</sup>.

وفي نهاية المطاف نصل إلى دستور جمهورية العراق لسنة 2005 النافذ ومن خلال نصوص مواد دستورية معينة التي تناولت مبدأ المساواة، ومن أهمها: ما ورد في المادة (14) من الدستور العراقي، التي أكدت على تمتع جميع المواطنين العراقيين بالمساواة الكاملة أمام القانون، دون أي تمييز أو تفریق بسبب الجنس، أو العرق، أو القومية، أو الأصل، أو اللون، أو الدين، أو المذهب، أو المعتقد، أو الرأي، أو الوضع الاجتماعي أو الاقتصادي<sup>(6)</sup>، وكذلك المادة (16) منه التي ألزمت الدولة بكفالة مبدأ تكافؤ الفرص لجميع العراقيين، وتتخذ التدابير والإجراءات التشريعية والتنفيذية الكفيلة بضمان تحقيق هذا الهدف، بما ينسجم مع مبادئ العدالة والإنصاف، ويعزز وحدة النسيج الوطني ويصون الحقوق الدستورية لكافة المواطنين<sup>(7)</sup>، إضافة إلى نصوص أخرى تناولت المساواة بين الافراد<sup>(8)</sup>.

1- الدستور العراقي المؤقت لعام 1958، على الموقع الالكتروني:

[https://constitutionnet.org/sites/default/files/interim\\_constitution\\_of\\_1958.pdf](https://constitutionnet.org/sites/default/files/interim_constitution_of_1958.pdf)

2- الدستور العراقي المؤقت لعام 1964، على الموقع الالكتروني:

<https://constitutionnet.org.developmentzone.co/vl/item/lrq-ldstwr-lmwqt-lm-1964>

3- الدستور العراقي المؤقت لعام 1968، على الموقع الالكتروني:

[https://constitutionnet.org/sites/default/files/interim\\_constitution\\_1968.pdf](https://constitutionnet.org/sites/default/files/interim_constitution_1968.pdf)

4- الدستور العراقي المؤقت لعام 1970، على الموقع الالكتروني:

[https://constitutionnet.org/sites/default/files/interim\\_constitution\\_of\\_1970.pdf](https://constitutionnet.org/sites/default/files/interim_constitution_of_1970.pdf)

5- منذر الفضل، مشكلات الدستور العراقي، دار اراس للطباعة والنشر، أربيل، 2010، ص278..

6- المادة 14 من دستور جمهورية العراق لسنة 2005.

7- المادة 16 من دستور جمهورية العراق لسنة 2005.

8- الدستور العراقي النافذ تناولت في العديد من مواده على المساواة بين الافراد ومنها النصوص التالية :

المادة 4 التي تنص على انه " اللغة العربية والكوردية هما اللغتين الرسميتين في العراق، ويمنح العراقيون الحق في تعليم أبنائهم بلغاتهم الأم مثل التركمانية والسريانية والأرمنية في المدارس الحكومية طبقاً للمعايير التربوية، أو بأي لغة أخرى في المدارس الخاصة "، والمادة 15 التي نصت على انه "تذهب إلى أنه يحق لكل شخص الحياة والأمن والحرية، ولا يمكن حرمانه أو تقييد حقوقه إلا وفقاً للقانون وبقرار قضائي مختص"، وكذلك المادة 17 التي تنص " لكل شخص الحق



ومن خلال استعراض نصوص الدستور العراقي المتعلقة بمبدأ المساواة، يتضح أن الدستور قد أولى اهتماماً كبيراً لحماية هذا المبدأ بكافة جوانبه وتطبيقاته وأكد في جميع نسخه بما فيه الدستور النافذ مبدأ المساواة و عدم التمييز، حيث لا يجوز لأي سلطة تجاوز حقوق الأفراد في التمتع بالحقوق والحريات بالتساوي، وتحمل المسؤوليات والواجبات بشكل عادل ومتساوٍ<sup>(1)</sup>.

ونرى بأن تضمين هذه المواد الدستورية من قبل المشرع الدستوري العراقي، سواء في الدساتير السابقة أو الدستور الحالي، يعكس طبيعة المجتمع العراقي المتنوع قومياً وديناً، إضافة إلى التحديات المستمرة من عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي والاقتصادي التي مرت بها الدولة العراقية منذ نشأتها وحتى اليوم، في سبيل تحقيق التقدم والعدالة الاجتماعية.

## الفرع الثاني

### المساواة القانونية في نطاق الوظيفة العامة

المساواة القانونية هي أن يكون جميع الأفراد متساوين أمام القانون، بحيث تُطبق نفس القواعد القانونية على الجميع دون استثناء، سواء فيما يتعلق بالحماية القانونية التي يتمتعون بها أو العقوبات التي تفرض عليهم، وتمتاز هذه المساواة التي تستند عليها الديمقراطية الغربية في ظل المذهب الفردي الحر بطابعين أساسيين: الأول أنها مساواة قانونية تستند على تطبيق النصوص القانونية بشكل متساوٍ، والثاني أنها مساواة سلبية، وهناك من يرى المساواة القانونية بأنها مساواة نظرية بمعنى أن الدولة تكتفي بعدم التمييز القانوني بين الأفراد لتحقيق هذه المساواة<sup>(2)</sup>. أما المساواة الفعلية فهي تسعى إلى تحقيق المساواة الحقيقية بين الأفراد وتأخذ بنظر الاعتبار حالتهم وظروفهم الاجتماعية.

والقاعدة القانونية في جوهرها تقوم على مبدأ العموم بتطبيقها على الجميع دون استثناء. وأصبح الاتجاه في العصر الحديث نحو توحيد القوانين وسريانها على جميع الأفراد في الدولة بشكل متساوٍ، مع ضمان تمتع كل فرد بنفس الحقوق القانونية وحماية حقوقهم المدنية دون تمييز<sup>(3)</sup>.

وهذا الأمر غير ممكن من الناحية العملية، فالقانون بطبيعته يشتمل على شروط وقواعد تحكم تطبيقه، ولا يمكن أن تتوافر هذه الشروط لدى جميع أفراد المجتمع. فعلى سبيل المثال، لن تتوافر متطلبات شغل وظيفة معينة لدى الجميع. ومن هنا، فإن مبدأ المساواة ليس مطلقاً، بل هو مبدأ نسبي يتكيف مع اختلاف الظروف والإمكانات بين الأفراد<sup>(4)</sup>.

في الحفاظ على خصوصيته الشخصية، بما يتوافق مع حقوق الآخرين والآداب العام"، والمادة 20 التي تنص " يحق لجميع المواطنين، رجالاً ونساءً، المشاركة في الشؤون العامة وممارسة حقوقهم السياسية، بما في ذلك حق التصويت والانتخاب والترشح"، وكذلك المادة 46 التي تنص على انه " أظهرت حرص المشرع الدستوري العراقي على حماية الحقوق والحريات الواردة في النصوص الدستورية بعدم جواز تقييد أو تحديد ممارسة أي حق أو حرية منصوص عليها في هذا الدستور إلا بقانون أو بناءً عليه، بشرط ألا يمس ذلك جوهر الحق أو الحرية"، متاح على الموقع الإلكتروني لمجلس النواب العراقي: <https://iq.parliament.iq>

1- أحمد فاضل حسين، نصوص دستور العراق 2005 ودورها في حماية مبدأ المساواة، بحث منشور في مجلة ديالى للبحوث الانسانية، مجلد 1، العدد 41، سنة 2009، ص 8 وما بعدها.

2- Maurice Duverger: Institutions politique et droit constitutionnel Paris 1971, p.77

3- jouanjan - Olivier. (2020). Logiques de l'égalité. Titre VII. Cairn.info. -3

(consulté le 17 mars 2025).[https://shs.cairn.info/article/TVII\\_004\\_0001/pdf?lang=fr](https://shs.cairn.info/article/TVII_004_0001/pdf?lang=fr)

4- ريموند كار فيلد كيتل، العلوم السياسية، ترجمة فاضل زكي محمد، ج 1، بغداد، 1960، ص 216-217.



ومع التطور والتقدم أصبح لبعض الأفراد قدرات فعلية تمنحهم مكانة وتأثيراً لا تقل عن المكانة والامتيازات التي كان يتمتع بها الأشراف والنبلاء ورجال الكنيسة في الماضي، لذلك، كان من الضروري أن تتدخل الدولة لإصلاح هذا الخلل وتحقيق المساواة الفعلية بين الأفراد مع ضمان تكافؤ الفرص والحد من الفوارق الاجتماعية والاقتصادية<sup>(1)</sup>.

ويذهب بعض الفقهاء إلى أن تحقيق المساواة الفعلية يعد خرقاً لمبدأ المساواة أمام القانون فوفقاً لرؤيتهم المساواة القانونية تتعارض مع إمكانية منح امتيازات لفئة معينة من الأفراد دون غيرهم. فالتشريعات الاجتماعية، في نظرهم، تعد تشريعات طبقية تميز بين الفئات الضعيفة اقتصادياً والفئات القوية اقتصادياً، وهو ما يُعتبر إخلالاً بمبدأ المساواة، ولكنه لا يعد إنتهاكاً، بل هو في الواقع تصحيح للأوضاع التي نشأت نتيجة التطبيق المطلق للمساواة القانونية، حيث تم تجاهل الفوارق الواقعية بين الأفراد في القدرات والفرص<sup>(2)</sup>.

