



الاساس القانوني لمبدأ الشفافية الإدارية في السرية الوظيفية ودوره في ترسيخ حق المواطن في الوصول إلى المعلومات

م. م. اشراق عبد الباسط احمد حسين
ishraq.a.ahmed@uosamarra.edu.iq
كلية العلوم الاسلامية/ قسم العقيدة الإسلامية

ملخص البحث

يتناول البحث موضوع التوازن بين الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية في ضوء حق المواطن في الوصول إلى المعلومات، انطلاقاً من أهمية الشفافية كركيزة أساسية للحكومة الرشيدة، ودورها في تعزيز المساءلة والمشاركة المجتمعية، مقابل ضرورة السرية الوظيفية لحماية المصلحة العامة، الأمن القومي، والخصوصية الفردية، يهدف البحث إلى دراسة الإطار القانوني والمفاهيمي لكل من الشفافية والسرية، وتحليل حالات التعارض والتكامل بينهما، مع التركيز على تأثيرهما المباشر على ممارسة المواطن لحقه في المعرفة، وخلص البحث إلى أن تحقيق التوازن بين الشفافية والسرية يتطلب وجود معايير قانونية وإدارية دقيقة، تعتمد على تصنيف المعلومات، الإفصاح الجزئي عند الضرورة، ومبدأ التناسب بين المصلحة العامة وحق المواطن. كما أوصى البحث بضرورة تطوير التشريعات، إنشاء آليات رقابية، وتعزيز الثقافة المؤسسية لضمان تطبيق مبدأ الشفافية دون المساس بالسرية الوظيفية، ويظهر البحث أن التوازن بين الشفافية والسرية يشكل أساساً لممارسة الحقوق المدنية بفعالية، ويعزز الحوكمة الرشيدة والثقة بين الإدارة والمواطنين. **الكلمات المفتاحية:** الشفافية الإدارية، السرية الوظيفية، حق الوصول إلى المعلومات، الحوكمة الرشيدة، المساءلة، حماية البيانات، المصلحة العامة.

The Legal Basis of the Principle of Administrative Transparency in Functional Confidentiality and its Role in Establishing the Citizen's Right to Access Information

Ishraq Abdul-Basit Ahmed Hussein
ishraq.a.ahmed@uosamarra.edu.iq

College of Islamic Sciences / Department of Islamic Creed

Research Abstract

The research addresses the topic of the balance between administrative transparency and functional secrecy in light of citizens' right to access information, emphasizing the importance of transparency as a fundamental pillar of good governance and its role in enhancing accountability and public participation. This is considered alongside the necessity of functional secrecy to protect the public interest, national security, and individual privacy. The study aims to examine the legal and conceptual frameworks of both transparency and secrecy, and to analyze the cases of conflict and integration between them, focusing on their direct impact on citizens' exercise of the right to information. The research concludes that achieving a balance between transparency and secrecy requires the establishment of precise legal and administrative standards, including the classification of information, partial disclosure when necessary, and the application of the proportionality principle between the public interest and the citizen's right to access information. The study also recommends the development of legislation, the



creation of oversight mechanisms, and the promotion of institutional culture to ensure the implementation of transparency without compromising functional secrecy. Overall, the research demonstrates that maintaining this balance forms a foundation for the effective exercise of civil rights, while enhancing good governance and fostering trust between the administration and citizens.

Keywords: Administrative transparency, Functional secrecy, Right to access information, Good governance, Accountability, Data protection, Public interest.

المقدمة

شهدت الإدارة العامة خلال العقود الأخيرة تحولاً جوهرياً في اتجاه تبني مبادئ الحوكمة الرشيدة، وفي مقدمتها مبدأ الشفافية الإدارية بوصفه وسيلة لتعزيز الثقة بين المواطن ومؤسسات الدولة، وضمان نزاهة الأداء الإداري، ومنع مظاهر الفساد وإساءة استعمال السلطة، وقد اكتسب هذا المبدأ أساسه القانوني في العديد من الدساتير والتشريعات التي أكدت على حق المواطن في الاطلاع على أعمال الإدارة العامة، وضرورة خضوع الأخيرة لرقابة المجتمع، بما يعكس تطوراً في مفهوم الدولة الحديثة وأدوارها.

غير أن الشفافية الإدارية لا تعمل بمعزل عن مبادئ قانونية أخرى، وعلى رأسها مبدأ السرية الوظيفية الذي يعد من الالتزامات الجوهرية الملقاة على عاتق الموظف العام، حمايةً للمعلومات التي قد يؤدي كشفها إلى الإضرار بالأمن العام أو المصالح العليا للدولة أو حقوق الأفراد. وينشأ من هذا التداخل بين المبدئين – الشفافية والسرية – إشكال قانوني مهم يتمثل في كيفية إيجاد التوازن بين مقتضيات الإفصاح الإداري من جهة، وحماية الأسرار الوظيفية من جهة أخرى، بحيث لا يتحول الالتزام بالسرية إلى وسيلة لحجب المعلومات من دون مبرر، ولا تؤدي الشفافية غير المنضبطة إلى الإخلال بالواجبات الوظيفية أو إفشاء معلومات تستوجب الحماية.

ويزداد هذا الإشكال أهمية في ضوء الاعتراف المتزايد بحقوق المواطن في الوصول إلى المعلومات كحق دستوري وأداة أساسية لتعزيز المشاركة المجتمعية والرقابة الشعبية وتحقيق التنمية المستدامة. ومن هنا فإن دراسة الأساس القانوني لمبدأ الشفافية الإدارية في مواجهة السرية الوظيفية، وتحليل أثر ذلك على ترسيخ حق المواطن في المعرفة، أصبح ضرورة علمية وعملية تفرضها التحولات الإدارية والتكنولوجية التي تشهدها مؤسسات الدولة.

وانطلاقاً من ذلك، يسعى هذا البحث إلى تحليل الإطار القانوني المنظم للعلاقة بين الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية، وبيان الأسس الدستورية والتشريعية التي تضبط نطاق كل منهما، وصولاً إلى تحديد الضمانات الكفيلة بتحقيق التوازن بينهما بما يضمن احترام حق المواطن في الوصول إلى المعلومات دون المساس بالاعتبارات التي تحميها السرية القانونية.

مشكلة البحث

تعدّ الشفافية الإدارية من القيم الدستورية والإدارية الحديثة التي تقوم عليها الحوكمة الرشيدة، إلا أن تطبيقها يصطدم في بعض الأحيان بقاعدة السرية الوظيفية التي تفرض على الموظفين حماية المعلومات ذات الطبيعة الخاصة، هذا التداخل قد يؤدي إلى تقييد غير مبرر لحق المواطن في الوصول إلى المعلومات، وهو حق كرسه دساتير وتشريعات عديدة، وعليه، تتمثل مشكلة البحث بالسؤال المركزي الآتي: ما هو الأساس القانوني الذي ينظم العلاقة بين الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية؟ وكيف يسهم هذا الأساس في تعزيز حق المواطن في الوصول إلى المعلومات دون المساس بالمصالح والاعتبارات المحمية قانوناً؟



أهمية البحث

1. إبراز الإطار القانوني الناظم للشفافية الإدارية في مقابل السرية الوظيفية.
2. دعم الجهود التشريعية والإدارية الرامية إلى تعزيز الوصول إلى المعلومات.
3. تقديم تحليل مقارنة يساهم في تطوير التشريعات الوطنية.
4. مساعدة صناعات القرار في تحقيق التوازن بين متطلبات الإدارة وحماية الحقوق الأساسية للمواطنين.

أهداف البحث

1. الكشف عن الأساس الدستوري والقانوني لمبدأ الشفافية الإدارية.
2. بيان الطبيعة القانونية للسرية الوظيفية ومجالاتها وحدودها.
3. تحليل العلاقة بين الشفافية والسرية في الإدارة العامة.
4. توضيح أثر هذه العلاقة على حق المواطن في الوصول إلى المعلومات.
5. اقتراح معايير وضمانات تضمن التوازن بين السرية والشفافية.

منهجية البحث

يعتمد البحث على المنهج التحليلي القانوني لتحليل النصوص الدستورية والتشريعية، والمنهج الوصفي لرصد التطبيقات الإدارية المتعلقة بالشفافية والسرية.

