

مظاهر المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة

Manifestations of equality between citizens in
assuming public positions

الكلمات الافتتاحية :

مظاهر المساواة، العدالة، المواطن، الوظائف العامة

Keywords :

manifestations, equality, justice, citizens, public jobs

Abstract : The principle of equality is based on the foundations approved by the human conscience before the law, and it is unfair for an individual to be assigned a job in which he has no share. The inequality between citizens in assuming jobs is an administrative violation arising from discretionary authority. It has become a dream that individuals want to achieve, for administrations to choose who advances. For appointment after appointment in the public sector through the objectivity of equality,

and for this reason legislators and various countries of the world agreed to include this principle in constitutions and law, including what the Iraqi legislator decided in Articles 7 and 8 of Civil Service Law No. 24 of 1960. The importance

حسين منصور محسن الحمزه



الجمهورية الإسلامية
الليمانية

جامعة قم الحكومية

Hussein Mansour

Mohsen Al-Hamza

د. علي ميرداماد

الجمهورية الإسلامية
الليمانية
جامعة قم الحكومية

of the research stems from It is based on investigating the aspects of equality between citizens in assuming public jobs, as well as shedding light on this issue and removing the harm. By adopting the descriptive, analytical and comparative approaches, this study reached results that include the constitutional and legal foundations that emphasize the principle of equality in public jobs. As for special grade jobs, which are often the source of administrative decisions, including the requirement to limit direct selection, announce these nominations, and then select the occupant in accordance with the legal conditions of employment, as well as for intermediate and other positions, appointments are made on temporary contracts

الملخص:

إن مبدأ المساواة يقوم على الأسس التي يقرها الضمير الإنساني أمام القانون، ومن الظلم أن يكلف الفرد بعمل ليس له نصيب فيه، فعدم المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف مخالفة إدارية ناشئة عن السلطة التقديرية، لقد أصبح حتماً يريد الأفراد تحقيقه أن تقوم الإدارات باختيار من يتقدم للتعين بعد تعيينه في القطاع العام عن طريق الموضوعية المتمثلة في المساواة، ولهذا السبب اتفق المشرعون ومختلف دول العالم على إدراج هذا المبدأ في الدساتير والقانون ومنها ما قرره المشرع العراقي في المادتين ٧ و ٨ من قانون الخدمة المدنية رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠. وتنبع أهمية البحث من أنه تقوم على التحقق في مظاهر المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة كذلك تسليط الضوء على هذه القضية وإزالة الضرر، وباعتماد المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن، توصلت هذه الدراسة إلى نتائج تتضمن الأسس الدستورية والقانونية التي تؤكد على مبدأ المساواة في الوظائف العامة. بالنسبة لوظائف الدرجة الخاصة والتي غالباً ما تكون مصدر قرارات إدارية، بما في ذلك اشتراط الحد من الاختيار المباشر، وإشهار هذه الترشيحات ثم اختيار شاغلها

وفقا للشروط القانونية للتوظيف، وكذلك بالنسبة للوظائف المتوسطة وغيرها، يتم التعيين على العقود المؤقتة وحتى مركزية التوظيف ويجب أن يعرفها الجميع.

المقدمة:

يشغل مبدأ المساواة الرأي العام الى هذا اليوم و يعد من المبادئ السامية التي تسعى إليها البشرية من أجل تأكيدها والمطالبة بها، ان المساواة اصطلاحا تنفي أنه لا يوجد فرق مابين البشرية فلا يوجد هنالك فرق ما بين أي انسان فحسب مفهوم المساواة لا يمكن التمييز بحسب العرق والدم والدين والمذاهب فالناس خلق من جنس واحد نصت جميع الكتب السماوية والأديان السابقة على هذه المبدأ بأنها تدعو الى التسامح والمساواة ولقد نهت تلك الأديان في الكتب السماوية عن التفضيل والتفرق بين الناس و ان المساواة لها ارتباط بالعدالة والحرية فلا يمكن للمساواة أن تتحقق بدون العدالة و الحرية و تكافؤ الفرص. والمساواة قبل أن تكون هدفا قانونيا او سياسيا عمدت أغلب الدساتير على النص عليها، او كانت مادة انتخابية تتناولها برامج المرشحين كان امرا الهيا جاء به الدين الاسلامي الحنيف الذي لا يميز بين الناس الا بالأطر التي وضعها الخالق وهو احكم الحاكمين، لذلك جبلت قلوب الافراد على التمسك بالمساواة وهي من فطرة القانون الطبيعي. ثم جاء ترجمان القران وناقل وحي الخالق محمد رسول الله صل الله عليه واله ومن بعده اله الطيبين الطاهرين عليهم افضل الصلاة واتم التسليم، ليكون مبدأ المساواة من مبادئ الحكم ورعاية الرعية، ومن هذا النهج القويم اتخذ اصحاب الفكر ورواد الانسانية المساواة بين الناس غاية للوصول الى المجتمع المؤمن والمتحضر. ومن هنا يأتي هذا البحث ليتناول مظاهر المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، وذلك من خلال عدة خطوات منهجية تتمثل في الآتي:

أولاً: مشكلة البحث: رغم أهمية مبدأ المساواة في كل مواطن الحياة الاجتماعية والسياسية إلا أن دوره في تولي الوظائف العامة يعد محلا للاعتبار لما للوظيفة من دور في بناء الدولة اذا لم تكن هي الدولة وهو ما يمثل مشكلة بحثية في هذا الموضوع، حيث إن الاخيرة ماهي إلا مجموعة من الوظائف وان حكمت بمبدأ الفصل بين

السلطات الثلاثة، إلا أن تفضيل احد على آخر في توليها دون اعتماد المساواة الحقيقية المستندة لأسس علمية وعملية قد يؤدي بالدولة إلى الخراب. ثانياً: ضرورة البحث و أهميته : لاشك ان المساواة كانت ومازالت حلما انسانيا على مر العصور والازمان لذلك كانت طموحات البشرية تهدف لنيل ذلك طمعا منها في الحياة الرغيدة وتوفير سبل العيش الكريم، لذلك يجد هذا البحث اهميته في الدراسات القانونية ليس لأنه تناول الموضوع بالبحث والتحري في امهات الكتب، ولكن لتناوله موضوعا في غاية الاهمية وهي المساواة في تولي الوظائف العامة لما للعمل المضمون لدى الدولة من دور في حياة الانسان، وهذا ما سوف نلاحظه في ثنايا البحث.

ثالثاً: أهداف البحث : الهدف من هذا البحث ايجاد حل لمشكلة موجودة في الكثير من دول العالم و منها العراق وهي تحقيق المساواة بين الناس في الوظائف العامة حيث هنالك شروط يجب اتباعها وفقاً للقانون، لتحقيق تكافؤ الفرص ما بين الناس في الحصول على الوظيفة العامة دون اي تحزب او تعصب مذهبي او عرقي او الانتماء الى جهة نافذة و كذلك تحقيق المساواة على اساس المصلحة العامة.

رابعاً: اسئلة البحث وفرضياته

أ- الأسئلة

السؤال الرئيسي

١. ما هو مبدأ المساواة بين الناس في الوصول الى الوظائف العامة؟

الأسئلة الفرعية

١. ما هو أساس مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة؟

٢. ما هي مظاهر المساواة في تولي الوظائف العامة ؟

ب- الفرضيات

الفرضية الاصلية

العمل العام حق للجميع دون تمييز على أساس الأصل أو الجنس أو الدين أو الرأي أو أي أسباب أخرى لحرمان الفرد من الوظيفة العامة أو المحسوبية، طالما أن الشروط التي ينص عليها القانون مستوفاة.

الفرضيات الفرعية

١. يعتمد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة على تكافؤ الفرص والمساواة في شروط وطرق التعيين وحقوق الترقية والامتيازات.
٢. تقوم مظاهر المساواة في تولي الوظائف العامة على الحقوق محدودة حسب الضرورة والمعقولة لتحقيق مصالح عامة معينة مثل العدالة الاجتماعية، أو لحماية حقوق الآخرين.

خامساً: الدراسات السابقة

١. دراسة بعنوان: مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة و أثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه. اعداد الطالب تغريد محمد قدوري، جامعة بغداد، العراق، ٢٠١٧.
 ٢. دراسة بعنوان: مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة ضمن تطبيقات القضاء الاداري. اعداد الطالب رشا جواد جمعة، الجامعة المستنصرية، العراق، ٢٠١٠.
 ٣. دراسة بعنوان: التمييز في تولي الوظائف العامة في العراق القائم على مبدأ التجنيس و أثره في اهدار المساواة بين الافراد. اعداد الطالب جنان عبد الرزاق فتاح، كلية المأمون الجامعة قسم القانون، العراق، ٢٠١٤.
 ٤. دراسة بعنوان: الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة اعداد الطالب زميت عبد السلام و الطالب زرواق محمد، جامعة محمد بوضياف، الجزائر، ٢٠١٧/٢٠١٦.
 ٥. دراسة بعنوان: التعيين في الوظيفة العمومية (دراسة مقارنة). اعداد الطالب جاكين تحسين عمري، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ٢٠١٤.
- موقع البحث الحالي من الدارسات السابقة
- تناولت الدراسات السابقة شروط التعيين مبينة الشروط العامة و الشروط الخاصة التي يجب توفرها في الشخص المتقدم للوظيفة العامة وكذلك تكلم عن طرق

التعيين في الوظائف العامة و الاساليب المتخذة لذلك التي يعتمد عليها المشرع الفلسطيني في التعيين و الترفيع.