وانطلاقاً مما سبق، يراد بالمساواة في هذا السياق عدم التمييز أو التفريق بين الأفراد الذين تتوفر فيهم الشروط نفسها ويعيشون في ظروف مشابهة، فإذا توافقت الشروط والظروف بين مجموعة من الأفراد، فإن المساواة تقتضي أن يتمتع هؤلاء الأفراد بنفس الحقوق والحماية القانونية دون تفرقة، لكن المقصود بالمساواة هنا ليس المساواة المطلقة أو العدالة التامة، بل المساواة النسبية، التي تشير إلى المساواة القانونية بين المواطنين، فالقانون لا يمكنه أن يراعي الظروف الخاصة بكل فرد على حدة، والمساواة لا تعني التطابق التام بين الجميع، بل تعني المساواة في المعاملة القانونية لأولئك الذين يشتركون في مراكز قانونية متماثلة

## المبحث الثاني

### التطبيقات القضائية لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة

بعد صدور قانون مجلس الشورى لإقليم كردستان - العراق رقم (14) لسنة 2008، تم وضع حد لنهاية النظام القضائي الموحد، ليصبح النظام القضائي في إقليم كردستان نظاماً قضائياً مزدوجاً<sup>(3)</sup>، ان مجلس شورى الإقليم يمارس اختصاصه القضائي بوصفه هيئة قضاء إداري تختص بالنظر في جميع المنازعات الإدارية وقد تم تأسيس مجلس شورى الإقليم لأول مرة بموجب قانون رقم 14 لسنة 2008، الخاص بقانون مجلس شورى إقليم كردستان العراق، ويختص المجلس بوظائف القضاء الاداري والافتاء والصياغة واعداد ودراسة وتدقيق مشروعات القوانين وابداء الرأي في الامور القانونية التي ترسلها دوائر الاقليم .

و يلعب مجلس الشورى في إقليم كردستان العراق دوراً قضائياً حيويًا في تعزيز مبدأ المساواة بين الموظفين في نطاق الوظيفة العامة، من خلال ممارسة اختصاصاته القضائية عن طريق المحاكم المختصة و المتمثلة بهيئة انضباط موظفي الإقليم التي تختص بالنظر في الدعاوى التي يقيمها الموظف وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم (24) لسنة 1960 المعدل والأنظمة الصادرة بمقتضاه، وأي قانون آخر قد يحل محل هذا القانون مستقبلاً، تشمل هذه الدعاوى مسائل مثل المخصصات، والإجازات، والعلاوات وغيرها من القضايا المرتبطة بحقوق الموظفين.

1- ثروت بدوي، مصدر سابق، ص 446-447.

RIPERT: Le regime democratique et le droit civil moderne lèrè edition 1948 No 58,108, 198, -2

Waline: Paradoxe sur légalité devant la loi chronique au Rec dalloz Hebdomadaire an née 1949 p 25

3- مازن ليلو راضي واخرون، القضاء الإداري، ط 1، مكتبة يادكار، السليمانية، 2020، ص 124.



ويكون قرار الهيئة قابلاً للطعن فيه تمييزاً لدى الهيئة العامة للمجلس خلال خمسة عشرة يوماً من اليوم التالي للتبليغ<sup>(1)</sup>، وكذلك تنظر الهيئة أعلاه في الاعتراضات المقدمة من قبل ذوي العلاقة بخصوص العقوبات الواردة في قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 المعدل أو أي قانون آخر يحل محله<sup>(2)</sup>،

ان النظام الوظيفي يرتب حقوقاً معينة للوظيفة العامة، ويكفل لها الضمانات والحصانات التي تحمي هذه الحقوق من أي إهدار أو تعدٍ من قبل السلطة العامة أو جهة الإدارة. كما يحدد النظام الوظيفي واجبات على الموظفين الالتزام بها، سواء في نطاق عملهم الوظيفي أو خارج نطاقه، وذلك استناداً إلى ما تفرضه طبيعة الوظيفة العامة، ويتعين على الموظف مراعاة هذه الواجبات واحترامها، وأي مخالفة لها تُعد خرقاً للنظام الوظيفي، مما يستدعي اتخاذ إجراءات تأديبية ضد المخالفين<sup>(3)</sup>. وقد كفل المشرع جملة من الحقوق للموظف العام مقابل إلزامه وتكليفه بأداء واجبات ومهام معينة وتلزم الإدارة بمراعاة مبدأ المساواة بين الموظفين، عليه؛ سنتناول في هذا المبحث التطبيقات القضائية الصادرة من مجلس شورى الإقليم والتي اكدت فيها على أهمية مبدأ المساواة وذلك من خلال تقسيمه على مطلبين وبالشكل الآتي:

### المطلب الأول

#### المساواة في حقوق الموظف العام

ان الحقوق المالية للموظف العام في العراق عموماً وإقليم كردستان خصوصاً تمثل جزءاً أساسياً من حقوقه الوظيفية، وتشمل هذه الحقوق العديد من المزايا المالية التي تضمن للموظف حياة كريمة وتحفزه على أداء واجباته بكفاءة، وستنظر في هذا المطلب الى التطبيقات القضائية لمجلس شورى الإقليم بخصوص حقوق الموظف العام من خلال تقسيمه الى فرعين وبالشكل الآتي:

### الفرع الأول

#### المساواة في الحقوق المالية للموظف العام

ان الحقوق المالية للموظف العام تهدف إلى حماية الموظف العام من الناحية الاقتصادية وتحفيزه على أداء واجباته الوظيفية بشكل فعال، في إطار من المساواة وأبرز الحقوق المالية للموظف العام في العراق تتمثل في الراتب والمخصصات والعلاوات والترفيح والترقية، ومن أهم الاحكام القضائية الصادرة من مجلس شورى الإقليم بخصوص الحقوق المالية للموظف العام ما يلي:

أولاً: المساواة في الراتب والمخصصات

من المعلوم ان التساوي في الرواتب والمخصصات والترفيح بين الموظفين يُعد أمراً بالغ الأهمية لتحقيق بيئة عمل صحية ومنتجة، كما ان تطبيق مبدأ المساواة في الراتب يساهم في تحفيز الموظفين وتعزيز روح التعاون بينهم، كما يعكس احتراماً لقيم الشفافية والمساواة من خلال ضمان أن يكون الراتب مرتبباً بالكفاءة والأداء بدلاً من التمييز على أساس الجنس أو العرق أو أي عوامل أخرى غير موضوعية، وقد سعى مجلس شورى الإقليم الى تعزيز و ترسيخ مبدأ المساواة بين الموظفين من خلال الكثير من الاحكام التي أصدرتها بشأن المساواة في الحقوق المالية وذلك بالشكل الآتي :

أ - المساواة في الراتب : من المعلوم ان الراتب هو المبلغ المالي الذي يحصل عليه الموظف مقابل العمل الذي يؤديه في وظيفة معينة ويُدفع الراتب بشكل دوري، ومن القرارات الصادرة بهذا الخصوص، القرار الصادر بتاريخ 2017/02/13 من هيئة انضباط موظفي الإقليم المتضمن تعديل راتب المدعي وصرف الفروقات له للفترة المطالبة بها اسوة بأقرانه من الموظفين بعد حصول خطأ في احتساب راتبه، فليس من المساواة عدم تعديله لاسيما ان الخطأ حاصل من الإدارة

1- انظر المادة (20 / أولاً وثانياً) من قانون مجلس شورى إقليم كردستان العراق رقم 14 لسنة 2008.

2- انظر المادة (21 / أولاً) من قانون مجلس شورى إقليم كردستان العراق رقم 14 لسنة 2008.

3- طلعت حرب محفوظ محمد، مصدر سابق، ص16.



وبالتالي قررت الهيئة بتعديل راتبه و صرف الفروقات للفترة المطالبة بها<sup>(1)</sup>. وفي ذات السياق القرار الصادر بتاريخ 2013/11/27 من هيئة انضباط موظفي الإقليم بشأن طلب صرف فروقات الرواتب للموظفين أسوة بأقرانهم الموظفين، حيث قررت الهيئة الحكم بصرف ما يستحق من فروقات رواتبهم<sup>(2)</sup>، وكذلك القرار الصادر من الهيئة اعلاه بتاريخ 2012/12/06 المتضمن حكم الهيئة الانضباطية بتعديل راتب المدعي<sup>(3)</sup>. وتماشياً مع ما تم ذكره ولتحقيق مبدأ المساواة، على الإدارة ان تراعي عدم المساس براتب الموظف كونه من الحقوق المالية الأساسية له .