هيكلية البحث

- المبحث الأول: الأساس القانوني لمبدأ الشفافية الإدارية وعلاقته بالسرية الوظيفية
- المطلب الأول: الإطار المفاهيمي للشفافية الإدارية والسرية الوظيفية
- الفرع الأول: مفهوم الشفافية الإدارية وطبيعتها القانونية
- الفرع الثاني: مفهوم السرية الوظيفية وحدودها القانونية
- المطلب الثاني: الأساس الدستوري والتشريعي للشفافية والسرية الوظيفية
- الفرع الأول: الأساس الدستوري لشفافية الإدارة وحق الوصول إلى المعلومات
- الفرع الثاني: الأساس القانوني لالتزام الموظف بالسرية الوظيفية
- المبحث الثاني: التوازن بين الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية في ضوء حق المواطن في الوصول إلى المعلومات
- المطلب الأول: نقاط التعارض والتكامل بين الشفافية والسرية
- الفرع الأول: حالات التعارض بين الشفافية الإدارية وحماية السرية الوظيفية
- الفرع الثاني: معايير التوفيق بين السرية ومتطلبات الشفافية



المطلب الثاني: أثر الشفافية والسرية على حق المواطن في الوصول إلى المعلومات

الفرع الأول: القيود التي تفرضها السرية الوظيفية على الحق في المعلومات

الفرع الثاني: دور الشفافية الإدارية في تعزيز ممارسة الحق في الوصول إلى المعلومات

المبحث الأول

الأساس القانوني لمبدأ الشفافية الإدارية وعلاقته بالسرية الوظيفية

أصبحت الشفافية الإدارية اليوم من أبرز المقومات التي تقوم عليها الإدارة الحديثة، إذ تمثل وسيلة لضمان خضوع أجهزة الدولة لمبدأ المساءلة وتعزيز ثقة المواطنين بأداء المرافق العامة من خلال إتاحة المعلومات وتوضيح أسس اتخاذ القرارات، وفي المقابل، تُعد السرية الوظيفية أحد الواجبات الجوهرية التي يلتزم بها الموظف العام لحماية مصالح الدولة وصون الحقوق المرتبطة بالأفراد والبيانات الحساسة، بما يحول دون إفشاء ما قد يؤدي إلى الإضرار بالمرفق العام أو تهديد الأمن القانوني، ويثير اجتماع هذين المبدأين - الشفافية والسرية الوظيفية - تساؤلات قانونية دقيقة تتعلق بالكيفية التي يمكن من خلالها تحقيق التوازن بين متطلبات العلانية والإفصاح التي تقتضيها الشفافية، وبين الضرورات المهنية والقانونية التي تفرض قدرًا من الكتمان وعدم إتاحة بعض المعلومات للجمهور. ويكتسب هذا التوازن أهميته من تداخل الأدوار بين الإدارة والموظف العام، وتعدد الأنواع التي قد تنسم بها المعلومات بين ما هو متاح وما هو محجوب، وفقاً لطبيعتها وتأثيرها على المصلحة العامة، ومن هذا المنطلق، يتناول هذا المبحث الأساس القانوني لمبدأ الشفافية الإدارية وعلاقته بالسرية الوظيفية، وذلك من خلال تحليل الإطار المفاهيمي لكل منهما في المطلب الأول، وبحث مضمون الشفافية الإدارية وحدود السرية الوظيفية وطبيعتها القانونية. ثم ينتقل المبحث في المطلب الثاني إلى بيان الأساس الدستوري والتشريعي الذي تستند إليه الشفافية وحق الوصول إلى المعلومات من جهة، والالتزامات القانونية الواقعة على الموظف العام في مجال الحفاظ على السرية الوظيفية من جهة أخرى، بما يكشف عن الإطار القانوني الذي ينظم العلاقة بين المبدأين ويوجه تطبيقهما داخل الإدارة العامة.

المطلب الأول

الإطار المفاهيمي للشفافية الإدارية والسرية الوظيفية

إن الشفافية الإدارية، بوصفها أحد ركائز الإدارة الحديثة، تقوم على إتاحة المعلومات ووضوح الإجراءات وتمكين الأفراد من الاطلاع على آليات صناعة القرار الإداري، مما يعزز مبادئ النزاهة والمساءلة ويحدّ من مخاطر الانحراف الإداري والفساد، غير أنّ هذا الانفتاح في تداول المعلومات لا يمارس على إطلاقه، إذ تحيط به مجموعة من الضوابط القانونية التي تضمن عدم المساس بالمصلحة العامة أو إفشاء ما يجب حمايته من بيانات حساسة، وفي مواجهة هذا الاتجاه نحو الإفصاح، تبرز السرية الوظيفية كأحد الالتزامات المهنية والقانونية التي يتحملها الموظف العام، والتي تُلزمه بعدم الكشف عن المعلومات التي يحصل عليها بحكم وظيفته، خاصة تلك التي قد يؤدي إفشاؤها إلى الإضرار بعمل الإدارة أو المساس بحقوق الأفراد أو تهديد السلم العام. ومن ثمّ فإنّ تحديد مفهوم السرية الوظيفية وحدودها يعدّ ضرورة لفهم الإطار الذي تعمل ضمنه الإدارة عند ممارستها لحقها في الاحتفاظ ببعض المعلومات وعدم نشرها، وانطلاقاً من ذلك، يتناول هذا

¹ محمد احمد محمد الحربي : درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك

سعود، السعودية ، المجلة الدولية المتخصصة ،المجلد1،العدد6 ،2012، ص316.



المطلب في فريعه تعريف الشفافية الإدارية وبيان طبيعتها القانونية من جهة، وتحديد مفهوم السرية الوظيفية والحدود التي ترسم نطاق تطبيقها من جهة أخرى، وكما يلي:-

الفرع الأول

مفهوم الشفافية الإدارية وطبيعتها القانونية

أصبحت الشفافية الإدارية في العقود الأخيرة أحد أهم المبادئ التي تقوم عليها الإدارة العامة الحديثة، وذلك في ظل التطور المتزايد لمفهوم الحوكمة الرشيدة، وما يتطلبه من تعزيز الثقة بين السلطة الإدارية والجمهور. فالشفافية لم تعد مجرد ممارسة إجرائية أو اختيارية تقوم بها الإدارة، بل تحولت إلى قيمة قانونية ومبدأ تنظيمي يسهم في بناء منظومة إدارية فعّالة تحترم حقوق الأفراد وتحّد من مظاهر الانحراف والفساد. ونتيجة لذلك، برز الاهتمام الفقهي والتشريعي بتعريف الشفافية الإدارية وتحديد طبيعتها، لما لها من دور في إعادة تنظيم العلاقة بين الدولة والمواطن على أسس العلانية والإفصاح والمسؤولية¹.

وتعرّف الشفافية الإدارية بأنها إتاحة المعلومات الإدارية وتمكين الأفراد من الاطلاع على الإجراءات والقرارات التي تتخذها الإدارة، مع بيان أسبابها ومرتكزاتها القانونية والواقعية بما يسمح بممارسة الرقابة الشعبية والقضائية بصورة فعّالة. ويقوم هذا المفهوم على فكرة جوهرية مفادها أن المعلومات الإدارية ليست ملكاً للإدارة، بل هي حق عام يتصل بالمصلحة العامة، ولا يجوز حجبها إلا وفق ضوابط قانونية محددة. وتندرج الشفافية ضمن مجموعة من المبادئ المتكاملة، مثل مبدأ العلانية ومبدأ المشروعية ومبدأ المسؤولية، إذ إن وضوح الإجراءات وكشف الأسس التي تعتمد عليها الإدارة في قراراتها يؤدي إلى تعزيز الثقة العامة ويسهم في استقرار المرافق العامة.