وتختلف الدراسات السابقة عن البحث الحالي في أنها تحدثت عن التعيين و الاساليب المتخذة للتعيين في التشريع الفلسطيني و بعض التشريعات بينما البحث الحالي اختصت بالمساواة في طرق التعيين.

سادساً: منهجية البحث : في هذه الدراسة استخدمت كل من المنهج الوصفي التحليلي، من خلال دراسة المساواة في تولي الوظائف العامة بين الناس في التشريع العراقي المطبق على اختلاف مستوياته وتحليل نصوصه، وكذلك المنهج المقارن من خلال مقارنة ما جاء به التشريع العراقي مع الاتفاقيات والمواثيق الدولية وكذلك في تشريعات النظم القانونية الديمقراطية ومبادئ الشريعة الإسلامية.

المبحث الأول: أساس مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة : إن مبدأ المساواة من اهم المبادئ التي تحرص الامم و الشعوب على التمسك حيث دونه في دساتيرها و ضمن قوانينها الوطنية وفي مقدمة تشريعاتها الداخلية، كذلك الاتفاقيات و المواثيق الدولية حرصت على ذلك، فهو بمثابة حجر الزاوية وبؤرة الارتكاز في كل تنظيم قانوني للحقوق والحريات العامة، وبدونه ينتفي معنى الديمقراطية، وينهار كل مدلول للحري، إضافة الى ان الاديان السماوية اقرت به و اوجبتة كما امرت بتنفيذه، كما سوف نعرضه بشكل موجز في المطلبين التاليين عن للأساس القانوني الدولي والوطني لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، و الفكر الإسلامي و الغربي لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة:

المطلب الأول: أساس مبدأ المساواة في القوانين الدولية و الوطنية : الفرع الأول: الأساس الدولي لمبدأ المساواة : يعترف القانون الدولي بمبدأ المساواة باعتباره أحد أهم الحقوق التي يجب مراعاتها دوليًا، سواء بين الدول أو في التعامل مع مواطنيها، كما هو منصوص عليه في المادة ٢ (١) من ميثاق الأمم المتحدة: " هذا تقوم المؤسسة على مبدأ السيادة المتساوية لجميع أعضائها ". أما بالنسبة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فنحن ندرك جيدًا أن العديد من مواده تنص على مبدأ

المساواة، كما ورد في المادة ٢: " لكل فرد الحق في جميع الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان، بدون أي تمييز، خاصة على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غير السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الملكية أو المولد أو أي وضع آخر. الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء كان مستقلاً، يثق بأنه غير ذاتي - حكم، لا تتمتع بالحكم الذاتي، أو مقيدة بأية سيادة أخرى. "ومع ذلك، وجدنا من الواقع الحقيقي والتطور في مختلف مجالات العالم أن هناك عدواناً وعدواناً بين الدول التي انضمت إلى الأمم المتحدة ووافقت عليها. للإعلان، لكن يمكننا أن نتعلم من الإعلان ما يستدل عليه من النص، وعلى وجه الخصوص ما تم ذكره سابقاً، التفاوض هو مبدأ دولي تفرضه اتفاقية دولية. تعلق المواثيق والاتفاقيات الدولية أهمية على مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، وتشدد بشكل خاص على أنه، كما ورد في المادة ٢١، الفقرة ٢، من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٤٨، "يجب على الجميع لهم نفس الحق في العمل مثل أي شخص آخر"،^١ كما أوضح مجلس حقوق الإنسان في ٢١ ديسمبر ٢٠١١، فإن المادة ٢٥ من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٦٦، المادة ٢٥ ج، في دورتها التاسعة عشرة، أشارت إلى "السماح بفرض معقول وقابل للتحديد" القيود المفروضة على الحقوق السياسية مما هو معترف به للتصويت والترشح في الانتخابات. "لا يمكن ضمان فرصة تقلد المناصب العامة إلا على قدم المساواة، لذلك لا شيء يمنع الدول الأطراف من وضع شروط لتولي المناصب العامة، مثل تحديد السن الأدنى أو المستوى الأكاديمي المعايير أو معايير النزاهة أو أي مؤهلات خاصة".^٢

الفرع الثاني: الأساس الوطني لمبدأ المساواة

أولاً: الأساس الدستوري: لا تخلو النظم القانونية الحديثة من أن «يكون هنالك احتكار لحزب أو طائفة أو فئة معينة على بعض الوظائف العامة لسبب أو لآخر لكن تشريعات هذه الدول تحاول أن تحد من ذلك على أقل تقدير، كما كفلت هذه التشريعات جملة

من الضمانات التي تكفل للجميع التمتع بالحق في تولي الوظائف العامة من خلال انشاء جهاز خاص بتعيين الموظفين وكذلك الضمانات المقررة في ترفيع وترقية الموظفين و تأهيل من اجل الوظيفة» إذ أكدت هذه التشريعات على ان مبدأ المساواة يكفل ضرورة عدم التمييز بين المواطنين في مختلف الوظائف إلا وفقا لمعايير موضوعية تستند الى مبدأ الجدارة و الكفاءة والصلاحية بعيداً عن أية اعتبارات سياسية او شخصية او تحزبية او قبلية.^٣ ففي الدولة الاسلامية ايران تدار شؤون البلاد بالاعتماد على رأي الأمة الذي يتجسد في الانتخابات، بما فيها انتخاب رئيس الجمهورية، وأعضاء مجلس الشورى الإسلامي وأعضاء سائر مجالس الشورى ونظائرها او عن طريق الاستفتاء و لكل شخص الحق في اختيار المهنة التي يرغب، ما لم تخالف الإسلام أو المصلحة العامة أو تنتهك حقوق الآخرين. والحكومة مسؤولة عن توفير فرص العمل للجميع وإيجاد الظروف المتكافئة للحصول على العمل.^٤ اما في مصر فقد شرعة النظام القانوني العام رقم ٤٧ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة لسنة ١٩٧٨ المعدل حيث ان هذا القانون يعمل على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص لأنه قد نظم أحكاماً عامة للشروط المتطلبة من المواطنين لتقلد الوظائف العامة.^٥ وفي العراق لاتوجد قوانين حديثة تنص بصورة مباشرة على المساواة في تولي الوظيفة العامة على الرغم من ان هناك الكثير من القوانين التي تنظم الوظيفة العامة من حيث شروط التعيين و تتصف هذه الشروط بالموضوعية والتجرد والعمومية مما يؤكد انطباقها على الافراد بدون تمييز أو انتماء او محاباة لشخص على اخر او فئة على أخرى، بينما كانت في السابق قوانين الخدمة المدنية في الدول تضمنت قانون الخدمة المدنية العراقي النافذ رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ المعدل جملة من الشروط تضمنتها المادة السابعة بخصوص التعيين في الوظائف العامة.^٦ ان تحقيق هذا المبدأ بين المواطنين في الوظائف العامة يتطلب «إقامة جهة خاصة تتولى مهمة اختيار المتقدمين لشغل تلك الوظائف من خلال وضع قواعد وشروط عامة وموضوعية تجرد المتقدم من انتماءاته السياسية ومعتقداته الدينية وتكفل اختيار أكفأ العناصر للانضمام في هذا المجال الوظيفي من اجل خدمة الشعب والدولة بعيداً عن

الانتماءات والمساومة والمحاباة الشخصية والتحزبية» كما وأخذت التشريعات الوظيفية على طريقة المسابقة في اختيار الكفاء المتقدمين للتعيين، إذ تعتمد كلاً من فرنسا ومصر على طريقة المسابقة في اختيار الموظفين و تعد هذه الطريقة الوسيلة الأكثر ملائمة مع متطلبات العصر الحديث وضرورات تكريس المبادئ الدستورية الخاصة بتولي الوظائف العامة من خلال احترام مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة و الكفاءة في تولي الوظائف العامة، كذلك يشير البعض الى ان طريقة المسابقة تعمل على التوفيق بين متطلبات العدالة في اختيار طريقة للتعيين وتحقيق أكبر قدر من الضمان على عدم الخروج من مبدأ المساواة ويقصد بطريقة المسابقة في اختيار الموظفين قيام هيئة مركزية او لجنة مختصة من الجهة المراد التعيين فيها بعقد امتحانات ذات طبيعة خاصة للمتشحين لشغل الوظائف العامة بغية التحقق من كفاءتهم و امكانياتهم وصلاحياتهم لتحمل اعباء وواجبات هذه الوظائف ويشير البعض الى ان طريقة المسابقة هي انسب الوسائل في اختيار المرشحين لان الاعلان عن اجرائها يتيح فرصة المشاركة والنجاح للجميع عن جدارة واستحقاق، إلا انه ولكي تؤدي الامتحانات النتائج المطلوبة منها ينبغي ان يجري الاعداد لها اعداداً جيداً من خبراء متخصصين ذوي كفاءة و خبرة عالية و حيادية.^٧