ب- المساواة في المخصصات: هي المبالغ المالية الإضافية التي يحصل عليها الموظف بجانب الراتب الأساسي، وتُخصص لتغطية احتياجات أو نفقات معينة تتعلق بالوظيفة أو الحياة الشخصية، وهي على أنواع متعددة، وبالتالي سنعرج على أهم القرارات الصادرة من مجلس الشورى بهذا الخصوص وذلك بالشكل الآتي:

ففي قرار صدر من الهيئة الانضباطية بتاريخ 2020/06/02 المتضمن قيام الإدارة بصرف مكافأة نهاية الخدمة للمدعي على أساس الراتب الاسمي فقط دون مخصصات الشهادة والزوجية والأطفال وكونه يستحق كافة المخصصات التي تمنح لأقرانه الموظفين، حيث جاء فيه " .. تبين للهيئة بأن امتناع المدعى عليه اضافة لوظيفته بصرف المخصصات للمدعي يستند الى عدم المساواة بين المشرفين الاختصاصيين على ملاك وزارة الأوقاف والشؤون الدينية وبين المشرفين الاختصاصيين على ملاك وزارة التربية، وفسرت المادة (5) الخامسة من النظام الصادر بموجب الكتاب ذي العدد (6362) في 1998/9/13 بشكل خاطئ بحيث اعطى معنى غير المعنى الذي قصده المشرع، ولحصر المدعي المخصصات ب (الشهادة والزوجية والأطفال)، عليه فأن الذى يستبان من النصوص المذكورة انفاً والمستمسكات المبرزة والمرفقة بأوراق الدعوى بأن المدعي يستمد حقه بناء على حول القانون وقوته وبالتالي لا يجوز حرمانه من تلك المخصصات.. قررت الهيئة وبالاتفق الحكم

بالغاء الأمر المطعون فيه<sup>(4)</sup> . وبخصوص الحقوق والامتيازات التي يتقاضاها المستشارين في مجلس شورى الإقليم، فان المستشار المنتدب من الجامعات الى المجلس للعمل فيها فانه يستحق الحقوق والامتيازات التي يتقاضاها اقرانه في المجلس، فلا يجوز حرمانه من تلك الحقوق والامتيازات، ففي قرار صدر من الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم بتاريخ 2021/11/16 المتضمن طلب المدعي بالغاء القرار الصادر من وزارة المالية بالامتناع بتعديل راتبه و مخصصاته اسوة بأقرانه من المستشارين، حيث لغت الهيئة العامة بموجبه القرار الإداري المطعون فيه لمخالفته مبدأ المساواة امام القانون، حيث جاء فيه " .. وحيث ان المدعي قد تم تنسيبه بصفة مستشار في مجلس الشورى بالاستناد الى احكام المادة السابعة والعشرين من قانون مجلس شورى الاقليم رقم (14) لسنة 2008، وحيث ان المدعي وبعد مباشرته في المجلس يؤدي المهام ذاتها التي يؤديها المستشار المعين في المجلس، وحيث انه من مقتضيات مبدأ المساواة امام القانون ان يتقاضى المستشار المنسب ذات الرواتب والمخصصات واية امتيازات مالية اخرى حسب القوانين والتعليمات والتي يتقاضاها اقرانه من المستشارين المعيّنين في المجلس طالما انه يكلف بذات الواجبات والالتزامات.. " <sup>(5)</sup> ، وبذلك يتبين ان امتناع المدعى

- 1- قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة 98 / الهيئة الانضباطية / 2016 بتاريخ 2017/02/13، قرار غير منشور.
- 2- قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة 56 / الهيئة الانضباطية / 2013 بتاريخ 2013/11/27، قرار غير منشور.
- 3- قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة 113 / الهيئة الانضباطية / 2012 بتاريخ 2012/12/06، قرار غير منشور.
- 4- قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة 86 / الهيئة الانضباطية / 2020 بتاريخ 2021/06/02، قرار غير منشور.
- 5- قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة 193 / الهيئة العامة / انضباطية / 2021 بتاريخ 2021/11/16، قرار غير منشور.



عليه عن صرف مستحقاته المالية اجحاف بحقه ومخالف لمبدأ المساواة امام القانون طالما انه يؤدي المهام التي يؤديها اقرانه من المستشارين في المجلس.

وفيما يتعلق بالمخصصات الممنوحة للتدريسيين العاملين في الجامعات الحكومية والمتمثلة بمخصصات اللقب العلمي ومخصصات التفرغ الجامعي ومستحققات نشر البحوث بموجب قانون الخدمة الجامعية رقم (٢٣) لسنة ٢٠٠٨، فقد صدر عن المجلس العديد من القرارات المتعلقة بامتناع الإدارة عن صرف تلك المخصصات بخلاف القانون، ففي قرار صدر عن الهيئة العامة في مجلس الشورى بتاريخ 2023/01/30 المتضمن الغاء القرار المطعون فيه المتعلق بالامتناع عن صرف مخصصات التفرغ الجامعي بنسبة (100%) بخلاف القانون، حيث جاء فيه " .. إلغاء الامر المرقم (184) في 2022/1/30 بفقرتيه الصادرتين بحق المدعي... وازالة كافة اثاره والحكم بالزام المدعي عليهم بعدم تغيير نسبة مخصصات التفرغ الجامعي

للمدعي البالغة (100%) اسوة بأقرانه في بقية الكليات والمعاهد.. " (1). وفي ذات السياق الغت هيئة انضباط موظفي الإقليم قراراً إدارياً يتضمن امتناع المدعي عليه بصرف مخصصات اللقب العلمي للمدعي أسوة بالموظفين الذين يشملهم مخصصات اللقب العلمي في الجامعات، حيث جاء فيه " .. استحقاق حملة شهادتي الماجستير والدكتوراه في وزارة الاوقاف والشؤون الدينية نفس الحقوق والامتيازات الممنوحة لمنتسبي الجامعات على ان يكونوا قد حصلوا على اللقب العلمي. عليه ولكل ما تقدم وبالطلب قررت الهيئة وبالاتفاق الحكم بالزام المدعي عليه... بصرف مخصصات اللقب العلمي

للمدعي... من تاريخ استحقاقه.. " (2). وفيما يتعلق بمستحققات نشر البحوث العلمية في المجلات، قررت الهيئة العامة في مجلس الشورى تصديق القرار الصادر من هيئة انضباط موظفي الإقليم المتعلق بامتناع الإدارة عن صرف مستحقاته من نشر البحث والبالغة مليون دينار أسوة بأقرانه، حيث ألزمت الهيئة الانضباطية المدعي عليه بصرف مستحققات نشر البحث

لان العبرة بتاريخ النشر.. " (3). وفيما يتعلق بصرف مخصصات الحوافز المالية للأطباء واطباء الاسنان والصيدالة العاملين في مديرية التفيتش والمتابعة ومديرية السيطرة النوعية في وزارة الصحة، فقدم المدعي طلباً الى المدعي عليه لصفحه المخصصات اعلاه له اسوة بأقرانه ولكن تم رفض طلبه بحجة ان مخصصات بدل العيادة لا تشمله.. وان سبب رفض طلبه مخالف لطلبه لان مخصصات الحوافز لا تساوي مخصصات بدل العيادة، الا ان الامر اعلاه مخالف للقانون ويحرم المدعي من تلك المخصصات واستحقاقاته المالية أسوة بأقرانه، وبالتالي الغت هيئة انضباط موظفي الإقليم امتناع المدعي عليه وتم تصديق القرار من قبل الهيئة العامة في مجلس الشورى، وذلك بالزام المدعي عليه بصرف مخصصات الحوافز وفق القانون والتعليمات (4).

ثانياً- المساواة في الترفيع: الترفيع هو انتقال الموظف من الوظيفة التي يشغلها إلى وظيفة تقع في الدرجة الأعلى التالية لدرجته مباشرة ضمن تدرجه الوظيفي (5). ففي قرار جريء لمجلس شوري الإقليم صدر من هيئة انضباط موظفي الإقليم والذي تم تصديقه من قبل الهيئة العامة في مجلس الشورى المتعلق بتعديل شهادة المدعي من بكالوريوس الى ماجستير وزيادة مخصصاته من 45% الى 75% إضافة لتغيير عنوانه الوظيفي إلا ان المدعي عليه لم يقم بترفيعه ضمن السياق

1- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 133/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2023 بتاريخ 2023/04/15، قرار غير منشور، وكذلك قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 39/ الهيئة الانضباطية / 2022 بتاريخ 2023/05/30، قرار غير منشور.

2- قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 131/ الهيئة الانضباطية / 2014 بتاريخ 2014/11/25، قرار غير منشور.

3- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 15/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2023 بتاريخ 2023/01/30، قرار غير منشور.

4- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 26/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2024 بتاريخ 2024/06/04، قرار غير منشور، وكذلك قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 133/ الهيئة الانضباطية / 2023 بتاريخ 2023/12/13، قرار غير منشور.

5- المادة (6) من قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل.