كما يُنظر إلى الشفافية الإدارية من زاوية أخرى باعتبارها وسيلة لضمان حسن الأداء الإداري؛ فهي تساعد في الحد من التعسف والانحراف بالسلطة من خلال تقليل المساحة التي يمكن أن تُمارس فيها القرارات في الخفاء أو بعيداً عن الرقابة. إذ إن اطلاع الأفراد والمؤسسات المدنية والإعلام على مجريات العمل الإداري يجعل الإدارة أكثر حذرًا في استعمال صلاحياتها، مما ينعكس إيجابًا على جودة القرارات ومدى انسجامها مع القانون. وقد أثبتت التجارب الدولية أن تبني سياسات شفافة في المؤسسات العامة يؤدي إلى تراجع كبير في معدلات الفساد وتحسّن مستوى الخدمات، ويمنح المواطنين أدوات فاعلة لتقييم أداء الجهات الحكومية².

أما من حيث طبيعتها القانونية، فإن مبدأ الشفافية يتجاوز كونه مجرد اتجاه إداري أو مطلب اجتماعي، إذ أصبح يرتقي تدريجيًا إلى مستوى القواعد القانونية الملزمة في العديد من التشريعات والدساتير. ففي عدد من الدساتير المعاصرة تُكرّس النصوص المتعلقة بحق الوصول إلى المعلومات وعلانية الإجراءات كأساس لضمان الشفافية. وبذلك، تتخذ الشفافية طابعًا قانونيًا مزدوجًا: فهي من جهة حق للأفراد في الوصول إلى المعلومات المتعلقة بالشأن العام، وهي من جهة أخرى واجب على الإدارة يفرض عليها الكشف عن البيانات والإجراءات والقرارات وفقًا لما يحدده القانون. ويعكس هذا الطابع المزدوج رغبة المشرّع في ضبط العلاقة بين سلطة الإدارة وحقوق الأفراد من خلال إرساء قواعد واضحة تسمح بالتوازن بين العلانية والسرية³.

¹ باسم العموش: السياسات الحكومية والسياسية، نحو شفافية اردنيه، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2000، ص69.

² عبد شخابنة، الشفافية في الخدمة المدنية (تجربة ديوان الرقابة والتقييس الإداري) بدون دار نشر، الأردن، 1998، ص334.

³ علي الشيخ، الشفافية في الخدمة المدنية، تجربة وزارة التنمية الإدارية في تطوير القدير القدرة التنافسية في الأردن – الجودة- الإنتاجية – الشفافية – المساءلة، ط1، الجمعية العلمية الملكية، عمان، 1997، ص52.



ويترتب على الطبيعة القانونية لهذا المبدأ عدة آثار مهمة، أبرزها إلزام الإدارة باتباع إجراءات محددة في نشر المعلومات، سواء من خلال التقارير الدورية أو المنصات الإلكترونية أو النشرات الرسمية. كما يفرض المبدأ تبرير القرارات الإدارية بصورة صريحة، من خلال بيان الأسباب التي بُني عليها القرار، سواء كانت قانونية أم موضوعية، بحيث يكون القرار قابلاً للفحص والرقابة. وقد اتجهت بعض التشريعات إلى اعتبار عدم الإفصاح أو حجب المعلومات دون مبرر قانوني صورة من صور المخالفة الإدارية وربما جريمة يعاقب عليها القانون، بما يعكس التحول الذي طرأ على مفهوم الشفافية من مجرد قيمة أخلاقية إلى قاعدة قانونية نافذة¹.

وإلى جانب ذلك، فإن الطبيعة القانونية للشفافية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ المشروعية، إذ إن الإدارة لا تتمتع بسلطات غير معلومة أو غامضة، وإنما يُفترض أن تكون تصرفاتها معلنة وواضحة وقابلة للرقابة. فكلما اتسعت مساحة العلانية، أصبحت فرص الانحراف أقل، وازدادت قدرة المواطن والقضاء على فحص مدى التزام الإدارة بالقانون. وبالتالي، يمكن القول إن الشفافية الإدارية ليست مبدأً مستقلاً بذاته فحسب، بل هي أداة لضمان احترام باقي المبادئ الإدارية الأخرى².

كما يُلاحظ أن الطبيعة القانونية للشفافية تختلف باختلاف الأنظمة القانونية؛ ففي بعض الدول تُعدّ الشفافية حقاً دستورياً أساسياً، بينما تنظمها تشريعات خاصة في دول أخرى. إلا أن القاسم المشترك هو الاعتراف بضرورتها لتحقيق إدارة رشيدة تستجيب لتطلعات المجتمع، خصوصاً في ظل التطور الكبير في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي لم تُعدّ تسمح بوجود إدارة مغلقة أو حبيسة الأطر التقليدية.

ومن ثم، يتضح أن مفهوم الشفافية الإدارية يتضمن جوانب متعددة: جانباً معرفياً يتمثل في إتاحة المعلومات، وجانباً تنظيمياً يتعلق بكيفية إدارة وتداول تلك المعلومات، وجانباً قانونياً يتمثل في مجموعة من القواعد التي تُلزم الإدارة بالإفصاح. وتكمن أهمية هذا المبدأ في كونه يؤسس لنموذج إداري يوازن بين السلطة والمسؤولية، ويجعل المواطن شريكاً في الرقابة على الشأن العام، ويُرسخ الثقة بالدولة ويعزز شرعية قراراتها.

الفرع الثاني

مفهوم السرية الوظيفية وحدودها القانونية

تُعدّ السرية الوظيفية من المبادئ الأساسية التي تفرضها القوانين المنظمة للوظيفة العامة، وتمثل أحد أهم الواجبات التي يتحملها الموظف العام بحكم وظيفته ومسؤولياته. ويقصد بالسرية الوظيفية التزام الموظف بعدم إفشاء المعلومات التي يطلع عليها أثناء أداء مهامه، أو بمناسبةها، سواء تعلقت بأسرار الدولة، أو بخصوصيات الأفراد، أو بالبيانات الإدارية التي يقتضي القانون أو مقتضيات المصلحة العامة عدم كشفها. ويستمد هذا الالتزام جذوره من طبيعة الوظيفة العامة ذاتها التي تقوم على الثقة الممنوحة للموظف، وما

¹ محمد مصطفى سليمان، دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والإداري (دراسة مقارنة)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009، ص 92.

² محمود خليل، حرية تداول المعلومات في مصر والدول العربية المفهوم والإشكاليات والأطر التشريعية، بحث منشور في سلسلة نشرات المنظمة المصرية لحقوق الانسان، 2005، ص 5.



تتطلبه من احترام الحدود المهنية والقانونية التي تضمن سلامة وسرية المعلومات المتداولة داخل أجهزة الإدارة¹.

وتتجسد أهمية السرية الوظيفية في أن الإدارة الحديثة تتعامل يوميًا مع كم كبير من المعلومات الحساسة المرتبطة بالأمن الوطني، أو بالسياسات العامة، أو بالمسائل الوظيفية، أو ببيانات المواطنين. وقد يؤدي الكشف غير المصرح به عن هذه المعلومات إلى الإضرار بالمصلحة العامة، أو تهديد سير المرافق العامة، أو المساس بحقوق الأفراد وحياتهم. ولهذا، تضع التشريعات في مختلف الدول نصوصًا واضحة تُلزم الموظف العام بعدم إفشاء ما يطلع عليه من أسرار أثناء قيامه بوظيفته، حتى بعد انتهاء خدمته، وبذلك يُصبح الالتزام بالسرية الوظيفية التزامًا مستمرًا لا ينقضي بانتهاء العلاقة الوظيفية².

ومن الناحية النظرية، تستند السرية الوظيفية إلى مجموعة من الاعتبارات؛ أولها الاعتبار المهني الذي يفرض الحفاظ على هيبة الإدارة وضمان سير أعمالها دون تدخل أو ضغط خارجي. وثانيها الاعتبار الأمني، حيث قد تحتوي الوثائق الإدارية على معلومات تمس الأمن الداخلي أو العلاقات الخارجية للدولة. وثالثها الاعتبار الاجتماعي المتعلق بصون خصوصية الأفراد ومنع تداول بياناتهم دون مبرر قانوني. وبهذه الاعتبارات مجتمعة، تتخذ السرية الوظيفية طابعًا قانونيًا وأخلاقيًا يربط الموظف بواجبات محددة تحول دون إساءة استعمال المعلومات التي تُوضع بين يديه³.