المطلب الثاني: أساس مبدأ المساواة في الفكر الإسلامي و الغربي
الفرع الأول: الفكر الاسلامي : إن التفضيل و التمييز لم ينطلق من حقبة او عصر معين، وإنما جاء هذا المفهوم الخاطيء «منذ أن الله سبحانه وتعالى أمر الملائكة بالسجود لآدم (عليه السلام) فخالف إبليس، فالإنسان كان هو الموجود المفضل والمكرم عند الله سبحانه و تعالى ولكن إبليس رأى نفسه أفضل من الإنسان فلم يسجد له» قال تعالى: «وَلَقَدْ خَلَقْنَاكُمْ ثُمَّ صَوَّرْنَاكُمْ ثُمَّ قُلْنَا لِلْمَلَائِكَةِ اسْجُدُوا لِآدَمَ فَسَجَدُوا إِلَّا إِبْلِيسَ لَمْ يَكُنْ مِنَ السَّاجِدِينَ قَالَ مَا مَنَعَكَ أَلَّا تَسْجُدَ إِذْ أَمَرْتُكَ قَالَ أَنَا خَيْرٌ مِّنْهُ خَلَقْتَنِي مِن نَّارٍ وَخَلَقْتَهُ مِن طِينٍ»، كذلك ميز الدين الاسلامي الإنسان على سائر الخلق، لكن بالنسبة إلى بني آدم فقد جعلهم سواسية وأنه لا تمييز عند الله إلا بالايمان و بالتقوى، أما سائر التمييز العنصري فهو مرفوض في الإسلام حيث انه كان

عند العرب و الفرس والرومان واليونان والصين في زمن الجاهلية يعتقدون بأفضلية الإنسان الأبيض على الإنسان الأسود ويستدلون على ذلك بأن أصلهما مختلف وهما من أصلين متباينين وأن أصل الإنسان الأبيض أفضل من أصل الأسود، وكانت هذه النظرة السيئة للإنسان الأسود باقية إلى القرن الماضي على الرغم من محاربة الإسلام لهذه النظرية الخاطئة قبل قرن و نصف تقريباً من خلال تشريعه لمبدأ المساواة ونشره في ربوع المجتمع الإسلامي بأسلوب فريد لم تستطع تحقيقه سائر الشرائع والمبادئ، فكان افراد المجتمع من كلا الجنسين سواء كانوا بيض او سود، و بمختلف اللهجات و اللغات سواء كانوا عرب وعجم، الاشراف منهم و عامت الناس، سواء كانوا أغنياء ام فقراء، جميعهم في الشرع الإسلامي سواسية كأسيان المشط.^٨ وكان اغلب الملوك يترفعون عن الناس في قصور عليّة و يحسبون انفسهم آله او نبلاء اعلى من مستوى البشر، لكن القران الكريم نفى وجود مستويات لدى البشر عنما ساوى النبي محمد (صلّى الله عليه و اله) مع سائر البشر كما جاء نص الآية: {قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ إِلَهُ وَاحِدٌ فَمَنْ كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ أَحَدًا}،^٩ حيث ان النبي (صلّى الله عليه وآله) كان المثل الأعلى في تطبيق هذا المبدأ والدعوة إليه و حث الناس عليه قولاً وعملاً، كما قال (صلّى الله عليه وآله): «إِنَّ اللَّهَ تَبَارَكَ وَتَعَالَى قَدْ أَذْهَبَ بِالْإِسْلَامِ نَخْوَةَ الْجَاهِلِيَّةِ وَتَفَاخُرَهَا بِأَبَائِهَا، أَلَا إِنَّ النَّاسَ مِنْ آدَمَ، وَآدَمُ مِنْ تَرَابٍ، وَأَكْرَمَهُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتِقَاهُمْ»، كما أنّه (صلّى الله عليه وآله) ذات مرة كان في سفر فأمر بإصلاح شاة، فقال رجل: يا رسول الله، عليّ ذبحها، وقال آخر: عليّ سلخها، وقال آخر: عليّ طبخها، فقال (صلّى الله عليه وآله): (وعليّ جمع الحطب)، فقالوا يا رسول الله، نحن نكفيك، فقال: «قَدْ عَلِمْتُ أَنَّكُمْ تَكْفُونِي، وَلَكِنْ أَكْرَهُ أَنْ أُمَيِّزَ عَلَيْكُمْ، فَإِنَّ اللَّهَ يَكْرَهُ مِنْ عَبْدِهِ أَنْ يَرَاهُ مُمَيِّزاً بَيْنَ أَصْحَابِهِ» وقام فجمع الحطب.^{١٠} ويروى أيضاً في ذلك السياق أن سواده بن قيس قال للنبي (صلّى الله عليه وآله) في أيام مرضه: يا رسول الله، إِنَّكَ لَمَّا أَقْبَلْتَ مِنَ الطَّائِفِ اسْتَقْبَلْتَنِي، وَأَنْتَ عَلَى نَاقَتِكَ الْعُضْبَاءِ، وَبِيَدِكَ الْقُضَيْبُ الْمَمْشُوقُ فَرَفَعْتَ الْقُضَيْبَ وَأَنْتَ تَرِيدُ الرَّاحِلَةَ فَأَصَابَ بَطْنِي، فَأَمَرَهُ النَّبِيُّ (صلّى الله عليه وآله) أَنْ يُقْتَصَّ

منه فقال: اكشف لي عن بطنك يا رسول الله، فكشّف عن بطنه، فقال سودة: أتأذن لي أن أضع فمي على بطنك، فأذن له فقال: أعوذ بموضع القصاص من رسول الله (صلّى الله عليه وآله) النار يوم النار، فقال (صلّى الله عليه وآله): «يا سودة بن قيس أعفو أم تقتص؟» فقال: بل أعفو يا رسول الله، فقال: «اللهم اعف عن سودة بن قيس كما عفى عن نبيك محمد». ^{١١} هكذا كان أهل البيت الطاهرون كما روي عن أمير المؤمنين عليه السلام: قال الصادق (عليه السلام): «لما عليّ (عليه السلام)، صعد المنبر وحمد الله وأثنى عليه، ثم قال: لا أعطيك درهماً من أموالك ما دمت لي عفيفاً، يثرب، فلتصدقكم. فقال: فأنا أمسك نفسي وأعطيك، فقال: فقام إليه عقيل رحمه الله وقال له: اللهم تقوى، «وسارت إليه جماعة من أصحابه عند الناس. تفرقت منه، وهرب كثير منهم إلى معاوية، طالبين ما كان في يده من الدنيا، وقالوا: يا أمير المؤمنين، أعط هذا المال وأعط هؤلاء النبلاء من العرب وقريش فضل المخلصين. قال لهم أمير المؤمنين عليه السلام هل تأمرون؟ ه للسعي للنصر عن طريق الظلم؟ لا والله ماذا افعل ما دامت الشمس تشرق ونجم يضيء في السماء والله لو كان عندهم نقودهم من اجلي لقيت بينهم وكيف يسهم مالههم. للناس في يوم من الأيام: ماذا تقولين لو شهد أمير المؤمنين امرأة عندي إثم، فهل تكفي شهادته لإثبات الحد عليها؟ فقال له علي بن أبي طالب: أحضر أربعة شهود أو جلد حد القذف كسائر المسلمين». ^{١٢} إن الدين الاسلامي من خلال مبدأ المساواة جعل المسلمين يستشعرون مفاهيم العزة و الكرامة ففي الوقت الذي اقر فيه المساواة اقرها بأسلوب في غاية الحكمة يتناسب مع ما يحملون من عقول تتصف بخشية الله وما تضيفه هذه الخشية من توسع في الافق الاداري والاجتماعي على حد سواء، وبالتالي التمسك بمبادئ العدل التي تجعل التقوى اساسا للمعاملات، تمسكا منهم بالآية الكريمة (إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُمْ)، ^{١٣} فالإسلام يشرع المساواة على ضوء المبادئ العادلة ويقر بالتمييز نظراً لبعض القيم والكفاءات التي لا يجوز إغفالها او هدرها، (قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ)، ^{١٤} وهذا ما جاء من تفضّل الله (سبحانه و تعالى) للأنبياء بعضهم على البعض الآخر، لاختلاف كفاءاتهم و جهادهم

في سبيل الله (سبحانه و تعالى) و إصلاح البشر فيما بينهم و إسعادهم، {تِلْكَ الرُّسُلُ فَضَّلْنَا بَعْضَهُمْ عَلَى بَعْضٍ مِنْهُمْ مَنْ كَلَّمَ اللَّهُ وَ رَفَعَ بَعْضَهُمْ دَرَجَاتٍ}،^{١٥} كما انه (سبحانه و تعالى) لم يجعل المساواة مطلقة بل جعلها عادلة ففضل العلماء على الجهال وكذلك المؤمنين فضل بعضهم على بعض لتفاوتهم في الايمان و الطاعة والمعرفة، {يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ}،^{١٦} كما فاضل (سبحانه و تعالى) في ارزاق الناس، حيث انه فضل بعضهم لكفاءاتهم وطاقاتهم على غيرهم لكسلهم و تخاذلهم، فليس من العدل المجد و الكسول ولا مساواة بين الغبي و الذكي، كما ان المساواة هذه تدعو الى خلق العبقريات والمواهب من اجل جني ثمار التفاني و التميز، {نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَ رَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُلْحِيًّا وَ رَحِمْتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ}،^{١٧}

حيث ان الإسلام لم يدعو الى المساوات بشكلها المطلق و انما دعى الى المساوات من اجل العدالة و كان المساوات التي دعى اليها ديننا الإسلامي هي:

١. المساواة في التكليف
 ٢. المساواة في الخصائص الانسانية
 ٣. المساواة في الواجبات الاسلامية
 ٤. المساواة في التكريم
 ٥. مساواة الاسلام بين لناس
 ٦. المساواة في الحرية
 ٧. المساواة بين الرجل و المرأة
- الفرع الثاني: الفكر الغربي