العام المعتاد لترفيح الموظفين المقترن بقضاء المدة المقررة قانوناً في درجة معينة ويستحق بعدها ترفيحا الى درجة اعلى مع توفر الشروط الأخرى وذلك بسبب صدور التعليمات المالية ذات العدد (11) لسنة 2016 التي أوقفت ترفيحات جميع الموظفين المدنيين، إلا حالة ترفيح المدعي او تعديل راتبه هي حالة خاصة بالحصول على شهادة عليا يستحق عليها درجة وظيفية و راتباً أعلى و لا يشمل المنع الوارد في التعليمات المالية المشار إليها أعلاه، وحسناً فعلت الهيئة الانضباطية عندما الغت بموجبه القرار الإداري المطعون فيه، حيث جاء فيه " .. وحيث ان حالة ترفيح او تعديل راتب المدعي في هذه الدعوى هي حالة خاصة بالحصول على شهادة عليا يستحق عليها درجة وظيفية وراتباً أعلى، وهي لم تأت ضمن السياق العام المعتاد لترفيح الموظفين المقترن بقضاء المدة المقررة قانوناً في درجة معينة ويستحق بعدها ترفيحا الى درجة اعلى مع توفر الشروط الأخرى، وحيث ان الاجتهاد في سياق القضاء الاداري امر وارد متى كان يستهدف التطبيق الامثل للقانون تحقيقاً لهده الاسمى وهو تحقيق العدالة ولذلك فان من مقتضيات العدالة وحسن تطبيق القانون النظر الى حالة المدعي بصورة استثنائية وعدم شمولها بالمنع الوارد في تعليمات المالية رقم (11) لسنة 2016 المشوبة اصلا بشبهة مخالفة القانون لان الحكم بخلاف ذلك يعني بقاء المدعي المعين منذ عام 2012 والحاصل على شهادة الماجستير بموجب اجازة دراسية اصولية في عام 2017 في الدرجة الوظيفية السابقة بموجب التعليمات المشار اليها في حين ان من يتم تعيينه الآن من حملة الماجستير يتم تسكينهم إبتداءً في الدرجة السادسة الأمر الذي من شأنه أن يشكل إخلالاً بحق المساواة أمام القانون والذي كفله الدستور.."<sup>(1)</sup>، يتبين من خلال قرار الهيئة العامة في مجلس الشورى أنها قد طبقت مبدأ المساواة أمام القانون وأكدت عليه بشكل واضح، وذلك من خلال إلغاء القرار الإداري المطعون فيه، حيث إن عدم مساواة المدعي مع أقرانه من حملة شهادة الماجستير يعد انتهاكاً لحق المساواة أمام القانون، وهو ما يشكل إخلالاً بمبادئ العدالة والحقوق الأساسية التي يكفلها القانون، مما استدعى تدخل الهيئة العامة لإلغاء القرار وتأكيد مبدأ المساواة في المعاملة.

### الفرع الثاني

#### المساواة في الحقوق الوظيفية الأخرى

تتنوع هذه الحقوق وتشمل حقوقاً متعلقة بالترقية، والحقوق المتعلقة بالتعيين، وحقوق أخرى تتعلق بالاستقرار الوظيفي والتعامل مع المخالفات. أبرز الحقوق الوظيفية للموظف العام في العراق هي: الاجازات و الدرجة الوظيفية و الخدمة والنقل، وهو ما سنتناوله من خلال التطبيقات القضائية الصادر من مجلس الشورى بشأنها وكما يلي:

أولاً : المساواة في منح الاجازات : يقصد بالاجازات الفترة التي يُسمح للموظف خلالها بالتغيب عن العمل بشكل قانوني دون أن يؤثر ذلك على حقوقه الوظيفية أو راتبه، وذلك وفقاً لأنظمة العمل المعمول بها، وقد اكدت الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم على تطبيق مبدأ المساواة امام القانون في قرار صدر عنها بتاريخ 2017/07/1 وذلك عندما الغى قراراً ادارياً تضمن احتساب مدة الاجازة ضمن مدة الانقطاع، حيث جاء فيه " .. وحيث ثبت من الامر الاداري المرقم....، بان المميز كان مجازاً لمدة خمسة ايام من 2016/4/18 لغاية 2016/4/22 وان الادارة احتسبت مدة الاجازة من ضمن مدة الانقطاع من 2016/3/26 لغاية 2016/4/25 بموجب الامر الاداري المطعون فيه، وحيث لا يجوز ذلك قانوناً، وانما تصلح (تحتسب) مدة الانقطاع عقب الاجازة لأغراض اصدار الامر بالاستقالة اذا توافرت شروطها ومدتها القانونية المنصوص عليها في قانون برلمان اقليم كردستان - العراق رقم (1) لسنة 2002، بذلك يكون القرار الاداري المطعون فيه قد صدر بشكل مخالف للقانون مما يقتضي الغائه، وحيث على الادارة ان تحرص على تعزيز الشعور بالعدالة بين الموظفين عن طريق تطبيق المساواة في التعامل والاجراءات معهم، كما عليها ان تنظر بعين الحرص والعناية الى الموظفين لانهم عماد الادارة و ادواتها في تحقيق المصلحة العامة، وحيث ان شعور الموظف بانه محل تقدير ورعاية يساهم في زيادة عطائه

1- قرار الهيئة العامة في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة 141/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2024 بتاريخ 2023/06/04، قرار غير منشور، وكذلك قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شورى الإقليم في الدعوى المرقمة 04/ الهيئة الانضباطية / 2022 بتاريخ 2023/05/30، قرار غير منشور.



وانتاجه لان تعسفها وتمسكها بحرفية النصوص دون فحواها يشل الادارة العامة وينفر العاملين فيها ويقلل من همتهم وكفاءتهم وهو اخر ما يجب ان يكون.."(1).

ثانياً : المساواة في العنوان الوظيفي: يشير العنوان الوظيفي إلى الوظيفة أو الدور الذي يشغله الموظف ويتضمن العنوان وصفاً مختصراً لمهام الموظف ومسؤولياته بالإضافة إلى المستوى الإداري أو التخصص الذي ينتمي إليه، ومن المعلوم أن منح العناوين الوظيفية يُعد من اختصاص السلطة التنفيذية، وفي الإقليم يُعتبر من صلاحيات رئيس الإقليم بموجب قانون رئاسة الإقليم رقم 1 لسنة 2005 ويتم ذلك وفقاً للأحكام القانونية المنصوص عليها في قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 وقانون الملاك رقم 25 لسنة 1960، بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة. ومن المهم التأكيد على أنه لا يجوز قانوناً استحداث درجات أو عناوين وظيفية لم يتم ذكرها في قانون الملاك النافذ أو في القوانين ذات الصلة، حيث يحدد هذا القانون بشكل دقيق الوظائف والدرجات الوظيفية المعتمدة في النظام الإداري، لأن استحداث أي عناوين وظيفية موازية لتلك الواردة في قانون الملاك يُعد مخالفة قانونية صريحة، يشوبها هدر للمال العام واغتصاب لحقوق الموظفين، فهذا التصرف يتناقض مع مبدأ المساواة أمام القانون، حيث يترتب عليه تمييز غير مبرر بين الموظفين ويؤثر سلباً على العدالة الوظيفية، وبالتالي، فإن مثل هذا الاستحداث يُعتبر انتهاكاً لحقوق الموظفين ويخالف المبادئ القانونية التي تحرص على تحقيق المساواة والعدالة في المعاملات الوظيفية، وهو ما اكدتها الهيئة العامة في مجلس الشورى في قرار صدر عنه بتاريخ 2017/12/26، حيث جاء فيه ".. وحيث انه لا يسوغ قانوناً استحداث درجات وعناوين وظيفية لم يرد ذكرها في قانون الملاك العراقي رقم (25) لسنة 1960 المعدل النافذ أو القوانين ذات الصلة، وان ذلك يشكل مخالفة قانونية صريحة، وأياً كانت الجهة التي استحدثت او منحت هذا العنوان، كما ان استحداث اية عناوين وظيفية موازية لتلك العناوين الواردة في قانون الملاك المشار اليه والقوانين ذات الصلة هو الاخر يشكل مخالفة قانونية لا يجوز غض الطرف عنها لان استحداث او الغاء العناوين يجب ان يتم بقانون، الامر الذي يستدعي ازالة آثارها وان صرف اية رواتب او مخصصات بالاستناد الى هذه الدرجات والعناوين الممنوحة خلافاً للقانون سواء للموظفين المستمرين في الخدمة أم المحالين منهم على التقاعد يشكل دفعاً لما هو غير مستحق وهدرًا للمال العام، واغتصاب حقوق سائر الموظفين خلافاً لمبدأ المساواة أمام القانون، مما يلزم اعادة النظر فيه بخلافه يتحمل الموظف المختص مسؤولية ذلك ومن ثم يستوجب تضمينه وفق القانون، فضلاً عن ذلك فانه لا يجوز تغيير عنوان من العناوين الوظيفية للدرجات الخاصة بقرار اداري من السلطة التنفيذية وانما ينبغي تغييرها بنفس آلية التعيين ومن ذات الجهة المخولة بتعيينهم.."(2).