أما من حيث حدود السرية الوظيفية، فإن الالتزام بالكتمان ليس مطلقًا بطبيعته، وإنما يخضع لمجموعة من الضوابط والاستثناءات التي وضعها القانون بهدف تحقيق التوازن بين مقتضيات السرية ومتطلبات الشفافية. ففي الوقت الذي يُمنع فيه الموظف من كشف المعلومات التي يحدد القانون سريتها، فإن ذات القانون يُلزم الإدارة بنشر معلومات معينة لتحقيق مبدأ الشفافية والإفصاح. ومن هنا، يظهر التداخل بين المبدأين، إذ لا يجوز التوسع المفرط في مفهوم السرية بحيث يشكل عائقًا أمام ممارسة الحقوق، كما لا يجوز، في المقابل، إغفال الطبيعة الحساسة لعدد من المعلومات التي يجب حمايتها⁴.

وتتحدد نطاقات السرية الوظيفية من خلال ثلاثة محاور رئيسية:

أولاً: نوع المعلومات، حيث تشمل السرية المعلومات المتعلقة بأمن الدولة، الوثائق السرية والمداولات الداخلية، المعلومات الخاصة بالتحقيقات الإدارية أو الجنائية، والبيانات الشخصية المحمية قانونًا.

ثانيًا: صفة الموظف، إذ يجب أن يكون الموظف قد حصل على المعلومات بحكم وظيفته، سواء كانت وظيفته مباشرة في مجال المعلومات أو كانت مجرد طريق عرضي للاطلاع عليها.

¹ إحسان حميد المفرجي وكطران زغير نعمة ورعد ناجي الجدة: النظرية العامة في القانون الدستوري والنظام الدستوري في العراق، شركة العاتك لصناعة الكتاب، بدون سنة نشر، ص 767.

² محمود عاطف البناء، الوسيط في القضاء الإداري، ط الثالثة، 2009م، ص 76.

³ مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، ج الثاني، الاسكندرية، دار المطبوعات، 2000م، ص 15.

⁴ علي محمد مظفر، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة ف اليمن، رسالة ماجستير كلية الحقوق جامعة القاهرة، 2005، ص 95.



ثالثاً: القصد القانوني، فلا يتحقق خرق السرية إلا إذا كان الموظف عالمًا بطبيعة المعلومات السرية وأقصى ذلك عمدًا أو نتيجة إهمال جسيم¹.

كما يضع القانون عادةً مجموعة من الاستثناءات التي تجيز للموظف أو تلزمه بالإفصاح رغم السرية، ومن أهمها هو الإفصاح بناءً على أمر قضائي، أو لأغراض التحقيق في واقعة فساد أو جريمة، أو عند وجود خطر على المصلحة العامة يستلزم الإبلاغ، أو إذا سمح القانون بنشر تلك المعلومات. وتأتي هذه الاستثناءات في إطار حماية المصلحة العامة وإعلاء سيادة القانون، بحيث لا تُستخدم السرية كستار يحجب التجاوزات أو يمنع الرقابة².

وفي ضوء هذه الحدود، يتضح أن السرية الوظيفية ليست غاية بحد ذاتها، وإنما وسيلة لحماية المصالح الحيوية للدولة والمجتمع. فهي تهدف إلى ضمان أداء الموظف لمهامه في بيئة تتيح تبادل المعلومات داخل نطاق العمل، دون خوف من تسريبها، وفي الوقت ذاته تمنع تحويل السرية إلى أداة لتعطيل الحقوق أو التستر على الفساد. ولذلك، فإن المشرع عادةً ما ينظم السرية بنصوص دقيقة توازن بين مقتضيات الكتمان ومتطلبات الإفصاح، بما ينسجم مع مبدأ المشروعية والشفافية.

وفي النهاية، يمكن القول إن مفهوم السرية الوظيفية يتمتع بطابع مزدوج يجمع بين الالتزام القانوني والواجب الأخلاقي. فهي من جهة تُحمّل الموظف مسؤوليات محددة تضمن حماية البيانات والمصلحة العامة، ومن جهة أخرى تُحدّد نطاق قانوني يمنع الغلوّ في السرية ويضمن ألا تتحول إلى قيد على الحقوق الدستورية، كحق الوصول إلى المعلومات أو حق التقاضي. ويُهدّد فهم هذا المفهوم وحدوده الطريق لبحث العلاقة الدقيقة بين السرية الوظيفية والشفافية الإدارية، وما يترتب عليهما من آثار في التنظيم الإداري المعاصر.

المطلب الثاني

الأساس الدستوري والتشريعي للشفافية والسرية الوظيفية

بعد استعراض الإطار المفاهيمي للشفافية الإدارية والسرية الوظيفية في المطلب الأول، يتعين الانتقال إلى البحث في الأساس الدستوري والتشريعي الذي يستند إليه كل من هذين المبدأين لضمان مشروعيتها وتحديد نطاق تطبيقهما. فالشفافية والسرية ليستا مجرد قيم نظرية أو توجهات إدارية، بل هما مبدأان قانونيان يلتزم بهما كل من الإدارة والموظف العام، ويستندان إلى مجموعة من النصوص الدستورية والتشريعية التي ترسم حدودهما وتوضح آليات تطبيقهما، ويكتسب هذا المطلب أهميته من الدور الذي تلعبه القوانين والدساتير في تحويل الشفافية والسرية من مجرد مبادئ إدارية إلى قواعد ملزمة قانونًا، تُسهم في ضبط سلوك الإدارة وضمان ممارسة الموظف لمسؤولياته في إطار القانون. فمن جهة، يشكّل الأساس الدستوري للشفافية قاعدة صلبة تعزز حق المواطنين في الاطلاع على المعلومات المتعلقة بالشأن العام، بما يعزز من الرقابة الشعبية ويحد من التعسف الإداري. ومن جهة أخرى، يُبيّن الأساس القانوني لسرية الموظف حدود واجباته في حماية المعلومات والبيانات، ويضع ضوابط صارمة لمنع إفشاء ما يجب الحفاظ عليه من أسرار الدولة وخصوصيات الأفراد، بما يحقق التوازن بين المصلحة العامة وحق الفرد في المعرفة.

¹ صيري السنوسي، ركن الاختصاص في القرار الإداري والرقابة القضائية عليه، مجلة الحقوق، العدد(4)، 2007، ص49.

² سليمان الطماوري النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط 6، القاهرة، مطبعة جامعة عين شمس، 1991، ص81.



الفرع الأول

الأساس الدستوري لشفافية الإدارة وحق الوصول إلى المعلومات

يُعد الأساس الدستوري لمبدأ الشفافية وحق الوصول إلى المعلومات نقطة محورية في أي بحث قانوني إداري، ذلك لأن الدستور هو المرجع الأعلى الذي ينطلق منه المشرع عند سن قوانين تنفيذية تحكم هذا الحق، كما أنه يحدد الإطار العام لحرية التعبير والعلانية التي ينبغي أن تعمل الإدارة في ظلها. في السياق العراقي، يترسخ هذا الأساس من خلال مجموعة من النصوص الدستورية التي تضمن بعض الحقوق المرتبطة بالشفافية، وإن لم تتناول الشفافية أو حق الحصول على المعلومات بصيغة مباشرة صريحة في كثير من الحالات¹.

أولاً، ينص الدستور العراقي لسنة 2005 في المادة 38 على (تكفل الدولة، بما لا يخل بالنظام العام والآداب: أولاً: حرية التعبير عن الرأي بكل الوسائل. ثانياً: حرية الصحافة والطباعة والإعلان والإعلام والنشر. ثالثاً: حرية الاجتماع والتظاهر السلمي، وتنظم بقانون)، هذا النص الدستوري يمنح أساساً مهماً لمبدأ الشفافية، لأنه يؤكد حق المواطنين في التعبير والوصول إلى المعلومات الإعلامية، وبالتالي يشكل مدخلاً دستورياً لطلب المعلومات من الإدارة، خاصة فيما يتعلق بعمل الإدارة وقراراتها².