جاءت بداية مبدأ المساواة في الوظيفة العامة في الفكر الغربي من الإعلان الصادر في ٢٦ أغسطس ١٧٨٩، والذي نص على أن «جميع المواطنين متساوون في القبول أمام الوظائف العامة حسب قدراتهم دون أي تمييز غير صفاتهم ومؤهلاتهم»، وكذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة. الأمم المتحدة في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨ على نفس المبدأ كما ورد في نصها حول «كل

شخص له نفس الحق مثل الآخرين في تولي المناصب العامة» وكان لظهور هذا الإعلان تأثير كبير في مختلف البلدان وكان مصدرًا روحياً للدساتير والتشريعات والقوانين الوطنية الوضعية فضلاً عن الاتفاقيات المعنية بالحقوق المتعددة، على الرغم من أن هذا الإعلان لم يكن له قوة القانون وقت اعتماده، إلا أنه كان له تأثير قوي على تطور القانون الدولي، و في ضوء ذلك «تؤكد المواثيق والإعلانات الدولية على حق كل فرد في تولي الوظائف العامة وفق الشروط القانونية المعمول بها في كل دولة ودون تمييز بين الأفراد على أساس الجنس أو اللغة أو الدين أو الجنسية أو الرأي السياسي، المعتقد الديني، أو أي سبب آخر يميز بين الأفراد في الحصول عليها» وعلى الرغم من كل هذا، فإن بعض الدساتير تتجاهل الشرط لتلتزم الدولة بهذا المبدأ وتنص فقط على مبدأ المساواة أمام القانون بين جميع مواطنيها بشكل مطلق، وتقتنع بعض الدساتير بتأكيد الالتزام بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مقدمة الدستور. ولضمان هذه الحقوق التزمت كذلك بتقديم تقارير دورية عن أعمال هذه الحقوق في أراضيها ولصالح مواطنيها. الديموقراطية المعاصرة وإن كانت لها قيمة أخلاقية وسياسية فقط وليس لها قيمة قانونية كافية، ويمكن اعتبارها توجهات قانونية وسياسية لأنها تساعد الدول على تبني ما جاء.^{١٨} يتخذ مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة شكل الاتفاقات الدولية التي تلتزم بها الدول أو تنص عليها تشريعاتها المحلية وطبيعة الدستور أو التشريع الوطني الذي يحكمها. عرف مبدأ المساواة في الفكر الغربي لأول مرة في فرنسا وبعض الدول الأوروبية بالمعنى القانوني، وكانت شروطه تفضل تولي المناصب العامة من قبل فئة أو مجموعة معينة. على العكس من ذلك، لكل مواطن حق متساو في التقدم لوظيفة، لكن هذه المساواة هي المساواة القانونية، لأن من يتقدم لشغل الوظائف العامة يجب أن تتوفر له جميع الشروط والتعليم والخبرة العملية التي ينص عليها القانون. بشكل عام، فإنه يوفر فرصاً متكافئة لجميع المواطنين للتقدم للوظائف العامة. ساد هذا المبدأ في أوروبا عندما تم تأسيسه،^{١٩} نتيجة لتطبيق هذا المبدأ في المجال العام، كان التطور الاجتماعي المنشود بطيئاً للغاية بسبب القيود الاجتماعية والمالية

المفروضة على التعليم في أوروبا، والتي كانت سائدة حتى وقت قريب، وبسبب النظام الملكي، الذي كان اجتماعياً. الامتيازات على أساس فئات النبلاء والنبلاء،^{٢٠} في فرنسا، تنص المادة ٦ من القانون رقم ٦٤٣ لعام ١٩٨٣ بشأن حقوق والتزامات الموظفين صراحةً على مبدأ المساواة عند تولي الوظائف العامة، وتنص على أنه "لا يجوز إسناد انتماء الموظف السياسي أو الفلسفي أو الديني أو الجنس أو العرق إلى هو - هي".^{٢١}

المبحث الثاني: مظاهر المساواة في تولي الوظائف العامة
المطلب الأول: تكافؤ فرص العمل في تولي الوظائف العامة: كان تولي المناصب العامة في الماضي مقيداً بشروط تتعلق بالطبقة والدين والانتماء السياسي والمناطقية والطائفية، خاصة في الملكيات القديمة، حيث أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هذا الحق في الفقرة الثانية من المادة ٢١ (كل شخص). له نفس الحق مثل الآخرين «في ممارسة الوظائف العامة في بلد ما»، بينما في الفقرة (ج) من المادة ٢٥ من الاتفاقية الدولية للحقوق المدنية والسياسية «أن كل مواطن على قدم المساواة مع الآخرين لديه الفرصة لممارسة الوظائف العامة في بلده» كما هو الحال في معظم الدساتير، تميل دول العالم إلى تقييد الوظائف العامة للمواطنين ومنع الأجانب من قبولها إلا في حالات استثنائية. يتطلب العمل العام الإخلاص والتفاني والاستعداد لتطويره، وغير ذلك من الصفات التي يتم إنشاؤها وتطويرها من خلال علاقة الفرد ببلده. كما أنه من الصواب أن يكون للمواطنين الحق في العمل دون الأجانب من حيث المبدأ، كما لديهم هم أنفسهم. العديد من الالتزامات تجاه الوطن، والتي يُعفى منها الأجنبي،^{٢٢} ومع ذلك، سيكون الأمر كذلك «المساواة في ممارسة الوظائف العامة هي حق لجميع المواطنين الذين يشغلون هذا المنصب العام ويرغبون في شغل هذا المنصب، إذا تم استيفاء شروطه، ومن يشغل هذه المناصب بالفعل، له الحق في المزايا المادية من المكافآت والأجور والترقيات إلى جانب شروطها القانونية»، حيث أرسى قانون الخدمة المدنية القواعد الإجرائية لاختيار الموظفين في الفصل الخامس وعهد بالإشراف عليهم إلى الخدمة العامة السابقة

في المجلس. الذي يوضح بالتفصيل طريقة تعيينه ونطاق عمله، وقد فوض صلاحياته وواجباته للوزراء أو مفوضين إليهم من موظفي الرتب الخاصة والمديرين العامين، مما يؤدي إلى التعيين وإعادة التعيين. من أجل أداء ما سبق ذكره من القرار، أصدرت وزارة المالية تعليمات الخدمة المدنية رقم ١١٩ لسنة ١٩٧٩ والمتضمنة أحكام تنفيذية لما سبق ذكره. من القرار، والتعليمات توضح قواعد السلوك التي تطبقها الجهات المخولة بالقرار لممارسة صلاحيات مجلس الأعمال، والقواعد الواردة في هذه التعليمات المنظمة لاختيار المرشحين باهظي التكلفة للمناصب العامة وهذه التعليمات مطلوبة نشر عروض العمل في المجلة، وكذلك على لوحة الإعلانات لكل وزارة ودائرة معنية، على أن يتضمن الإعلان عنوان الوظيفة، وراتبها، والدائرة التي توجد بها، والمستندات الواجب تقديمها. والمؤهلات المطلوبة لإكمالها، مع الأخذ في الاعتبار، إن أمكن، العلاقة بين هذه المؤهلات وطبيعة العمل، بشرط أن تتطلب التعليمات أن تحتوي على معلومات حول مكان التطبيق وتاريخ المقابلة أو الامتحان، أو كليهما، أو على الأقل إشارة إلى أنه سيتم تجديد تاريخ ومكان سلوكهم في إعلان لاحق، وهذا سيسمح لك بعدم الوفاء بذلك. قد يؤدي إلى فقدان الحق في المشاركة في المنافسة للمتقدمين للوظائف. فترة ١٥ يومًا من تاريخ نشر الإعلان في الجريدة اليومية مطلوبة، ويجب أن تتضمن التعليمات أيضًا تقديم مقدم الطلب للمنصب العام بما يلي:

١. ألا يكون قد فصل من الخدمة أو فصل من الخدمة ولم ينقض ميعاد الفصل من الخدمة.

٢. لا يجوز أن تكون متزوجة من أجنبي أو أجنبي.

٣. أن يكون حاصلًا على المؤهلات الصحية والبدنية المطلوبة للوظيفة التي يتقدم لها.

٤. أن يكون حاصلًا على المؤهلات أو الشهادات أو الخبرة أو المهارات المطلوبة لشغل الوظيفة الشاغرة وجاهزًا للامتحان التحريري للغرض المذكور أعلاه.

تكافؤ الفرص هو أحد أهم جوانب المساواة في مكان العمل في القطاع العام، وكما يجب أن يكون هناك مواطنون متساوون أو متساوون يتقدمون لهذه المناصب في القانون، فلا ينبغي لأي سلطة تشريعية أو تنفيذية التدخل في مصلحتهم. مجموعات على حساب الآخرين، والاحتفاظ بمناصب معينة، يعتمد على مبادئ المساواة والإقصاء، سواء كنت تشغل مناصب معينة أو قررت قبولها في الأفضلية، إذا كانت هناك ظروف خاصة تمنعهم من توظيفهم لنفس المستوى من الإنتاجية في العمل كما هو الحال مع المجموعات الأخرى، لأنه من المعقول الاحتفاظ بالوظائف فقط بالنظر إلى الظروف الخاصة أو الاعتبارات المحددة المحيطة بهذه المجموعات، بينما إذا سمح بذلك، يصبح الاستثناء هو الأصل، والأصل هو الاستثناء، وأولئك الذين يقبلون هذه المهن أصبح مبدأ المساواة قاعدة نظرية وأبعد العديد من المهن عن الوظائف التي تستحقها.