ثالثاً : المساواة في النقل الوظيفي : ان النقل هي عملية انتقال الموظف من وظيفة إلى أخرى سواء كان ذلك إلى نفس المستوى الوظيفي أو إلى مستوى وظيفي أعلى أو أدنى ويتم النقل الوظيفي عادة بناءً على احتياجات العمل أو بناءً على طلب الموظف، وحسب المادة (37) من قانون الخدمة المدنية فانه لا يجوز نقل الموظف إلا بناءً على مقتضيات المصلحة العامة أو ضرورة صحية ويجب أن تستند مقتضيات المصلحة العامة إلى أسباب محددة ومبررة، يتم ذكرها بشكل واضح في أمر النقل. أما بالنسبة للضرورة الصحية، فيجب أن تكون مدعومة بتقارير طبية صادرة عن الهيئة الطبية الرسمية، وذلك لضمان أن النقل يتم وفقاً لأسباب قانونية ومشروعة، تحافظ على حقوق الموظف وتراعي مصلحة العمل في نفس الوقت(3).

عليه؛ عندما تقرر الإدارة نقل الموظفين، يجب أن يكون ذلك في إطار المصلحة العامة وضمن جهود تنظيم العمل ويجب على الإدارة أن تأخذ في اعتبارها مبدأ المساواة بين الموظفين عند اتخاذ قرار النقل، بحيث يتم التعامل مع جميع الموظفين بعدل وشفافية، دون تمييز أو تفضيل بين أحدهم وآخر، ففي قرار لهيئة انضباط موظفي الإقليم والمصادق

- 1- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 88 / الهيئة العامة/ انضباطية / 2017 بتاريخ 2017/07/18، قرار غير منشور.
- 2- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 96 / الهيئة العامة/ انضباطية / 2017 بتاريخ 2017/12/26، قرار غير منشور.
- 3- المادة (36) من قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل.



عليه من قبل الهيئة في مجلس الشورى قد أكد على مبدأ المساواة بين الموظفين في عمليات النقل بهدف منع تحول أماكن عملهم إلى مراكز نفوذ لبعض الأفراد، كما يهدف هذا المبدأ إلى حماية الموظفين من الوقوع تحت تأثير أو نفوذ أشخاص آخرين، مما يساهم في ضمان العدالة والشفافية في بيئة العمل ويحول دون استغلال المواقع الوظيفية لتحقيق مكاسب شخصية، حيث جاء فيه " .. تبين للهيئة من ان القرار صدر تنفيذاً لسلسلة من الاجراءات الادارية التي اتخذتها الادارة وذلك لتحقيق مبدأ المساواة بين الموظفين لأن الموظفين العاملين في المركز الصحي في... يتقاضون مخصصات بمقدار (300000) ثلاثمائة الف دينار شهرياً لكل موظف وان الادارة اتخذت قراراً بنقل الموظفين العاملين في... بشكل دوري كل ستة اشهر ليتسنى لجميع الموظفين الاستفادة من هذه الامتيازات المالية التي تصرف للموظفين العاملين في المنافذ الحدودية فضلاً عن كون المنافذ الحدودية مراكز لتبادل السلع و المواد الغذائية و الطبية و لغرض منع تحول المنافذ الحدودية إلى مراكز نفوذ لبعض الموظفين ولغرض حماية الموظفين من الوقوع تحت تأثير و نفوذ الشركات التجارية لذا إرتأت الادارة بضرورة نقل الموظفين العاملين في المنافذ الحدودية و استبدال موظفين اخرين بهم كل ستة اشهر و بشكل دوري و ذلك تحقيقاً للمصلحة العامة... " (1).

ويتضح مما سبق؛ انه يجب أن يُعامل الموظف العام بشكل عادل ومنصف، دون أي تمييز بسبب الجنس أو الدين أو العرق أو أي عوامل أخرى، ويجب أن يتمتع بنفس الحقوق والواجبات التي يتمتع بها باقي الموظفين في نفس المراتب الوظيفية، بما يضمن تكافؤ الفرص والعدالة في التعامل مع الجميع.

## المطلب الثاني

### المساواة في توزيع المهام والواجبات وعدم التمييز في التعامل

تُعد المساواة في توزيع المهام والواجبات وعدم التمييز في التعامل بين الموظفين من المبادئ الأساسية التي تضمنها القانون في العراق وإقليم كردستان، يهدف هذا المبدأ إلى تحقيق العدالة والشفافية في بيئة العمل، بحيث يتم توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين بناءً على الكفاءة والقدرة، دون أي تمييز أو تفضيل ناتج عن عوامل غير مهنية مثل الجنس أو العرق أو الدين.

ويسهم مجلس الشورى من خلال تطبيقاته القضائية في ضمان احترام مبدأ المساواة وحماية الموظفين من أي تمييز غير قانوني في المعاملة أو في تكليف المهام، عليه؛ سنتناول موضوع المساواة في توزيع المهام والواجبات وعدم التمييز في المعاملة من خلال تقسيمه الى فرعين وبالشكل الاتي:

## الفرع الأول

### المساواة في توزيع المهام والواجبات

ينص الدستور العراقي والقوانين ذات الصلة على ضرورة معاملة الموظفين العموميين بإنصاف ووفق مبدأ المساواة، حيث يتم توزيع المهام والواجبات بما يتناسب مع قدرات الموظف ومستواه المهني ويحظر على الإدارة التمييز بين الموظفين أو تكليفهم بمهام استناداً إلى أسس غير قانونية، ويتم تنفيذ هذه المبادئ من خلال اللجان المختصة التي تشرف على سير الأعمال في القطاع العام، مما يضمن توزيع المهام بشكل عادل ومتوازن بين الموظفين. ومن التطبيقات القضائية لمجلس شوري الإقليم بشأن حرصه على تجسيد مبدأ المساواة في الواجبات والمهام، ما ذهبت اليها الهيئة العامة في مجلس الشورى في قرار صدر عنها بتاريخ 2022/08/09 الى ان الأصل لا يجوز للقضاء ان يضع نفسه محل الإدارة عند قيامها بتوزيع الواجبات والمهام على موظفيها فهي بمثابة أمور إدارية وتنظيمية تهدف إلى تنظيم سير العمل في المرفق بشكل منتظم، مما يساهم في تحسين أدائه وانتظامه بأعلى درجة من الكفاءة، وكذلك يهدف ذلك إلى

1- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 66/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2020 بتاريخ 2020/08/24، قرار غير منشور، وكذلك قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 120/ الهيئة الانضباطية / 2019 بتاريخ 2019/12/08، قرار غير منشور.



رفع مستوى العمل الإداري داخل الجهة الإدارية، دون أن يترتب عليه تغيير في المراكز القانونية للأفراد<sup>(1)</sup>. ولكن بشرط الا تتخذ من ذلك الجهة الإدارية مبرراً باتخاذ إجراءات غير عادلة بحق الموظفين، ففي احدى الدعاوى المنظورة امام هيئة انضباط موظفي الإقليم تم فرض عقوبة انضباطية على مديرة مدرسة واعفائها من منصبها بحجة عدم التزامها بالعدالة المطلوبة للتعامل مع المدرسين او احترام شخصياتهم وتوزيع المهام والواجبات لهم بصورة غير قانونية وعدم المساواة بينهم، إلا انه تبين للهيئة الانضباطية ان توجيه عقوبة الى المدعية واعفائها من منصبها كمديرة مدرسة لا يتناسب مع فعلها كونها لم تهمل او تقصر في واجباتها الوظيفية ولم يثبت قيامها بأفعال تستوجب عقوبتها انضباطياً ولها خدمة وظيفية طويلة ولها اكثر من كتب الشكر و التقدير، وعلى اثرها قررت الهيئة الانضباطية الغاء قرار فرض العقوبة عليها والمصادق عليها من قبل الهيئة العامة في مجلس الشورى<sup>(2)</sup>.

فمن المعلوم أن من أبرز الواجبات التي يلتزم بها الموظف هي أداء مهام وظيفته بنفسه واحترام مواعيد العمل، في الوقت والمكان المحددين لذلك بأمانة وشعور بالمسؤولية، فعليه ان يقوم بالعمل بنفسه بدقة وامانة ولا يفوض غيره أو يحل غيره في منصبه إلا إذا أجاز القانون ذلك صراحة، كما يجب عليه الالتزام بمواعيد العمل الرسمية وعدم التغيب عنها إلا بإذن مسبق، مع تخصيص جميع وقت الدوام الرسمي لأداء العمل بكل جدية<sup>(3)</sup>. ومن هذا المنطلق عندما تقوم الإدارة بالتعامل بازدواجية او التفرقة مع الموظفين عند حضورهم إلى الدوام، بحيث تتخذ إجراءات قانونية بحق بعض الموظفين وتغفل اتخاذها بحق آخرين، فإن ذلك يعد إخلالاً بمبدأ المساواة ويشكل تمييزاً غير مبرر بين الموظفين، ففي قرار صادر عن هيئة انضباط موظفي الإقليم والمصادق عليه من قبل الهيئة العامة في مجلس الشورى، تم إلغاء قرار إداري كان قد اعتبر المدعي غائباً عن الدوام الرسمي ليوم واحد، رغم حضوره الفعلي إلى الدوام وممارسة مهامه الوظيفية في ذلك اليوم، وذلك بسبب تأخره عن الحضور لمدة تتراوح بين 15 إلى 20 دقيقة، على الرغم من أنه قد قام بإشعار الجهة المعنية بذلك، وقد ثبت للهيئة وجود تفاوت في أوقات حضور الموظفين إلى الدوام الرسمي، بالإضافة إلى الازدواجية في اتخاذ الإجراءات بحقهم، مما يشكل إخلالاً بمبدأ المساواة ومخالفة صريحة من جانب الإدارة لمبدأ أساسي من المبادئ الدستورية، فضلاً عن ان القرار يشوبه عيب بانحراف السلطة، عليه قررت الهيئة الانضباطية بالحكم بإلغاء القرار الإداري المطعون فيه<sup>(4)</sup>.