ثانياً، ينص الدستور في المادة 46 على (لا يكون تقييد ممارسة أي من الحقوق والحريات الواردة في هذا الدستور أو تحديدها إلا بقانون أو بناء عليه، على أن لا يمس ذلك التقييد جوهر الحق أو الحرية³)، فهذا النص مهم من وجهين: (1) يبين أن أي تقييد لحرية التعبير أو الحقوق ذات الصلة يجب أن يكون مشروعاً، أي مرسوماً بقانون، وليس بإرادة فردية أو إدارية تعسفية؛ (2) يشترط أن لا يمس التقييد جوهر الحق، وهو ما يعني أن الإدارة أو المشرع لا يملكان سلطة أن ينزعوا من المواطنين حقاً أساسياً في المعرفة أو الوصول إلى المعلومات بالكيفية التي تفرغ الحق من محتواه⁴.

ثالثاً، فيما يتعلق بحرية الاتصالات والمراسلات، ينص الدستور في المادة 40 تنص على (حرية الاتصالات والمراسلات البريدية والبرقية والهاتفية والالكترونية وغيرها مكفولة، ولا يجوز مراقبتها أو التنصت عليها، أو الكشف عنها، إلا لضرورة قانونية وأمنية، وبقرار قضائي)، هذا النص يوفر حماية دستورية لمعلومات الأفراد، لكنه في الوقت نفسه يضع قيوداً مهماً: يجوز الكشف عن المراسلات أو مراقبتها إذا توافرت "ضرورة قانونية وأمنية" وتتدخل قضائي، وهذا التوازن يعكس الاعتراف الدستوري بأن الحق في الخصوصية والمراسلات يجب أن يُحترم، لكن ليس على نحو مطلق إذا كان هناك مبرر قانوني مشروع — وهو ما يمكن تفسيره كجزء من التوازن الدستوري بين الشفافية (الإفصاح) من جهة، وضرورة السرية في بعض الحالات من جهة أخرى⁵.

رابعاً، يُشير الدستور إلى مبدأ سيادة القانون ومصادر السلطات في المادة 5 على (السيادة للقانون، والشعب مصدر السلطات) وهذا المبدأ يعزز فكرة أن الإدارة يجب أن تعمل ضمن إطار قانوني واضح، وأن يكون

¹ محمد علي عبده سليمان، الطعن بإلغاء القرارات الإدارية، رسالة دكتوراه مقدمة لكلية الحقوق جامعة القاهرة 2000، ص128.

² المادة(38) من دستور العراق لسنة 2005.

³ المادة(46) من دستور العراق لسنة 2005.

⁴ علي الشيخ، الشفافية في الخدمة المدنية، مصدر سابق، ص56.

⁵ المادة(40) من دستور العراق لسنة 2005.



هناك تقييد دستوري لصلاحياتها، بما في ذلك في ما يتعلق بإدارة المعلومات واتخاذ القرار الإداري. فمبدأ سيادة القانون يفرض على الإدارة أن تلتزم بالنصوص القانونية والدستورية عند حجب أو الكشف عن المعلومات، ولا يمكن أن تتصرف فوق القانون أو بشكل استبدادي¹.

خامساً، من جهة القضاء الدستوري، فقد أكدت المحكمة الاتحادية العليا العراقية على وجود حدود دستورية للتعبير وحرية الرأي والتجمع، موضحة أن هذه الحريات "ليست مطلقة بلا حدود" بل يمكن تنظيمها لحماية المصلحة العامة، هذا الموقف القضائي يعكس فهماً دستورياً عملياً للتوازن بين الحق في حرية التعبير — الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ الشفافية — وبين الحاجة إلى تنظيم بعض جوانب هذه الحريات من أجل الحفاظ على النظام العام والوحدة الوطنية².

ومن خلال هذا التحليل، يتضح أن الأساس الدستوري في الدستور العراقي يوَقِّر دعماً محدوداً لكنه هاماً لمبدأ شفافية الإدارة وحق الوصول إلى المعلومات، حتى لو أن الدستور لا ينص بتعبير صريح على "حق الحصول على المعلومات" كما في بعض الدساتير الأخرى. إن نصوص حرية التعبير، والاتصالات، ومبدأ سيادة القانون، جنباً إلى جنب مع القواعد التي تبين أن التقييد يجب أن يكون قانونياً ولا يمس جوهر الحق، تشكل معاً قاعدة دستورية يمكن البناء عليها لتطوير التشريع الذي يكفل فعلياً حق الوصول إلى المعلومات في العراق.

الفرع الثاني

الأساس القانوني لالتزام الموظف بالسرية الوظيفية

إن الالتزام بالسرية الوظيفية في التشريع العراقي يُعزَّز بشكل واضح من خلال القوانين التنظيمية للعلاقة الوظيفية بين الموظف العام والإدارة، خصوصاً قانون انضباط موظفي الدولة، بالإضافة إلى التشريعات الجزائية التي تفرض عقوبات على إفشاء الأسرار التي اطلع الموظف عليها بحكم وظيفته. هذا الأساس القانوني ضروري لفهم كيف يضمن المشرع حماية المصلحة العامة من خلال إلزام الموظفين بكتمان المعلومات التي قد تكون حساسة³.

1- نصوص قانونية: قانون انضباط موظفي الدولة، حيث ينص قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991 على واجب كتمان المعلومات والوثائق التي "يطلع عليها بحكم وظيفته أو أثناءها إذا كانت سرية بطبيعتها، أو يخشى من إفشائها إلحاق الضرر بالدولة أو بالأشخاص"⁴.

ويُضيف القانون أن هذا التزام "يبقى هذا الواجب قائماً حتى بعد انتهاء خدمته، ولا يجوز له أن يحتفظ بوثائق رسمية سرية بعد إحالة على التقاعد أو إنهاء خدمته بأي وجه كان".

• كما ينص القانون في المادة 4 (واجبات الموظف) على أن كتمان الأسرار الوظيفية هو أحد الأسس التي تعكس الأمانة الوظيفية والمسؤولية تجاه المصلحة العام¹.

¹ المادة (40) من دستور العراق لسنة 2005.

² كاظم المقدادي، المشكلات البيئية في العالم المعاصر، الاكاديمية الدنماركية، بيروت، ٢٠٠٧، ص 88.

³ هادي مشعان ربيع، دراسات في الديمقراطية وحقوق الانسان، مكتبة السنهوري، بغداد، ٢٠١٤، ص 156.

⁴ قانون انضباط موظفي الدولة والقطاع العام رقم 14 لسنة 1991.



- من جهة العقوبات، ينص القانون كذلك على أن خرق هذا الواجب يمكن أن يؤدي إلى مساءلة تأديبية.
- ويحدد القانون درجات العقاب التأديبي في المادة 11 (مثل لفت النظر، الإنذار، قطع الراتب، التوبيخ، العزل ...) في حال ثبوت المخالفة ..
- 2- التجريم الجزائي لإفشاء السر الوظيفي
- لا يكتفي التشريع الإداري بمسائلة تأديبية فقط، بل يُعطي البعد الجنائي: وفقاً لـ قانون العقوبات العراقي رقم 111، تُعدّ إفشاء الأسرار الوظيفية جريمة تضرّ بالمصلحة العامة، ويُعاقب من يرتكبها ..
- نص المشرّع على أنه “مع ذلك فلا عقاب ... إذا كان إفشاء الأسرار مقصوداً به الإخبار عن جناية أو جنحة أو منع ارتكابها”.
- هذا يعني أن هناك استثناء تشريعي مهم يسمح للموظف بالإفصاح إذا كان الغرض من الإفشاء حماية المصلحة العامة من جريمة أو منعها، ما يوازن بين السرية والإبلاغ عن الجرائم².
- 3- الأساس القانوني الأخلاقي والمهني
- التزام السرية الوظيفية لا يقتصر على كونه إجراء قانوني، بل هو أيضاً واجب أخلاقي ومهني: نص قانون الانضباط على أن كتمان الأسرار يعكس احترام الموظف للمصلحة العامة وولائه للدولة، ويُعد من مظاهر النزاهة والهيبة الوظيفية³.
- من منظور بعض الدراسات الأكاديمية، يشير الالتزام بالسرية إلى “أمانة” الموظف تجاه الدولة والمواطنين، كونه مطلعاً على معلومات قد تكون حساسة، وبالتالي فإن إفشائها قد يعرّض المرفق العام أو الأفراد إلى ضرر.
- على المستوى الإداري، تعزيز قيمة السرية الوظيفية من خلال التوعية والتدريب مهم: بعض الجهات الأكاديمية والإدارية في العراق تُنظّم ندوات قانونية حول “سرية المعلومات والوثائق” لتأكيد أهمية هذا الواجب لدى الموظفين.
- 4- موقف القضاء والإدارة والتطبيق العملي
- في الواقع الإداري، الرقابة على تطبيق السرية تقع ضمن نظام “الانضباط الإداري”: اللجان التأديبية المُشكّلة وفقاً لقانون الانضباط تُحقّق في الانتهاكات وتتخذ التوصيات المناسبة، وقد تقرض عقوبات مؤدّية أو حتى تحيل الموظف إلى محاكم مختصة إذا رأت أن الفعل يرتقي إلى جريمة).
- من جهة أخرى، تشير تقارير قانونية إلى أن سوء استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والانفتاح الرقمي قد يؤدي إلى “انكشاف الأسرار الوظيفية” ما يجعل تطبيق قواعد السرية أكثر تعقيداً، ويتطلب من الإدارة تحديث ضوابطها داخل التنظيم الوظيفي¹.