يجب التمييز بين الشروط القانونية لنظام الحجز لبعض المهن العامة والأسباب التي تستند إليها، ولأنه كان يقوم على اعتبارات اجتماعية وإنسانية وأن النظام تم إنشاؤه لاستعادة نعمة الأمة وتقدير الأمة للأبطال الذين ضحوا بما لديهم، قررت الأمة تخصيص نسبة من بعض الأعمال. وهذا لا ينفي الاعتراف بأن حجز الوظائف لهذه الفئات هو استثناء من المبدأ العام للمساواة بين المواطنين في القيام بالأعمال العامة، ويعتبر استقراراً مادياً وروحياً لهذه الفئات. لا ينبغي توسيع نطاق المعوقين والجرحى والأرامل، الذي يستثنى من أي إجراء يتجاوز الإطار العام لتطبيق المواطنين المتكافئين على الوظائف، رغم كل الأسباب التي قيل لتبرير ذلك. النظام والاعتبارات التي يقوم عليها، لكنه يظل استثناءً للقاعدة العامة، التي يعتبرها الفقه الفرنسي أنها تنتهك مبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة ولا تستند إلى مصالح مجموعة معينة أو فرد محل اهتمام خاص بالنسبة للمتضررين من الحرب، في التشريع العراقي، في قانون الخدمة المدنية الحالي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠، لم يتم تضمين نظام الاعتقال العام لفئات معينة، وليس غيرها، ولكن من خلال حل الثورة سلسلة من القرارات الصادر عن مجلس القيادة لتعويضهم، وتقديم المساعدة المالية لهم،

وتقديم بعض الرعاية والمساعدات الطبية والمالية لهم رغم ذلك. على الرغم من أن العراق قد غير سلطته من خلال عملية الترشيح بدلاً من تسليمها إلى كل وزارة على حدة، فقد فقد جزء كبير من أولئك الذين هم في أمس الحاجة إلى أرملة شعب البلد أو حزبهم أو غيرهم دعمهم، لأن هذا من شأنه أن المساعدة على تفعيل الدور الرقابي لهذه السلطة والتحقق من أنه من الجيد الاعتراف بوجود هذه السلطة لفرض مبادئ هذه الفئات الضعيفة ضمن الحدود التي وضعها المشرع، وليس لتوسيعها أو انتهاك مبدأ المساواة في الوصول في مكان العمل العام، ولتقديم هذه الفئة تجري سلسلة من الدورات التحضيرية للتحقق من أن كل شخص مناسب للتوظيف، لأنه إذا عقد الاجتماع بدون عملية، كالتزام بين وظيفة المرشح ومهاراته، فإن هذا سيظهر نفسه في أداء الواجبات، مما يضر بالمصلحة العامة.^{٢٣}

المطلب الثاني: المساواة في شروط تولي الوظائف العامة: تعني المساواة في التعيينات في الوظائف العامة أن تكون شروط التعيين عامة، في حين أن أولئك الذين يستوفون هذه الشروط يتمتعون بفرص متساوية في التعيين. المادة ٧ من قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠ تتضمن عددا من الشروط العامة الملزمة للمناصب العامة يجب على المتقدمين استيفاء شروط شغل أي منصب في إدارة الدولة حيث يحدد المشرع التعيين في أي وظيفة عامة تستوفي جميع هذه الشروط. الفرع الأول: الجنسية العراقية : بالنسبة للتوظيف العامة، "يكون مقدم الطلب مواطناً من نفس البلد ويحمل جنسيتها، وبعض الدول تسمح فقط للمتقدمين المتجنسين بالتقدم لوظيفة عامة"، بينما في الجمهورية العربية السورية والجمهورية العراقية، على سبيل المثال، ينص المشرعون على ما يلي: انقضت خمس سنوات من التجنس إلى العمل. لكن المشرعين العراقيين راجعوا ذلك وسمحوا بالتعيينات فور منح الجنسية، حيث تستغرق الجمهورية اللبنانية عشر سنوات. تضع تونس والجزائر والمغرب عدم التمييز والتمييز بين الجنسين في صميم تشريعاتها الوظيفية بطريقة واضحة لا لبس فيها.^{٢٤} ينص قانون الخدمة المدنية العراقي على أن من يتم تعيينه في وظيفة عامة «يكون عراقياً أو متجنساً لمدة لا تقل عن خمس سنوات».^{٢٥} هذا حق

للمواطنين العراقيين في الحصول على فرص عمل مناسبة في وطنهم دون أن ينبذهم غيرهم من الأجانب، بالإضافة إلى المواطنين الأصليين هم أول من يستفيد من مزايا المناصب العامة، وأفضل من غيرهم. التعامل مع الناس لأنهم يعرفون طبيعتهم ويعرفون احتياجاتهم وهم الذين يتأكدون من ولائهم للدولة ويحفظون أسرارهم، ومع ذلك فإن حصر العمل بالمواطنين هو من متطلبات الدولة ووعد بالاستقلال. حالة،^{٢٦} وهذا يتفق مع حقيقة أن الوظيفة العامة هي حق عام وواجب عام، وبما أن شغل الوظائف العامة هو أحد مظاهر ممارسة الحقوق السياسية، فقد تم دمج هذا المطلب في قانون الخدمة المدنية العراقية أو الخدمة. إن قوانين الدول التي شملتها الدراسة، سواء ورد ذكرها في قوانينها أو في اللوائح الداخلية لشؤون الخدمة، لا يمكن تفسير هذا الوضع على أنه يتعارض مع مبدأ المساواة بين الأجانب المتقدمين لشغل الوظائف العامة. المواطنة كشرط للحق في التعيين في الوظائف العامة هي مبدأ عام في جميع دول العالم، باستثناء توظيف الأجانب لفترات محددة وفي ظل ظروف خاصة.^{٢٧}

الفرع الثاني: العمر : يجب أن يكون كل من يريد تولي منصب عام "قد بلغ سن معينة لضمان الحد الأدنى من المعرفة والنضج العقلي والوعي اللازم لتحمل مشاق وأعباء العمل وتحمل المسؤوليات اللازمة". ويجب أن يكون شاغلو المناصب العامة قادرين لتحمل المسؤولية وتحمل المسؤولية الجادة بما فيه الكفاية، على الرغم من أن قوانين ولوائح الوظائف العامة المعمول بها في البلدان المعاصرة تختلف في تحديد الحد الأدنى لسن التعيين في الوظائف العامة، حيث تبدأ هذه الأعمار من ستة عشر عامًا، كما هو الحال في مصر، إلى واحد وعشرين عامًا. عمري ثمانية عشر،^{٢٨} يعتمد الدليل على ذلك على العمر المحدد في حالة الجنسية، وهناك بعض القوانين ولوائح الخدمة التي قد تتطلب من الشخص أن يكون سنًا معينًا فوق هذا العمر، وأحيانًا أقل عند تعيينه في وظائف معينة. في تحديد الحد الأدنى لسن التعيين في الوظائف العامة. بالنسبة إلى الحد الأقصى لسن تقلد المناصب العامة، يتم وضع القواعد من قبل الإدارة لضمان أن المرشحين للمناصب العامة أقل من سن التقاعد أو قريب جدًا

منه. لديها الاستقرار اللازم. ومن المبادئ المهمة التي يجب على الحكومة الالتزام بها في هذا المبدأ أن الوظائف العامة يجب أن يتم شغلها من قبل الشباب وكبار السن حتى تتمكن الدولة من الاستفادة منها لأطول فترة ممكنة، مع توفير كبار السن فقط في حالات استثنائية. الحالات لا يجوز إجراء التعيينات إلا عند الضرورة، ويجب الحرص على عدم الخلط بين الحد الأقصى لسن التعيين في الوظائف العامة وسن التقاعد القانوني. يجب على الموظف التقاعد قانونياً بعد بلوغ سن التقاعد المنصوص عليه في القانون. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن الحد الأدنى لسن الموظفين الراغبين في أداء أعمال عامة يجب أن يطبق على الموظفين الخاضعين لأنظمة الخدمة المدنية. أجاز قانون الخدمة المدنية الصادر عن المشرع العراقي رقم (٢٤) لسنة ١٩٦٠ التعيينات قبل بلوغ سن الثامنة عشرة، حيث يسمح بتعيين الأشخاص الذين تزيد أعمارهم عن ١٦ كـممرضات. أضف شرطاً مثل هذا،^{٢٩} وتجدر الإشارة إلى أن أحكام قانون التقاعد للخدمة المدنية بشأن الالتزامات التقاعدية للموظفين الذين بلغوا سن ٦٣ و ١٨ سنة تنطبق فقط على المادة (٢٤) ٢٠ ١٨ من قانون الخدمة المدنية. في حين أن أولئك الملتزمين قانوناً، وخاصة في العمل، فإن السن المحدد في هذه القوانين هو العمر الذي ينطبق عليهم. إذا كانت هذه القوانين لا تحدد عمر الموظفين، فإن السن المحدد في قوانين الخدمة المدنية أعلاه، والتي تشمل قانون الخدمة الخارجية وقانون التنظيم القضائي، يسري.^{٣٠}