وفي قرار آخر صادر عن الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم بتاريخ 2022/09/04، تم التأكيد على تحقيق مبدأ المساواة بين الموظفين، وذلك عندما قامت الإدارة باتخاذ قرار بسحب السيارة من المدعي، نظراً لوجود فائض في عدد الموظفين السائقين مقارنة بعدد السيارات المتوفرة في دائرة المدعى عليه، حيث جاء فيه " .. وان الادارة اتخذت قرار سحب السيارة من المدعي لوجود فائض في عدد الموظفين (السواق) مقارنة مع عدد السيارات الموجودة في دائرة المميز (المدعى عليه الاول) وبغية اتاحة الفرصة لجميع الموظفين (السواق) للاستفادة من هذه الامتيازات المالية تحقيقا للمصلحة العامة

- 1- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 122/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2022 بتاريخ 2022/08/09، قرار غير منشور.
- 2- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 118/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2018 بتاريخ 2018/12/04، قرار غير منشور، وكذلك قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 39/ الهيئة الانضباطية / 2018 بتاريخ 2018/07/17، قرار غير منشور.
- 3-المادة (4/اولاً وثانياً) من قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991.
- 4- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 190/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2019 بتاريخ 2020/01/14، قرار غير منشور، وكذلك قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 44/ الهيئة الانضباطية / 2019 بتاريخ 2019/08/25، قرار غير منشور.



ولتحقيق مبدأ المساواة بينهم.. " (1). وهكذا يتضح من التطبيقات القضائية لمجلس شوري الإقليم حرصه على ترسيخ مبدأ المساواة في توزيع الواجبات والمهام، من خلال قراراته التي تعكس التزاماً بعدم التمييز وضمان تكافؤ الفرص بين الأفراد في أداء مسؤولياتهم الوظيفية.

## الفرع الثاني

### المساواة في المعاملة الوظيفية

أصبحت المساواة في المعاملة الوظيفية لجميع العاملين في مختلف مجالات الوظيفة العامة من المبادئ الراسخة التي تضمنها التشريعات الوظيفية في معظم دول العالم، كما ان المواطنين يعتبرون طائفة واحدة امام القانون دون تمييز بين مواطن واخر وقد استقر القضاء على هذا المبدأ اذ تلتزم الإدارة بان تسوى بين المواطنين في المعاملة عندما تتحد ظروفهم وأوضاعهم كلما أعطاهها المشرع اختصاصاً في تصريف شؤون الحياة العامة وإذا كان الافراد تتحد مراكزهم القانونية فلا يكون للإدارة ان تفرق بينهم في المعاملة (2). ومن التطبيقات القضائية لمجلس شوري الإقليم القرار الصادر من هيئة انضباط موظفي الاقليم في مجلس الشوري بتاريخ 2013/11/24، حيث أكدت الهيئة الانضباطية على أهمية تطبيق مبادئ المساواة والعدالة في التعامل مع الموظفين في جميع الإجراءات ومنها المساواة بين الموظفين في المسائل المتعلقة بالقبول في الدراسات العليا سواء داخل الإقليم او خارجها، وجاء فيه ".. فإن المدعى عليه لم يراع أحكام المادة 19 فقرة 6 من الدستور العراقي التي تنص على أن لكل فرد الحق في أن يعامل معاملة عادلة في الاجراءات القضائية و الادارية، و ذلك من حيث عدم المساواة و العدالة فيما بين المدعية و بين أقرانها ممن قبلوا في الدراسات العليا في داخل الاقليم أو أرسلوا للبعثات الدراسية لإكمال الدراسات العليا في خارج الاقليم في مثل حالتها، لذا و لكل ما تقدم و بالطلب قررت الهيئة و بالاتفاق الحكم بإلغاء الامر بموجب الجامعي المرقم (674) المؤرخ 2013/1/17 الصادر عن المدعى عليه.."

(3). وفي ذات السياق القرار الصادر من هيئة انضباط موظفي الإقليم والمصادق عليه من قبل الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم المتعلق بإلغاء القرار الإداري الصادر من المدعى عليه المتضمن عدم احتساب النقاط التنافسية الخاصة بسنوات الخدمة والزون المنصوص عليها في التعليمات الخاصة بالأطباء في مرحلة التدرج الطبي (الإقامة القدمى) للمدعية مما اثر سلباً على ترتيب المدعية عند جمع النقاط التنافسية للقبول، في حين تم احتساب نقاط سنوات الخدمة لاحد الأطباء دون الاخرين، مما يشكل اخلالاً بمبدأ المساواة بين الموظفين امام القانون، وقد جاء فيه ".. لاحظت الهيئة بأن المدعى عليه الأول سبق وأن أصدر التعليمات ذات العدد (24215) في 2023/11/22 الخاصة بالأطباء في مرحلة التدرج الطبي (الإقامة القدمى) وقد نصت الفقرة (6) من هذه التعليمات على الشروط والنقاط التي يجب احتسابها لتقرير تسلسل الأطباء للقبول في الإقامة القدمى في الأقسام التي يرغبون العمل فيها وبعد تدقيق الهيئة للقرار الإداري (3379) الصادر من المدعى عليه في 2024/2/15 حيث ورد إسم المدعية ضمن التسلسل (8) ثمانية في الجدول المرفق بهذا الكتب وبعد تدقيق فقرات الجدول لاحظت الهيئة بأن المدعى عليه الثاني بأنه لم يحتسب النقاط الخاصة بـ(الزون) وسنوات الخدمة للمدعية في حين تم احتساب نقاط سنوات الخدمة لأحد الأطباء دون الآخرين وهذا ما يؤثر على ترتيب المدعية عند جمع النقاط التنافسية هذا من جهة، ومن جهة أخرى أن المدعى عليه الأول لم يراع تدقيق قرار المدعى عليه الثاني للتثبت من مدى تطبيق التعليمات الخاصة بأطباء الإقامة القدمى وهذا يشكل خللاً من جانب الإدارة في تحقيق المساواة بين

1- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 141/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2022 بتاريخ 2022/09/04، قرار غير منشور.

2- طلعت حرب محفوظ محمد، مصدر سابق، ص 119.

3- قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 62/ الهيئة الانضباطية / 2013 بتاريخ 2013/11/24، قرار غير منشور.



الموظفين أمام القانون حيث لا يسوغ قانوناً تطبيق القوانين والتعليمات بصورة انتقائية، لذا فإن القرار المطعون فيه غير صحيح ومخالف للقانون ويستوجب الإلغاء..<sup>(1)</sup>

وتماشياً مع ما تم ذكره، فإن مبدأ المساواة بين افراد المجتمع في الحقوق والواجبات وعدم التمييز بينهم تُعد من المبادئ الراسخة والثابتة في المواثيق الدولية و القوانين الوطنية، وهو ما أكدت عليه الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في قرار صدر عنه بتاريخ 2025/2/2 عندما صادق على القرار الصادر من المحكمة الإدارية في دهوك التي الغت قراراً ادارياً يتضمن حرمان بعض الافراد من تلقي التعليم بمجرد بلوغهم سنّاً معيناً، وذلك لمخالفته الصريحة لمبدأ أساسي الا وهو مبدأ حق الانسان في التعليم<sup>(2)</sup>.

ويتضح مما سبق ان مجلس شوري الإقليم يسعى دائماً في تعزيز مبدأ المساواة بين الموظفين وانه لا تمييز بين الموظفين وان جميعهم يجب أن يعاملون بشكل متساوٍ في الحقوق والواجبات وفي المعاملة، من خلال فحص القرارات الادارية والتأكد من أن هذه القرارات لا تنتهك حقوق الموظفين أو تميز بينهم بشكل غير قانوني، وقد حاولنا ابراز دور مجلس الشورى في الإقليم واسهامه في ضمان أن جميع الموظفين في الجهاز الإداري يعاملون بشكل عادل ومتساوٍ في ما يتعلق بالحقوق الوظيفية دون تمييز بين الموظفين وفقاً للجنس أو الدين أو العرق أو غيرها من العوامل التي قد تؤدي إلى التمييز.