¹ غازي فيصل مهدي، الحدود القانونية لسلطات محكمة القضاء الإداري في العراق، مجلة العدالة، العدد(2)، بغداد، 2010، ص79.

² محمد مصطفى سليمان، دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والإداري (دراسة مقارنة)، مصدر سابق، ص103.

³ محمد حافظ هريدي، القضاء هو احد سلطات الدولة الثلاث مجلة القضاء ، العدد(3)1986، ص41.



يتضح من التحليل أن الأساس القانوني للسرية الوظيفية في العراق قوي ومؤسس على نصوص قانونية واضحة (قانون الانضباط) تربط بين واجب الموظف والإدارة والمصلحة العامة، هناك أيضاً بعد جنائي يُعاقب من يُفشي أسرار الوظيفة، مما يمنح السرية صفة أكثر من مجرد التزام إداري، بل مبدأ يحميه القانون بعقوبات حقيقية، ومع ذلك، فإن القانون يراعي التوازن من خلال استثناء للمصلحة العامة (إفشاء لمنع جريمة)، مما يعكس توازناً بين السرية والشفافية عند الضرورة، وأخيراً، التزام الموظف بالسرية ليس فقط قانونياً، بل مهنيًا وأخلاقيًا، ويحتاج إلى دعم من خلال التوعية والتدريب لضمان احترامه في التطبيق العملي.

المبحث الثاني

التوازن بين الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية في ضوء حق المواطن في الوصول إلى المعلومات

يمثل المبحث الثاني خطوة طبيعية بعد دراسة الإطار القانوني للشفافية الإدارية والسرية الوظيفية، إذ يركز على التوازن الضروري بين الحق في الوصول إلى المعلومات وبين حماية السرية الوظيفية، وهو ما يشكل أحد أبرز التحديات التي تواجه الإدارة الحديثة. فبينما تؤكد الشفافية على إتاحة المعلومات للمواطنين وإشراكهم في الرقابة على العمل الإداري، تفرض السرية الوظيفية حدوداً لحماية مصالح الدولة والأفراد والحفاظ على سرية الإجراءات والوثائق، مما يخلق أحياناً حالات تعارض تحتاج إلى معالجة دقيقة، وتتبع أهمية هذا المبحث من أن حق المواطن في الوصول إلى المعلومات أصبح اليوم أحد الركائز الأساسية للحكومة الرشيدة، ويعكس الالتزام بمبدأ المساءلة والشفافية. إلا أن هذا الحق لا يمكن أن يُمارس بصورة مطلقة دون مراعاة مصالح أخرى تتعلق بالأمن القومي، بالخصوصية، أو بالسرية التجارية والإدارية. ومن هنا، يظهر دور الإدارة في تحقيق توازن بين الإفصاح والكتمان، بما يضمن احترام الحقوق الفردية والمصلحة العامة في آن واحد.

المطلب الأول

نقاط التعارض والتكامل بين الشفافية والسرية

يمثل هذا المطلب مدخلاً أساسياً لدراسة العلاقة الدقيقة بين مبدأ الشفافية الإدارية وواجب السرية الوظيفية، إذ يتيح فهم نقاط الالتقاء والتباين بينهما، ويساعد على صياغة سياسات وإجراءات إدارية متوازنة تحمي المصلحة العامة مع تعزيز حقوق المواطنين. فبينما تُعنى الشفافية الإدارية بإتاحة المعلومات وتمكين المواطنين من ممارسة رقابتهم على الأداء الإداري، تُلزم السرية الوظيفية الموظف بعدم إفشاء معلومات محددة بهدف حماية الدولة والأفراد والحقوق والبيانات الحساسة، وتتبع أهمية دراسة نقاط التعارض والتكامل من الطبيعة المتداخلة للمبدئين، إذ إن الإفصاح الكامل عن كل المعلومات قد يؤدي إلى خرق السرية، بينما الصرامة المطلقة في السرية قد تحول دون ممارسة المواطنين لحقوقهم في المعرفة والرقابة، بما يحد من فاعلية الإدارة ويضعف الثقة فيها. وعليه، فإن الإدارة الحديثة تواجه تحدياً جوهرياً في تحقيق توازن قانوني وعملي بين الإفصاح والكتمان، يضمن حماية المصالح العامة دون المساس بحقوق الأفراد في الوصول إلى المعلومات.

¹ إحسان حميد المرجمي وكطران زغير نعمة ورعد ناجي الجدة، مصدر سابق، ص768.



الفرع الأول

حالات التعارض بين الشفافية الإدارية وحماية السرية الوظيفية

في سياق الإدارة العامة، لا تمثل الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية مبدأً متضاداً فحسب، بل قد تتقاطع مصالحهما في حالات عملية، ويبرز التوتر القانوني والإداري عند محاولة تحقيق التوازن بين حق الجمهور في المعرفة وبين ضرورة حفظ المعلومات الحساسة التي قد تضرّ بالمصلحة العامة إذا أفضيت دون ضوابط¹. وفي ما يلي عرض لأبرز حالات هذا التعارض:

1. المداولات الداخلية واتخاذ القرار الإداري، من أبرز صور التعارض ما يتعلق بالوثائق والمعلومات الخاصة بالمشاورات الداخلية بين مسؤولي الإدارة، مثل مذكرات الاجتماعات، اقتراحات السياسات، أو توصيات الخبراء. تُعد هذه المداولات عادة ذات طابع "وقائي" أو استشاري، وتعتبر جزءاً من ما يعرف نظرية "privilege deliberative process" في بعض الأنظمة القانونية، التي تبرّر الكتمان لضمان حرية التعبير داخل الإدارة وتحضير القرار دون ضغط خارجي أو رقابة مسبقة ضاغطة.

وإذا أُلزمت الإدارة ب إتاحة كل ما يتعلق بهذه المداولات، قد يُفقد صانع القرار القدرة على تبادل الآراء بصراحة، ما قد يؤثر سلباً على جودة السياسات. في المقابل، الإفصاح الكامل قد يكون مبرراً عند مطالب المواطنين بمعرفة الخلفية القانونية والفكرية للقرارات التي تؤثر مباشرة على حياتهم أو حقوقهم، ما يطرح حالة تعارض واضحة بين مبدأ الإفصاح والمصلحة في الحفاظ على كتمان².

2. المعلومات ذات الطبيعة الأمنية أو المتصلة بالأمن الوطني، توجد معلومات إدارية مرتبطة بالأمن القومي، الخطط الأمنية، التقارير الاستخباراتية أو تحركات الدولة، والتي إذا نشرت قد تُعرض المصلحة العامة إلى خطر. في مثل هذه الحالات، تميل الإدارة إلى تحجيم الشفافية لصالح السرية، باعتبار أن بعض المعلومات يجب أن تظل محمية للحفاظ على الأمن والاستقرار. ويُشكّل هذا النوع من المعلومات أرضية صلبة لتعزيز السرية الوظيفية. من جهة أخرى، قد يطالب المواطن بمزيد من الإفصاح عن بعض هذه الوثائق في سياقات حقوقية أو مساءلة عن استخدام القوة أو المال العام، مما يولد تعارضاً مع مبدأ السرية.