الفرع الثالث: اللياقة الصحية: الصحة الجيدة ضرورية للقدرة على أداء أي وظيفة في الوظائف العامة وتشريعات الخدمة العامة الوطنية. يجب أن يكون المرشحون للمناصب العامة في صحة جيدة، وقادرين على أداء واجباتهم الوظيفية على أساس منتظم، وخاليين من المرض أو الإعاقة الجسدية أو العقلية. يمنعه من أداء واجبات الوظيفة التي سيكلف بها، ويجب أن يكون خالياً من الأمراض المعدية التي تشكل خطورة إصابة زملائه أو من يتعامل معهم. من الجمهور. نظراً لأنه لم يقبل الموظفين لبدء حياته المهنية، فقد طلب إجازة مرضية بأجر كامل أو نصف راتب بعد فترة وجيزة من توليه منصبه، وهو شرط لضمان عدم مرض الموظفين من انتشار العدوى. يمكن للأمراض

المعدية أن تنقل المرض إلى موظفيها، بما في ذلك الرؤساء أو المرؤوسون أو الزملاء أو الجمهور الذي يتعامل مع المرض. تختلف الحقوق البدنية والصحية حسب نوع وطبيعة العمل. كما أن بعض الوظائف تتطلب جهداً بدنياً، مثل العمل الشاق ووظائف التدريب الرياضي، أو تتطلب قدرًا معيناً من القوة، بينما تتطلب وظائف أخرى قدرًا معتدلاً من اللياقة. على سبيل المثال، بالنسبة لبعض المعاقين، يتم تحديد الظروف الصحية الجسدية من قبل المؤسسة الطبية المختصة وفقاً لأنظمة نظام الخدمة المدنية، كما يتم إثبات الحالة الصحية من خلال تقرير الفحص الطبي الصادر عنها. ترشح،^{٣١} كما أن هناك بعض القوانين، مثل القانون الفرنسي، حيث أنه لا يستثنى من شرط اللياقة البدنية والصحية اللازمة لممارسة المهنة، بينما يسمح قانون العمال المدنيين المصري بفشل بعض الشروط.^{٣٢}

الفرع الرابع: الأخلاق الحسنة : للتأكد من أن إجراءات العمل تتماشى مع المعاملة الحميدة والسلوك الحسن، وبما يخدم المصلحة العامة، يجب أن يكون لدى الموظفين العموميين الثقة والأخلاق الحميدة وأن يعهد إليهم بخدمة مصالح المواطنين والوطن، مثل الخدمة المدنية العراقية. ينص القانون على أن الشخص المعين حسن الخلق.^{٣٣} ولا يجوز إدانته بجنايات غير سياسية أو جنح السرقة والاختلاس والتزوير والاحتيال على الشرف، والفرق بين حسن السلوك والسلوك، وقبول عقيدة ما، لأنه أولاً وقبل كل شيء يكون لسلوك شخصي مخالف للشرف. إنه يحدده الضمير الجماعي، مما يؤدي إلى الفساد الأخلاقي وتدمير الأخلاق العامة. في حين أنه في الحالة الثانية ليس أكثر من رأي واحد يحمله المرء ويحاول التمسك به. ولإقناع الآخرين، فإن هذا لا يؤثر على الآداب العامة، بل قد يتعارض مع السياسة العامة التي تتبناها الحكومة، على الرغم من وجود هذين الأمرين. اختلافات في المفاهيم، ولكن هناك أيضاً بعض الدول التي يخلط تشريعاتها بين المفهومين، وبالتالي تقع تحت الشيوعية. تعتبر الأطراف سوء سلوك. تشمل هذه البلدان الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وسويسرا وهولندا وبلجيكا وأستراليا،^{٣٤} مثلما تذهب بعض الدول إلى أبعد من ذلك، فهي غير راضية عن كون المرشح عضواً في الحزب الحاكم، ومن بين هذه الدول كانت ألمانيا هتلر.

وبالمثل، فإن بعض الدول، مثل فرنسا، تفرق بين السلوك الحسن والسلوك واحتضان الأفكار الأيديولوجية، حيث تجعل الحالة الأولى شرطاً لشروط التعيين ولا تجعل الحالة الثانية المدرجة في هذا الشرط، والسياسة الوظيفية التي ينتهجها تمكّن الولايات المتحدة الأمريكية وإنجلترا وسويسرا وهولندا وبلجيكا وأستراليا الحكومة الحالية من اختيار من تراه هو الأفضل للتعاون معها بحكم ولائها للسياسة التي تتبناها، مما يجعلها خالية من تنفيذ السياسة المرسومة. العيب في هذه السياسة أنها تتعارض مع مبدأ دستوري عام وهو مبدأ المساواة بين المواطنين أمام الوظائف العامة، كما تؤدي إلى عدم الاستقرار والاستقرار في الجهاز الإداري كلما تغير اللون السياسي للحكومة وهو ما يهدد الدولة في حجم كيانها.^{٣٥} تناولت هذه الفقرة حسن الاخلاق و التي في القانون تعتمد على فقرتين مهمتين كما سنبين:

أولاً: الأخلاق : الأشخاص الفاسدون لا يستحقون المناصب العامة، وذلك في المقام الأول لأن وجودهم في المناصب العامة يعرض المصلحة العامة ومصالح الموظفين للخطر.^{٣٦} منذ أن اعتمد المجلس في البداية على تقارير من الجهات الأمنية للتحقق من الهوية، وبعد أن ألغت الجهات الأمنية المختصة العمل على الوثيقة، رفض النظر في الطلبات المقدمة لتلك الجهات من خلال هذه المبادئ. بعد دخول قانون الخدمات رقم ٢٤ لعام ١٩٦٠ حيز التنفيذ، وافق المجلس على الممارسة الجيدة للمرشحين للتوظيف بناءً على شهادة حسن السيرة والسلوك الصادرة عن آخر مدرسة أو مدرسة لمقدم الطلب تم تعيينها في مدرسة أو كلية أجنبية حيث تم التعيين و وافق مجلس الإدارة على حسن السيرة والسلوك الصادر عن آخر مؤسسة تعليمية عراقية ينتمي إليها المرشح الخريج ويمنحها مجلس الإدارة. على الرغم من قبول أي مما سبق، وقد حددت (المستندات غير التقييمية تخدم غرض إظهار السلوك الجيد أعلاه).^{٣٧}

ثانياً: جرائم المخلة بالشرف أو الأمانة : تنص معظم الأحكام الوظيفية على أنه "لا يجوز للموظفين العموميين إصدار أحكام على الجرائم ضد السمعة أو جرائم حسن النية، التي تختلف في تفاصيل معينة" وتفرض عقوبات أو قيوداً جنائية على الحرية في الجرائم. شرف الرجل أو صدقه هو الدليل القاطع على عدم صلاحيته أمام

"محكمة". تتطلب العدالة الإدارية في مصر مستوى معيناً من الأمانة والسلوك اللائق. أو الإنصاف، لذلك قضت الإدارة العليا في مصر أن المحكمة: هذا المستوى من الأخلاق لا يصلح للمناصب العامة التي تتطلب الصدق والحياد والنزاهة... لم يرتكب جريمة قط وأدين بأي من الجرائم المذكورة أعلاه، أو أنه ارتكب إحدى هذه الجرائم وتمت معاقبته وإعادة تأهيله بموجب أحكام قانون التأهيل الاجتماعي رقم ٣ لسنة ١٩٧٣ الذي تم إلغاؤه. شركته وتمكينه من ذلك. عيش بكرامة وتمنعه من تكرار الإساءة. صدر القرار رقم ٩٩٧ في عام ١٩٧٨ بإلغاء قانون إعادة التأهيل رقم ٣ لعام ١٩٦٧، والذي سمح "للمحكمة بفرض عقوبة بالسجن المؤبد أو السجن لمدة لا تتجاوز سنة واحدة، والأمر بالحرمان من بعض الأشغال والخدمات العامة لمدة مدة لا تزيد على سنتين، ولكن فقط في حالة الحكم بالمنع، والقرار معقول بما فيه الكفاية، ويتسم بحكم ضيق، يترك تقديره للقضاء، وعدد من التعديلات على القرار أعلاه، ومن بينها ما أصدره المجلس. كان القرار السابق رقم ١٧٣٠ لعام ١٩٧٩ رقم ١٩، الذي ألغى أي تعيين أو إعادة تعيين في منصب عام، يتطلب تقديم شهادات غير عقوبة، وكان يشترط فقط على المرشحين للوظيفة الإدلاء ببيان. وهذا يشمل عدم الحكم بالسجن المؤبد. الحبس أو السجن المؤقت أو السجن لأكثر من عام، بينما أصدر المجلس التشريعي المصري قانوناً بنفس طريقة التشريع العراقي، مع بعض التعديلات الطفيفة، كما ورد في القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨. من الجرائم المنصوص عليها في القانون الجنائي أو جريمة مماثلة بموجب تشريع خاص أو عقوبة محدودة. الحرية في ارتكاب جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة إلا إذا تم إصلاحه».^{٣٨}

المطلب الثالث: المساواة في طرق التعيين في الوظائف العامة : المساواة الحقيقية أو المثالية هي المساواة أمام القانون، وهذا يعني أن القانون يجب أن يكون هو نفسه لجميع المواطنين دون تمييز أو تمييز، وهذا المفهوم المجرد يجعل القانون يتمتع بعمومية مطلقة تسمح بتطبيقه على جميع أفراد المجتمع، وهنا تتحقق المساواة بشكل مطلق، ولكن الحقيقة ليست هذا المفهوم، لأنه من الواضح أن شروط تطبيق القاعدة القانونية لا تتحقق على جميع أفراد المجتمع. من بين أصحاب