### الخاتمة

في ضوء التحليل الذي تم في هذا البحث حول الدور القضائي لمجلس شوري إقليم كردستان العراق في ترسيخ مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة، انتهينا من بحثنا الموسوم (الدور القضائي لمجلس شوري إقليم كردستان العراق في ترسيخ مبدأ المساواة في نطاق الوظيفة العامة - دراسة تحليلية)، توصلنا الى جملة من النتائج والاستنتاجات والتوصيات التي سنعرضها على النحو التالي:

أولاً: النتائج والاستنتاجات

1. أن مبدأ المساواة في الوظيفة العامة يُعد من المبادئ الدستورية والحقوقية الأساسية التي لا يمكن المساس بها، وهو مرتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ العدالة الإدارية وحقوق الإنسان.
2. من خلال صياغة نصوص الدستور العراقي المتعلقة بمبدأ المساواة، يتضح أن الدستور قد أولى اهتماماً بالغاً بحماية هذا المبدأ في جميع جوانبه وتطبيقاته، فقد نص الدستور على أنه لا يجوز لأي سلطة أن تتجاوز حقوق الأفراد في التمتع بالحقوق والحريات على نحو متساوٍ، كما يضمن للأفراد تحمل المسؤوليات والواجبات بشكل عادل ومتساوٍ، دون تمييز أو تفرقة بين المواطنين.

1- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 172/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2024 بتاريخ 2024/10/09، قرار غير منشور، وكذلك قرار هيئة انضباط موظفي الإقليم في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 112/ الهيئة الانضباطية / 2024 بتاريخ 2024/09/04، قرار غير منشور.

2- قرار الهيئة العامة في مجلس شوري الإقليم في الدعوى المرقمة 14/ الهيئة العامة/ انضباطية / 2025 بتاريخ 2025/02/02، قرار غير منشور، وكذلك قرار المحكمة الإدارية في دهوك في الدعوى المرقمة 21/ ادارية / 2024 بتاريخ 2024/12/05، قرار غير منشور.



3. المساواة لا تعني التماثل التام بين الجميع، بل تعني المساواة في المعاملة القانونية للأشخاص الذين يشتركون في مراكز قانونية متماثلة. وبالتالي، فالمساواة تكمن في ضمان معاملة جميع الأفراد بالتساوي وفقاً للمعايير القانونية التي تحكم الوضع القانوني لكل منهم
  4. أن مجلس شوري إقليم كردستان لعب دوراً مهماً - وإن كان محدوداً - في ترسيخ مبدأ المساواة من خلال بعض القرارات القضائية التي راعت مبدأ تكافؤ الفرص ومنعت التمييز بين الموظفين في بعض الحالات.
  5. وجود قصور تشريعي في تنظيم مبدأ المساواة بشكل تفصيلي في قوانين الخدمة المدنية في العراق وإقليم كردستان العراق، مما يترك فراغاً قانونياً يجعل تطبيق المبدأ متفاوتاً حسب الاجتهاد القضائي أو التوجهات الإدارية.
  6. أن هناك حالات واقعية كشفت عن تمييز في الحقوق المالية والوظيفية بين الموظفين من نفس الدرجة أو الكفاءة، وخاصة بين موظفي الوزارات المختلفة أو بين الجنسين، وهو ما يشير إلى ضعف تطبيق مبدأ المساواة على أرض الواقع.
  7. أن قرارات مجلس الشوري في الإقليم ما تزال تحتاج إلى مزيد من الجرأة والوضوح في فرض رقابة قضائية صارمة على التمييز الإداري، وذلك لحماية الموظف العام من أي تجاوز لحقوقه المكفولة قانوناً.
  8. أن غياب قواعد واضحة بشأن توزيع المهام والمسؤوليات داخل المؤسسات الحكومية يفتح الباب أمام المحاباة والتمييز، ما يستدعي تدخلاً تشريعياً وقضائياً أكثر تنظيماً.
  9. ضعف الثقافة القانونية لدى المؤسسات والدوائر الحكومية في ما يخص المساواة الوظيفية، مما يؤدي إلى انتهاكات غير مقصودة أحياناً بسبب الجهل بالضوابط القانونية
- ثانياً : التوصيات:
1. نوصي بضرورة تبني تشريعات جديدة أو تعديل القوانين الحالية في الإقليم بما يضمن تعزيز مبدأ المساواة ويحد من أي شكل من أشكال التمييز في الوظيفة العامة، خاصة فيما يتعلق بالحقوق الوظيفية للموظف العام
  2. تعزيز آليات الرقابة القضائية التي يمارسها مجلس شوري إقليم كردستان عن طريق اتخاذ خطوات إضافية لتحسين آليات الرقابة القضائية المتعلقة بحقوق الموظفين، مع التركيز على ضمان النزاهة والمساواة بين جميع المواطنين .
  3. نقترح متابعة تنفيذ القرارات التي يصدرها مجلس شوري إقليم كردستان في هذا السياق، من قبل الإدارات الحكومية لضمان عدم التراجع عن مبدأ المساواة في الوظائف العامة.
  4. من الضروري ان يثبت مجلس شوري إقليم كردستان العراق دوره الفعال في ضمان تطبيق مبادئ القانون، من خلال مراجعة القرارات الادارية التي قد تؤثر على مبدأ المساواة كونه يشكل جهة قضائية هامة في تعزيز المساواة داخل النظام الإداري في الإقليم.
  5. نوصي بضرورة ان يلعب مجلس شوري إقليم كردستان دوراً حيوياً في حماية حقوق المواطنين من خلال ضمان تفعيل مبدأ المساواة في الوظيفة العامة.
  6. بما ان مجلس شوري إقليم كردستان يمتلك الأدوات القانونية اللازمة لتعزيز مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، فان ذلك يتطلب ذلك استمرار العمل على تعزيز آليات التنفيذ والمتابعة، بالإضافة إلى تعزيز دور المجتمع المدني في مراقبة تطبيق هذه المبادئ.
  7. ضرورة توسيع الدور القضائي لمجلس الشوري من خلال منح صلاحيات أوسع لمراقبة مدى تطبيق مبدأ المساواة في مؤسسات الدولة.
  8. فتح دورات تدريبية للمسؤولين الإداريين في المؤسسات الحكومية في الإقليم حول مبادئ العدالة والمساواة في الوظيفة العامة.



9. نوصي المؤسسات الحكومية بضرورة العمل على تطوير آليات قانونية تتيح للأفراد تقديم شكاوى ضد التمييز في الوظائف العامة بطريقة سلسة وفعّالة .
10. انطلاقاً من مبدأ المساواة الذي يُعد أحد المبادئ الدستورية الراسخة في مجال الوظيفة العامة، نوصي بضرورة التزام الجهات الإدارية بممارسة سلطاتها، ولا سيما السلطة التقديرية، ضمن الحدود التي يرسمها القانون، وبما يحقق المصلحة العامة دونما انحراف أو تعسف. المصادر

المصادر والمراجع  
أولاً: الكتب:

- 1- أحمد فؤاد عبدالمنعم، مبدأ المساواة في الإسلام، مؤسسة الثقافة الجامعية، الإسكندرية، 1972
- 2- أندريه هوريو، القانون الدستوري والمؤسسات السياسية، ترجمة الأساتذة علي مقلد، شفيق حداد، عبد الحسن سعد، الأهلية للنشر والتوزيع، بيروت
- 3- توشار جان وآخرون، تاريخ الفكر السياسي، ترجمة: علي مقلد، الدار العالمية للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، 1987.
- 4- ثروت بدوي، النظر السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989
- 5- جون كولر، الفكر الشرقي القديم، ترجمة: كامل يوسف حسين، الكويت، سلسلة عالم المعرفة، 1995
- 6- حسن علي الذنون، فلسفة القانون، مطبعة العاني، بغداد، 1975
- 7- ريموند كار فيلد كيتل، العلوم السياسية، ترجمة فاضل زكي محمد، ج ا، بغداد، 1960.
- 8- سميحة العقابي المساواة في تقلد الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة الاسكندرية، 2014،
- 9- شحاتة أبو زيد شحاته، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، دار النهضة العربية القاهرة، 2001
- 10- صبيح مسكوني، القانون الروماني، ط2، مطبعة شفيق بغداد، 1971.
- 11- طارق حسنين الزيات، حرية الرأي لدى الموظف العام، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ط2، 1998.
- 12- طلعت حرب محفوظ محمد، طلعت حرب محفوظ محمد، مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1989.
- 13- عامر حسن فياض، الرأي العام وحقوق الإنسان، المكتبة القانونية، بغداد، 2009.
- 14- عبد الحميد متولي، القانون الدستوري والنظم السياسية مع المقارنة بالمبادئ الدستورية في الشريعة الإسلامية، منشأة المعارف بالإسكندرية، 1993.
- 15- عبد الغني بسيوني عبدالله، مبدأ المساواة امام القضاء وكفالة حق التقاضي، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2001.
- 16- مازن ليلو راضي و آخرون، القضاء الإداري، ط 1، مكتبة يادكار، السليمانية، 2020
- 17- محسن خليل النظر السياسية والدستور اللبناني، دار النهضة، بيروت 1975.
- 18- محمد رفعت عبد الوهاب، النظر السياسية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2007.
- 19- محمد محمود سعيد، مبدأ المساواة في التعيين بالوظيفة العامة دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2019



- 20- محمد يوسف علوان ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، ج1، ط 5، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2014.
- 21- مصطفى ابو زيد فهمي، النظام الدستوري للجمهورية العربية المتحدة، دار المعارف، الإسكندرية، 1965.
- 22- منذر الفضل، مشكلات الدستور العراقي، دار اراس للطباعة والنشر، أربيل، 2010
- 23- كريم يوسف أحمد كشكاش، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، منشأة المعارف الإسكندرية، 1987.