3. العقود والعطاءات والمناقصات، قوانين الشفافية غالباً ما تدعو إلى فتح العقود والمناقصات أمام الرقابة العامة والمواطنين، لضمان المنافسة والعدالة ومنع الفساد. لكن الإدارة قد تتذرع بحماية بعض المعلومات التجارية أو التقنية كسرّ تجاري أو معلومات حساسة خاصة بالموردين، فتصرّف كجهة تنفيذية سرّية لبعض بنود العطاء. في العراق، مثلاً، أثار مشروع قانون حق الحصول على المعلومات انتقادات كبيرة بسبب استثناءات واسعة لمعلومات "العطاءات الداخلية والمراسلات الوزارية" وغيرها من فئات المعلومات، بدون تحديد واضح للأغراض المشروعة لتقييد الإفصاح³.

هذا الاستثناء يبيّن تعارضاً عملياً بين مبدأ الشفافية (حق الوصول إلى المعلومات) وبين حماية السرية (منع الإفصاح عن تفاصيل قد تكون تجارية أو إدارية حساسة).

¹ محمد حافظ هريدي، القضاء هو احد سلطات الدولة الثلاث، مصدر سابق، ص43.

² محمد سليم محمد امين، رقابة القضاء على قرارات نزع الملكية للمنفعة العامة، اطروحة دكتوراه، جامعة السليمانية، 2006، ص94.

³ إحسان حميد الفرجي وكطران زغير نعمة ورعد ناجي الجدة:، مصدر سابق، ص769.



4. سجلات الوثائق الأرشيفية والوثائق المحفوظة، يتعلق جزء من التعارض بالوثائق الأرشيفية التي تحتفظ بها المؤسسات العامة. في التشريع العراقي، يُنظم قانون الحفاظ على الوثائق رقم 37 لسنة 2016 فئات الوثائق، حيث يميّز بين "الوثائق العامة" التي يمكن مشاهدتها من ذوي المصلحة، و"الوثائق الخاصة" التي تتطلب موافقة لأطراف محددة، و"الوثائق السرية" التي لا يجوز الكشف عنها إذا كان الإفصاح يضرّ بأمن الدولة أو غيره من المصالح المحددة قانوناً .

إذًا، هناك حالة واضحة للتضاد: من جهة، يدعو مبدأ الشفافية إلى اطلاع الجمهور على بعض الوثائق الإدارية؛ ومن جهة أخرى، يُقرّ القانون بحظر الإفصاح عن وثائق معينة لاعتبارات الأمن أو المصالح الحساسة، ما يوقف الإفصاح في بعض الأحيان حتى بعد مرور الزمن¹.

5. المعلومات الشخصية وخصوصية الأفراد داخل الإدارة، الموظفون أو الأفراد المعنيون قد يطلبون الحفاظ على سرية بعض المعلومات الشخصية المرتبطة بهم، مثل الملفات الوظيفية، تقييم الأداء، المنازعات الداخلية، وغيرها. بينما قد يطالب الجمهور أو وسائل الإعلام بالكشف عن هذه الملفات تحقيقاً للمساءلة أو الشفافية، إلا أن التنظيم الإداري والقانوني قد يمنع الإفصاح حفاظاً على خصوصية الموظفين والالتزامات القانونية تجاههم. هنا أيضاً يتضح توتر بين حق المجتمع في الرقابة وبين التزام الإدارة بحفظ سرية معلومات الموظفين².

6. معلومات التحقيقات الإدارية والقانونية، الإجراءات التأديبية أو التحقيقات داخل الإدارة تثير تعارضاً عملياً: فالنقارير الداخلية للتحقيق يجب أن تكون محمية سراً لضمان نزاهة التحقيق وعدم التأثير على الشهود أو الأطراف، لكن من جهة يمكن للمواطنين أو وسائل الإعلام أن يطالبوا بالإفصاح عن نتائج تلك التحقيقات في حالات الفساد أو سوء الأداء، وهو ما قد يقتضي نوعاً من الانكشاف العام. وبينما تحمي السرية التحقيق حتى إصداره، قد يكون التبرير الشفاف لنتائج التحقيق ذا فائدة كبيرة لتعزيز الثقة والرقابة.

وعند تحليل الأهمية القانونية والتحديات، نلاحظ إن وجود مثل هذه الحالات من التنافر يعكس أن مبدأ الشفافية ليس مطلقاً، وأن القانون والإدارة يجب أن يطبقان معايير دقيقة لتحديد متى يكون الإفصاح مبرراً ومتى يجب تطبيق السرية، وفي العراق، كما أشار تحليل مشروع قانون حق الحصول على المعلومات، فإن استثناءات واسعة قد تمنح الإدارة سلطات تفسر سرية بعض الفئات دون ضوابط كافية، مما قد يعرض مبدأ الشفافية إلى التحجيم، من جهة أخرى، الإفراط في السرية قد يخلق بيئة مغلقة مقاومة للمساءلة، ويقلل من قدرة المواطنين على معرفة كيفية اتخاذ القرارات الإدارية، مما يؤدي إلى ضعف الثقة في الإدارة العامة.

تظهر حالات متعددة من التعارض بين مبدأ الشفافية الإدارية وواجب السرية الوظيفية، لا سيّما حين تكون المعلومات حساسة من الناحية الأمنية، أو تتعلق بمشاورات داخلية، أو بمناقصات وعقود تجارية، أو تحقيقات داخلية، أو سجلات أرشيفية. يُفرض على الإدارة قانونياً أن توازن بين الإفصاح والكتمان من خلال معايير واضحة وضوابط دقيقة، بحيث لا تتيح الشفافية مفتاحاً لكشف كل شيء دون اعتبار للمصلحة العامة، وفي الوقت نفسه لا تحول السرية إلى غطاء لإخفاء الممارسات الإدارية أو تفويض الرقابة العامة.

الفرع الثاني

¹ صبري محمد السنوسي، ركن الاختصاص في القرار الإداري الكويتي والرقابة القضائية عليه، مصدر سابق، ص 65.

² محمد علي عبده سليمان، الطعن بإلغاء القرارات الإدارية، مصدر سابق، ص 129.



معايير التوفيق بين السرية ومتطلبات الشفافية

بعد تحديد حالات التعارض بين الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية، يتعين البحث في المعايير والأسس القانونية والإدارية التي تساعد على تحقيق التوازن بين هذين المبدأين، بما يضمن حماية المصالح العامة وحقوق الأفراد في الوقت نفسه. ويكمن الهدف الرئيس من هذه المعايير في توفير إطار واضح للإدارة لتحديد متى يمكن الإفصاح عن المعلومات ومتى يجب الحفاظ على السرية، دون المساس بالمصلحة العامة أو حقوق المواطنين¹.

1. الأساس القانوني والمعايير التشريعية

• التشريع العراقي: ينص قانون انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 على ضرورة كتمان المعلومات السرية التي يمكن أن تضر الدولة أو الأفراد، ويضع عقوبات على خرق هذا الالتزام .

• قانون حق الحصول على المعلومات العراقي: يحدد فئات المعلومات التي يمكن الوصول إليها، وفئات الاستثناءات التي تُبقي بعض المعلومات سرية لأسباب تتعلق بالأمن القومي أو المصالح العامة، مما يوفر معياراً تشريعياً واضحاً للتوفيق بين الإفصاح والكتمان .

المعيار الأول: يُسمح بالإفصاح عن المعلومات ما لم تتعارض مع حماية الأمن القومي، المصلحة العامة، أو خصوصية الأفراد².

المعيار الثاني: أي استثناء من الإفصاح يجب أن يكون محدداً بوضوح في القانون، مع توضيح طبيعة المعلومات والجهة المخولة بحمايتها، لتجنب التفسير التعسفي من الإدارة.