المناصب المماثلة، فالمساواة القانونية تعني المساواة في الفرص أو القدرات القانونية فقط ولا تعني تكافؤ الفرص في القدرات المادية أو الفعلية، وعندما أصبح المؤهل التعليمي هو السبيل الوحيد للحصول على وظيفة عامة كأحد شروطها الأساسية، وبالنظر إلى القيود المالية والاجتماعية التي تم فرضها على التعليم في الدول الأوروبية حتى وقت قريب، فإن هذا يجعل مبدأ المساواة في مفهومه القانوني المذكور أعلاه والذي ساد في أوروبا، لم يكن له تأثير واقعي، ولم يمنع استمرار الاحتكار الطبقي للمناصب العامة، بل أدى إلى قيام طبقة بيروقراطية منفصلة عن الشعب ومتفوقة عليهم، وتحتكر الوظيفة العامة، بينما كان لترسيخ الروح الديمقراطية بين الأمريكيين الأثر الأكبر في تطوير الفكرة. المساواة في العمل بينهم.^{٣٩} إن اعتماد مبدأ المساواة الفعلية في العمل «بمعنى أن فرصة العمل متاحة لجميع المواطنين» هو ما استدعى الدعوة إلى توقيت وتواتر الوظائف العامة وعدم وجود أي شرط أو تقييد قانوني للائتناف بالوظائف العامة،^{٤٠} يتم خلق الناس على قدم المساواة فيما يتعلق بجميع الأمور الأساسية التي استلهمت من ظروف الغرب الجديد، والتي سرعان ما تم تطبيقها على الحكومة، لذا فإن فكرة عمل التردد هي حماية ضد الاستبداد والاختيار الخاص. يتعلق هذا بفكرة أن كل شخص لديه نفس القدرة مثل أي شخص آخر في أداء الواجبات العامة. الديمقراطية البرلمانية في أوائل العصر الحديث، مع مبدأ المساواة كقاعدة أساسية لشغل مناصب الدولة، وضرورة توفير فرص متكافئة لجميع المواطنين لتولي المناصب العامة، أصبح هذا النظام ظاهرة تقوم على الديمقراطية وإدماجها. في ثنائها التي تغذيها نواة حزبية بغية وفكرة الوظيفة في الاعتبار، كان مكروهاً وقاتل بشدة من قبل الأمريكيين بسبب احتكارهم الطبقي والعائلي. فيما يتعلق بوظائف الدولة المرتبطة بتطبيقها في أوروبا، فإن هذا يرجع إلى الظروف الاجتماعية السائدة والأنظمة الاستبدادية في أوروبا، وليس بسبب فكرة الوظائف الدائمة فيها.^{٤١} لذلك لا يمكن تحقيق مبدأ المساواة في العمل إلا من خلال توفير متطلبات معينة تجعل هذه المساواة حقيقة واقعة، مثل التعليم الشامل وإتاحته للجميع ومكافحة الأمية التي توفر المؤهلات

اللازمة للحصول على العمل. من أهم الوسائل اتباع مبدأ المساواة في اختيار الموظفين ومنع التدخل أو الوساطة، لذلك يصر الأمريكيون على مبدأ المساواة الفعالة في العمل وإهدار الشروط العامة الأساسية لتقلد المناصب العامة. يحظرون متطلبات أي مؤهلات علمية بخلاف الوظائف العلمية والتقنية، ويعارضون حدود السن للتوظيف، ويمنحون الجميع الفرصة لدفع قيود التعيين إلى الحد الذي لا يخدمون فيه أي غرض مفيد، وقد ألهم الاتجاه نحو تكافؤ الفرص اتجاهات ضد المؤهلات العلمية. إذا كانت بعض هذه الوظائف تتطلب منه أن يكون حاصلًا على شهادة من جهة مختصة، كمدرسة لغات، وضرورة الحصول على شهادة، فهذا الشرط هو أنه إذا تحققت مبادئ المساواة أمام القانون وتكافؤ الفرص، مع العلم أن في الواقع ليس لديه تحقيق المساواة في القدرة المادية لأنه لا يستطيع الوصول إلى المدارس العامة. على سبيل المثال اللغة، أو جامعات معينة، بالإضافة إلى الطبقة الاجتماعية ذات الدخل المرتفع، تلعب عوامل التأثير والوسيط دورًا إيجابيًا في مجال التعيينات العامة، مما يؤدي إلى انتهاكات فعلية لمبدأ المساواة والتكافؤ. تمثل الفرص ومبادئ المساواة الفعالة في التوظيف التي يستخدمها الأمريكيون الآن الحق الاقتصادي لكل مواطن في التوظيف وتفرض على الدولة مسؤولية توفير فرص العمل للجميع، لا سيما بالنظر إلى الاتجاهات الرأس مالية الحالية. غالبًا ما تنص الدساتير الحديثة، وخاصة ذات الطابع الاشتراكي، صراحةً على هذا المبدأ القانوني^{٤٢}.

المطلب الرابع: الكفاءة في الترقية و الترفيع في الوظائف العامة الحق في الترقية في الوظائف العامة من أهم مظاهر المساواة وكفاءة المواطن الصالح في تولي منصب عام لما يبذله من جهد وما يشجعه على المزيد. ويكون لهذه الوظائف الحق في الاستفادة من هذه الوظيفة من الناحية المادية والمعنوية متمثلة في المكافآت والترقية بشروطها القانونية، حيث أصدر مجلس قيادة الثورة السابق قراره رقم ٩٦٦ بتاريخ ١٩٧٩/٨/٢ م والذي بموجبه ألغى مجلس الخدمة العامة بعض اختصاصاته وواجباته في الوزراء أو من يفوضهم من بين الموظفين الدرجات الخاصة، وكذلك المديرين العامين بما في ذلك التعيين وإعادة التعيين. أصدرت وزارة المالية تعليمات

الخدمة المدنية رقم ١١٩ لسنة ١٩٧٩، حيث أرست القواعد التنفيذية للقرار المذكور، فأصبحت ترقية الموظف بالانتقال من الدرجة الوظيفية التي كان يشغلها في سلم الدرجات الوظيفية إلى الدرجة التالية مثلاً انتقال الموظف من الدرجة التاسعة إلى الثامنة أو من الثامنة إلى السابعة إلى أن يصل الموظف بدرجته إلى المقدار القانوني الذي قننه المشرع، ومن طبائع النصوص القانونية التي تؤمن حقوقاً غير مالية متمثلة بالترقية فهي تضيف زيادات مالية على الراتب الشهري للموظف حددت في الجداول المرفقة بقانون الرواتب في المادة (٦) بقانون رواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم (٢٢) لسنة ٢٠٠٨ المعدل، إلا أن ذلك مشروط بتوفر الشروط التي اشترطها المشرع ومنها:

١. توفر درجة وظيفية ضمن الملاك الوظيفي للدائرة في الدرجة الأعلى شاغرة.
٢. هنالك مدة زمنية مقرره للترقية يجب على الموظف اكمالها من أجل الحصول على الترقية والعلاوة.
٣. يجب على الموظف أن يكون مؤهلاً ومستوفياً جميع الشروط اللازمة للمنصب الجديد.
٤. يحصل الموظف على توصية من رئيسه التنفيذي إذا ثبت أنه قادر على اشغال هذه الوظيفة و كذلك يحصل على مصادقة هذه التوصية من قبل الرئيس الإداري الأعلى. وفرضت مبادئ العدل أن لا يحرم الموظف من العلاوات السنوية إذا حال حائل قانوني دون ترفيعه، بأن يمنح العلاوة السنوية التي تمنح في الأصل للدرجة التي تلي درجته التي لم يرفع اليها وهذا ما جاءت به المادة (٦) من قانون الرواتب موظفي الدولة والقطاع العام رقم ٢٢ لسنة ٢٠٠٨ المعدل سالفه البيان

الخاتمة

أولاً: النتائج

١. يكفل مبدأ المساواة تطبيق المساواة الفعلية بين الناس الذين يقعون في نفس المراكز القانونية كما أنه من أهم المبادئ القانونية في اختيار الموظف العام للوظيفة العمومية.

٢. أن الاساس القانوني اكد على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العامة ومن ضمنها الدستور العراقي الدائم ٢٠٠٥.
 ٣. كفل الدستور العراقي مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، وعدم اعتبار الانتماء السياسي، أو الاعتقاد المذهبي، أو العرق، أو الدين، أو الجنس معيارا للتعيين في الوظائف العامة.
 ٤. ان القوانين الوظيفية تكفل حق تولي الناس للوظائف العامة من شروط معينة و الذين تنطبق عليهم هذه الشروط من المتقدم لشغل الوظيفة تجري عليهم اختبارات لاختيار الأفضل و الاكفأ عملا و الاجدر لشغل هذه المنصب بعيداً عن التمييز و المحسوبية و المحاباة.
 ٥. غياب النصوص القانونية التي تعاقب المسؤولين عن التمييز بين الموظفين الملحقين للوظيفة العامة لأسباب غير موضوعية مثل: (الانتماء الحزبي، عائلي، الجنس).
- ثانياً: التوصيات
١. أعمال مبدأ تكافؤ الفرص بالإعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل تجعل الإعلان في متناول المعنيين جميعاً.
 ٢. تحديد الوظائف التي تخضع لأسلوب التعيين عبر الانتخاب بدقة، وشروط المتعين، والوظائف المحجوزة، والوظائف النادر توفر شاغليها.
 ٣. الحد من السلطة التقديرية للإدارة في اختيار شاغلي وظائف الدرجات الخاصة كالمدير العام وغيره، والعمل على اشغالها اصالة وليس وكالة، بالرجوع للخبرات والمؤهلات الوظيفية والاكاديمية.
 ٤. التنسيق بين الوزارات المختصة و وزارة التخطيط في بيان حاجتها لموظفين ليكون التعيين مركزيا، وعبر وسائل معلومة لكافة الافراد.