#### ثانياً- البحوث الجامعية

- 1- أحمد فاضل حسين، نصوص دستور العراق 2005 ودورها في حماية مبدأ المساواة، بحث منشور في مجلة ديالى للبحوث الانسانية، مجلد 1، العدد 41، سنة 2009.
- 2- أزهار عبد الكريم الشخلي، مفهوم الحقوق والحريات في الدستور الأمريكي، مجلة دراسات دولية، مركز الدراسات الدولية، جامعة بغداد، 2003
- 3- حسني درويش عبد الحميد، حقوق الانسان والحريات المتعلقة بمصالح الافراد المادية، مجلة المحاماة، العددان الخامس والسادس، مايو، 1990
- 4- محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، مجلة جامعة دمشق للعلوم القانونية والاقتصادية، المجلد 24، العدد 2، 2008
- 5- هاشم فارس الجبوري، حقوق الإنسان في الإسلام والنظم العالمية، بحث مقدم الى مؤتمر حقوق الانسان في المجتمع العربي، جامعة مؤتة، الأردن، 2005.

#### ثالثاً- الرسائل والأطاريح الجامعية

- 1- محمد ابراهيم حسن، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1985.
- 2- محمد المتولي السيد، مبدأ المساواة أمام المرافق العامة بالتطبيق على توزيع الخدمات الصحية في مصر، اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، 1997

#### رابعاً-الدساتير والتشريعات :

- 1- القانون الأساسي العراقي لعام 1925
- 2- الدستور العراقي المؤقت لعام 1958
- 3- الدستور العراقي المؤقت لعام 1964
- 4- الدستور العراقي المؤقت لعام 1968
- 5- الدستور العراقي المؤقت لعام 1970
- 6- دستور جمهورية العراق لسنة 2005



- 7- قانون مجلس شوري إقليم كردستان العراق رقم 14 لسنة 2008.
- 8- قانون الخدمة المدنية رقم 24 لسنة 1960 المعدل
- 9- قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم (14) لسنة 1991 المعدل
- 10- قانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم 22 لسنة 2008 المعدل

#### رابعاً- القرارات القضائية:

- 1- قرارات الهيئة العامة في مجلس شوري الاقليم لأعوام 2014-2017-2018-2020-2021-2022-2023-2024-2025، قرارات غير منشورة.
- 2- قرارات هيئة انضباط موظفي الإقليم لأعوام 2012-2013-2014-2016-2018-2019-2021-2023-2024، قرارات غير منشورة

#### خامساً- المصادر باللغة الإنكليزية

- 1- Finer, Herman, The theory and practice of modern Government (Newyork,1949).
- 2- jouanjan – Olivier, Le principe d'égalité devant la loi en droit Allemand, Paris, 1992.
- 3- jouanjan – Olivier. (2020). Logiques de l'égalité. Titre VII. Cairn.info.
- 4-Léon Duguit, Traité de droit constituionnel, TII, Paris.
- 5-Maurice Duverger: Institutions politique et droit constitutionNel Paris 1971
- 6-RIPERT: Le regime democratique et le droit civil moderne lèrè edition 1948 No 58,108, 198,
- 7-Rousseau ,CH: Course de Droit public, Paris, 1947-1948,page294
- 8-Waline: Paradoxe sur légalité devant la loi chronique au Rec dalloz Hebdomadaire an née 1949



## رۆلی دادوهری ئه‌نجومه‌نی شوورای هه‌ریمی کوردستان له چه‌سپاندنی بنه‌مای یه‌کسانی له چوارچێوه‌ی وه‌زیفه‌ی گشتیدا

پ. ی. د. فارس علي جانکیر
به‌شی یاسا ، کۆلیژی یاسا ، زانکۆی ده‌وێک ، هه‌ریمی کوردستان - عیراق
ئیمیل: faris.jangeer@uod.ac
د. زیرک مجید محمد سعید
به‌شی یاسا ، کۆلیژی یاسا ، زانکۆی ده‌وێک ، هه‌ریمی کوردستان - عیراق
ئیمیل : <a href="mailto:zeerakmajeed@uod.ac">zeerakmajeed@uod.ac</a>

### پوخته

بنه‌مای یه‌کسانی یه‌کێکه له‌و بنه‌ما بنچینه‌ییانه‌ی که مافه‌کانی تاک له‌ هه‌ر کۆمه‌لگه‌یه‌کی دیموکراسیدا مسۆگه‌ر ده‌کات. به‌ردی بناغه‌ی بنیاتنانی سیسته‌میکی یاسایی پێکده‌هێنیت که گه‌ره‌نتی دادپه‌روه‌ری و ده‌رفه‌تی یه‌کسان بۆ هه‌موو هاوڵاتیان بکات. هه‌روه‌ها یه‌کێکه له‌و بناغانه‌ی که سیسته‌می کارگیرێ له‌ هه‌ر وڵاتیکدا پشتی پێ ده‌به‌ستیت بۆ ده‌سته‌به‌رکردنی دادپه‌روه‌ری بۆ هه‌موو هاوڵاتیان. له‌ چوارچێوه‌ی وه‌زیفه‌ی گشتیدا، ئه‌م بنه‌مایه‌ گرنکییه‌کی تایه‌تی هه‌یه، چونکه هه‌موو فه‌رمانبه‌ران ده‌ییت ده‌رفه‌تی یه‌کسانیان هه‌ییت له‌ مافه‌ وه‌زیفیه‌کان، یه‌کسانی له‌ دابه‌شکردنی ئه‌رکه‌کاندا، و جیاکاری نه‌کردن له‌ مامه‌له‌کردندا. لێره‌دا رۆلی چاودێریکردنی داموده‌زگاکانی دادوهری، وه‌ک ئه‌نجومه‌نی شوورای هه‌ریمی کوردستان له‌ عیراق، گرنکی هه‌یه له‌ به‌دیه‌نیانی ئه‌م بنه‌مایه‌ و پاراستنی له‌ هه‌ر پێشێلکارییه‌ک که له‌ چوارچێوه‌ی کاری ئیداریدا رووبه‌دات، هه‌روه‌ها دنیابوون له‌ جێبه‌جێکردنی یه‌کسانی یاسایی نێوان تاکه‌کان له‌ هه‌موو بواره‌کاندا، به‌تایه‌تی له‌ وه‌زیفه‌ی گشتیدا. باشتترین گه‌ره‌نتی بۆ پێشخستنی بنه‌مای یه‌کسانی نێوان فه‌رمانبه‌ران له‌ ماف و ئه‌رکه‌کاندا له‌ به‌هێزکردنی چاودێری دادوهریدا بۆ ئه‌و بڕیارانه‌ی که سه‌باره‌ت به‌ فه‌رمانبه‌ران ده‌رده‌چن، به‌تایه‌تی سه‌باره‌ت به‌ مافه‌ وه‌زیفیه‌کان. بوونی چاودێری دادوهری کاریگه‌ر دنیای ده‌دات له‌وه‌ی که بڕیاره‌کان سه‌باره‌ت به‌ پله‌به‌رزکردنه‌وه‌، سه‌رمووچه‌ و جیاوکه‌ وه‌زیفیه‌کان، هه‌روه‌ها دابه‌شکردنی ئه‌رک و مامه‌له‌کردن، به‌پێی بنه‌ماکانی یه‌کسانی جێبه‌جێ ده‌کریت

کلێله‌ وشه‌کان: بنه‌مای یه‌کسانی، وه‌زیفه‌ی گشتی ، یه‌کسانی یاسایی، چاودێری دادوهری



## The Judicial Role of the Kurdistan Region's Shura Council in Establishing the Principle of Equality in the Scope of Public Employment (An Analytical Study)

Assist. Prof. Dr.Faris Ali Jangeer
Department of Law, College of Law, Duhok University, Iraqi Kurdistan Region
Email <a href="mailto:faris.jangeer@uod.ac">faris.jangeer@uod.ac</a>
Dr. zeerak majeed mohammed saeed
Department of law, College of law, Duhok University, Iraqi Kurdistan Region
Email : <a href="mailto:zeerakmajeed@uod.ac">zeerakmajeed@uod.ac</a>

### ABSTRACT

The principle of equality is one of the fundamental principles that guarantee individual rights in any democratic society. It serves as the cornerstone of a legal system that ensures justice and equal opportunities for all citizens. This principle is also a key foundation of any administrative system, ensuring fairness among all individuals. In the realm of public employment, equality holds particular significance, requiring that all employees be granted equal opportunities in employment rights, task distribution, and fair treatment without discrimination.

Judicial oversight institutions, such as the Shura Council of the Kurdistan Region of Iraq, play a crucial role in upholding and safeguarding this principle against violations within administrative practices. They also ensure the application of legal equality among individuals in all fields, particularly in public employment. The most effective guarantee for strengthening the principle of equality among employees in terms of rights and duties lies in reinforcing judicial oversight over decisions affecting employees, especially concerning employment rights. Effective judicial oversight ensures that decisions related to promotions, bonuses, employment benefits, task distribution, and treatment are made by the principles of equality.

**Keywords:** Principle of Equality, Public Employment, Employment, Legal Equality, Judicial oversight