المصادر والمراجع
أولاً: القوانين والقرارات

١. الاعلان العالمي لحقوق الانسان منشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٣/١
٢. الامم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الانسان دورته المنعقدة في ٢١، ديسمبر، ٢٠١١، منشور على موقع الامم المتحدة، حقوق الانسان مكتب المفوض السامي تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٣/١
٣. القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين المصري
٤. قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠
ثانياً: الكتب والمراجع العربية
١. البنا، محمود عاطف، (١٩٧٩م). مبادئ القانون الإداري، وسائل واساليب النشاط الإداري. القاهرة: دار النهضة العربية:
٢. الجزائري، مروج هادي. (٢٠٠٤م). الحقوق المدنية والسياسية وموقف الدساتير العراقية منها. القاهرة: دار النهضة العربية
٣. جمال الدين، سامي. (٢٠٠٥م). منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين. الاسكندرية: منشأة المعارف
٤. خالد، حميد حنون. (٢٠١٣م). حقوق الانسان. بغداد: مكتبة السنهوري
٥. خليل، علي عبدالفتاح محمد. (٢٠٠٢م). الموظف العام وممارسته الحرية السياسية. القاهرة: دار النهضة العربية
٦. الدجيلي، سعيد. (د.ت). محاضرات في تطبيقات قانون الخدمة المدنية. بغداد: مكتب التدريب في رئاسة مؤسسة المعاهد الفنية
٧. شاكر، خمائل. (٢٠٢٠م). المساواة في الفكر الاسلامي. بغداد: مركز احياء التراث.
٨. شحاتة، أبو زيد شحاتة. (٢٠٠١م). مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق و الواجبات العامة و تطبيقاتها القضائية. القاهرة: دار النهضة العربية
٩. الشريف، شمس الدين بشير. (٢٠١٠م). «مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية في التشريع الجزائري». رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر
١٠. الطماوي، سليمان. (د.ت). مبادئ علم الإدارة العامة. مصر: دار الفكر العربي

١١. عبدالله، شوقي حسين. (١٩٧١م). نظم تعيين الموظفين في الخدمة المدنية بالدول العربية، دراسة تحليلية مقارنة. بغداد: المنظمة العربية للعلوم الادارية
١٢. عبدالهادي، حمدي امين. (١٩٦٦م). نظرية الكفاية في الوظيفة العامة. بغداد: مكتبة السنهوري.
١٣. عصفور، محمد. (١٩٦١م). وقاية النظام الاجتماعي باعتبارها قيداً على الحريات العامة. مصر: دار النهضة: ص١٢٥
١٤. قاسم، جلال الدين احمد، وعبدالحليم مرسي طه. (١٩٧٢م). الملامح الرئيسية لنظام الخدمة المدنية الفدرالية في الولايات المتحدة الأمريكية. بغداد: مركز البحوث الإدارية.
١٥. القمي، عباس. (د.ت). سفينة البحار. المشهد: أستان قدس رضوي
١٦. كنعان، نواف. (٢٠٠١م). القانون الإداري. الأردن: الدار العلمية للنشر والتوزيع. ص٤٧
١٧. مصطفى، سالم مصطفى. (٢٠٠٤م). المساواة و دورها في تولي الوظائف العامة. الموصل: جامعة الموصل
١٨. منصور، شاب توما. (١٩٧٦م). القانون الإداري. بغداد: مطبعة سلمان الاعظمي: ص٣١
١٩. الياس، يوسف. (١٩٨٤م). المصدر العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني. القاهرة: دار النهضة العربية: ص٤٤

^١ الاعلان العالمي لحقوق الانسان منشور على الموقع الرسمي للأمم المتحدة تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٣/١

٢. الامم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الانسان دورته المنعقدة في ٢١، ديسمبر، ٢٠١١، منشور على موقع الامم المتحدة، حقوق الانسان مكتب المفوض السامي تاريخ الزيارة ٢٠٢٢/٣/١
٣. جمال الدين، سامي، (٢٠٠٥م). منازعات الوظيفة العامة والطعون المتصلة بشؤون الموظفين. الاسكندرية: منشأة المعارف: ص ٢٣٠
٤. دستور الدولة الإسلامية ايران ١٩٧٩ المعدل، المواد ٤ و ٢٨
٥. الشيريف، شمس الدين بشير، (٢٠١٠م). «مبدأ الجدارة في تولي الوظائف العمومية في التشريع الجزائري». رسالة ماجستير، جامعة الحاج لخضر: ص ٤٨
٦. خليل، علي عبدالفتاح محمد، (٢٠٠٢م). الموظف العام وممارسته الحرية السياسية. القاهرة: دار النهضة العربية: ص ٢١٥
٧. خالد، حميد حنون، (٢٠١٣م). حقوق الانسان. بغداد: مكتبة السنهوري: ص ١١٥
٨. شتار، خمائل، (٢٠٢٠م). المساواة في الفكر الاسلامي. بغداد: مركز احياء التراث: ص ٩-١٥
٩. سورة الكهف: ١١٠
١٠. القمي، عباس، (د.ت). سفينة البحار. المشهد: أستان قدس رضوي: ج١، ص ٤١٥
١١. القمي، سفينة البحار: ج١، ص ٦٧١
١٢. القمي، سفينة البحار: ص ٥٣٣
١٣. سورة الحجرات: ١٣
١٤. سورة الزمر: ٩
١٥. سورة البقرة: ٢٥٣
١٦. سورة المجادلة: ١١
١٧. سورة الزخرف: ٣٢
١٨. خليل، الموظف العام وممارسته الحرية السياسية: ص ٢٠٨-٢٠٩
١٩. خالد، حقوق الانسان: ص ١١٠
٢٠. مصطفى، سالم مصطفى، (٢٠٠٤م). المساواة و دورها في تولي الوظائف العامة. الموصل: جامعة الموصل: ص ٧٩
٢١. عبد الفتاح، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية: ص ٢١٣
٢٢. الجزائري، مروج هادي، (٢٠٠٤م). الحقوق المدنية والسياسية وموقف الدساتير العراقية منها. القاهرة: دار النهضة العربية: ص ٤٢
٢٣. مصطفى، المساواة و دورها في تولي الوظائف العامة: ص ٢٢٢
٢٤. عبدالله، شوقي حسين، (١٩٧١م). نظم تعيين الموظفين في الخدمة المدنية بالدول العربية. دراسة تحليلية مقارنة. بغداد: المنظمة العربية للعلوم الادارية: ص ٩
٢٥. قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠
٢٦. كنعان، نواف، (٢٠٠١م). القانون الإداري. الأردن: الدار العلمية للنشر والتوزيع: ص ٤٧
٢٧. الينا، محمود عاطف، (١٩٧٩م). مبادئ القانون الإداري، وسائل واساليب النشاط الإداري. القاهرة: دار النهضة العربية: ص ٢٠٠
٢٨. قانون الخدمة المدنية العراقي رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٣، المادة ٧ فقرة ٢، بينما في مصر فقد نصت المادة ٢٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين بالقطاع الحكومي والعام على ان لا يقل السن عن ستة عشر سنة
٢٩. الياس، يوسف، (١٩٨٤م). المصدر العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني. القاهرة: دار النهضة العربية: ص ٤٤

٣٠. منصور، شهاب توما. (١٩٧٦م). القانون الإداري. بغداد: مطبعة سلمان الاعظمي: ص ٣١٠
٣١. قانون الخدمة المدنية العراقي ٢٤ لسنة ١٩٦٠، المادة ٧، الفقرة الرابعة
٣٢. القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بالعاملين المدنيين المصري
٣٣. قانون الخدمة المدنية العراقي المرقم ٢٤ لسنة ١٩٦٠
٣٤. عصفور، محمد. (١٩٦١م). وقاية النظام الاجتماعي باعتبارها قيداً على الحريات العامة. مصر: دار النهضة: ص ١٢٥
٣٥. الطماوي، سليمان. (د.ت). مبادئ علم الإدارة العامة. مصر: دار الفكر العربي: ص ٤٨٦
٣٦. الدجيلي، سعيد. (د.ت). محاضرات في تطبيقات قانون الخدمة المدنية. بغداد: مكتب التدريب في رئاسة مؤسسة المعاهد الفنية: ص ٢٩
٣٧. الياس، المصدر العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني: ص ٤٦
٣٨. الياس، المصدر العملي في شرح قوانين الخدمة المدنية والانضباط والتقاعد المدني: ص ٤٨
٣٩. شحاتة، أبو زيد شحاتة. (٢٠٠١م). مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق و الواجبات العامة و تطبيقاتها القضائية. القاهرة: دار النهضة العربية: ص ٢٦٩
٤٠. محفوظ، المساواة في الوظيفة العامة: ص ١٨٥
٤١. قاسم، جلال الدين احمد، وعبدالحليم مرسي طه. (١٩٧٢م). الملامح الرئيسية لنظام الخدمة المدنية الفدرالية في الولايات المتحدة الأمريكية. بغداد: مركز البحوث الإدارية: ص ١٥
٤٢. عبدالمهادي، حمدي امين. (١٩٦٦م). نظرية الكفاية في الوظيفة العامة. بغداد: مكتبة السنهوري: ص ٢٩٠