2. المعايير الإدارية والفنية³

• تحديد درجة السرية: يجب تصنيف المعلومات بحسب درجة حساسيتها، مثل: سرية للغاية، سرية، محمية، عامة، بحيث تحدد الإدارة بدقة أي المعلومات يمكن الإفصاح عنها.

• آلية الإفصاح الجزئي: يمكن للإدارة الإفصاح عن المعلومات العامة أو الملخصة، مع إبقاء التفاصيل الحساسة سرية، بما يحقق الشفافية دون المساس بالسرية.

• التوثيق والإجراءات: من خلال وثائق رسمية توضح أسباب السرية، فترة الحفظ، الجهة المخولة بالإفصاح، وآلية مراجعة القرارات المتعلقة بالسرية.

3. المعايير القضائية

• تشير أحكام القضاء الإداري إلى أن الحق في المعرفة ليس مطلقاً، ويجب موازنته مع حماية السرية.

• في العراق، قضت بعض المحاكم بأن الإفصاح عن المعلومات يجب أن يتم وفق الضوابط القانونية، بحيث يتم التوفيق بين الشفافية ومتطلبات السرية، دون المساس بحق المواطن في الرقابة على الإدارة .

¹ مازن راضي ليلو، كتاب القضاء الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2013، ص121.

² مازن راضي ليلو، كتاب القضاء الإداري، مصدر سابق، ص124.

³ عمار العوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول - القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998، ص137.



المعيار القضائي: أي تعارض بين الشفافية والسرية يجب أن يُحل وفق مبدأ التناسب، بحيث يكون الإفصاح متوازنًا مع حماية مصالح الدولة والأفراد.

تُظهر المعايير السابقة أن التوفيق بين الشفافية والسرية يعتمد على مجموعة من الأسس القانونية والإدارية والقضائية والدولية، أبرزها:

1. احترام التشريعات الوطنية وتطبيق النصوص بصرامة.
 2. تصنيف المعلومات بدقة وفق درجة الحساسية.
 3. اعتماد آلية الإفصاح الجزئي عند الضرورة.
 4. استخدام مبدأ التناسب لتحقيق التوازن بين مصلحة الدولة وحق المواطنين في المعرفة.
- ويمكن القول إن هذه المعايير تشكل إطارًا عمليًا وقانونيًا للإدارة لضمان ممارسة الشفافية دون الإخلال بالسرية، وهو ما يعزز الثقة بين الإدارة والمواطنين ويحقق الحوكمة الرشيدة.

المطلب الثاني

أثر الشفافية والسرية على حق المواطن في الوصول إلى المعلومات

يشكل هذا المطلب امتدادًا طبيعيًا لدراسة العلاقة بين الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية، إذ يركز على تأثير كل من هذين المبدأين على ممارسة المواطن لحقه في الوصول إلى المعلومات، فحق الوصول إلى المعلومات أصبح اليوم أحد أركان الحوكمة الرشيدة، وأداة أساسية لتعزيز المشاركة المدنية والرقابة على الإدارة، وهو يعكس التزام الدولة بمبدأ الشفافية والمسائلة أمام الجمهور، ومع ذلك، فإن هذا الحق ليس مطلقًا، إذ يواجه قيودًا قانونية وإدارية ناتجة عن واجب السرية الوظيفية، الذي يهدف إلى حماية مصالح الدولة والأفراد، والحفاظ على سلامة البيانات والمعلومات الحساسة، سواء كانت متعلقة بالأمن القومي، أو الشؤون المالية، أو الخصوصية الشخصية. ومن ثم، يظهر التحدي الإداري في تحقيق توازن دقيق بين الإفصاح والكتمان، بحيث يضمن حق المواطن في المعرفة، دون المساس بالمصلحة العامة أو بالسرية القانونية للوثائق والمعلومات، ويهدف هذا المطلب إلى دراسة أثر الشفافية والسرية على إمكانية المواطن في الوصول إلى المعلومات، من خلال تحليل الحالات التي تمكن الشفافية من تعزيز هذا الحق، والحالات التي تفرض فيها السرية حدودًا على الإفصاح. كما يسعى إلى تقديم معايير وآليات قانونية وإدارية تساعد على ضبط هذا التوازن، بما يحقق حماية المصلحة العامة دون تقييد غير مبرر لحق المواطنين في الوصول إلى المعلومات، ويضمن إدارة رشيدة وفعالة قائمة على المساءلة والشفافية.

الفرع الأول

القيود التي تفرضها السرية الوظيفية على الحق في المعلومات

يُعد الحق في الوصول إلى المعلومات من أهم الحقوق المكفولة للمواطنين في دول القانون الحديث، لما له من دور في تعزيز المساءلة، المشاركة العامة، ومكافحة الفساد. ومع ذلك، لا يمكن ممارسة هذا الحق بصورة مطلقة، إذ تقف أمامه السرية الوظيفية التي تُعتبر أداة قانونية وإدارية لحماية المعلومات الحساسة وضمان عدم إساءة استخدامها. فالقيود التي تفرضها السرية الوظيفية على الحق في الوصول إلى المعلومات تتجلى في عدة أبعاد، أولها البعد القانوني الذي يتضح من خلال النصوص التشريعية السارية في العراق. ينص قانون



انضباط موظفي الدولة رقم 14 لسنة 1991 على ضرورة كتمان المعلومات والوثائق التي يطلع عليها الموظف بحكم وظيفته إذا كانت سرية بطبيعتها أو كان إفشاؤها يضر بالدولة أو الأفراد، كما يحدد قانون حق الحصول على المعلومات فئات الاستثناءات التي يمكن أن تظل محمية، مثل المعلومات المتعلقة بالأمن القومي، الخطط الاستراتيجية للدولة، العقود التجارية الحساسة، وبيانات الموظفين. ومن خلال هذه النصوص، يتضح أن التقييد القانوني للحق في الوصول إلى المعلومات يُعد قاعدة ضرورية لحماية المصلحة العامة، ويُسقط الإفصاح المطلق عن المعلومات المصنفة سرية¹.

كما تشمل القيود أبعادًا إدارية وتنظيمية، حيث تعتمد الإدارات على تصنيف المعلومات وفق درجة حساسيتها داخل الدوائر الحكومية، ما يفرض حدودًا على الإفصاح حول الوثائق الداخلية، المداولات الحكومية، التقارير المالية والتحقيقية، والبيانات الشخصية للموظفين. وتحدد الإدارة الجهات المخولة بالاطلاع على هذه المعلومات، مع اعتماد آليات مراجعة داخلية قبل أي إفصاح، لضمان حماية المصلحة العامة والأمن الوظيفي. وقد تتاح بعض المعلومات بشكل جزئي من خلال الإفصاح المختصر أو الملخص، بينما تبقى التفاصيل الدقيقة محمية بالسرية، ما يقيد الوصول إلى الصورة الكاملة ويشكل قيدًا عمليًا على ممارسة الحق في المعلومات².

كما ترتبط القيود بحماية الأمن القومي والمصلحة العامة، إذ تخضع المعلومات الأمنية، بما فيها خطط الطوارئ، العمليات العسكرية، وبيانات الأمن الداخلي، إلى حماية مشددة، ويعد الإفصاح عنها تهديدًا محتملًا للأمن الوطني أو لاستقرار الدولة، وهو ما يجعلها استثناء مشروعًا من الحق في الوصول إلى المعلومات. ويعكس التشريع العراقي في هذا الصدد التوازن الدقيق بين الحق الفردي في المعرفة وبين حماية المصلحة الوطنية، بما يضمن عدم المساس بالمصلحة العامة.

بالإضافة إلى ذلك، تشمل القيود ما يتعلق بالخصوصية الفردية وحماية البيانات الشخصية، إذ تمنع السرية الوظيفية الإفصاح عن المعلومات المتعلقة بالموظفين أو المستفيدين من خدمات الإدارة، مثل سجلات الأداء والملفات الشخصية والمعلومات الطبية والمالية. ويعد الإفصاح عن هذه المعلومات دون إذن مخالفًا للقوانين المنظمة للسرية وحماية البيانات، وهو ما يحمي حقوق الأفراد لكنه يحد من إمكانية المواطن في الاطلاع الكامل على المعلومات المتعلقة بعمل الإدارة أو تقييم أدائها³.

كما تفرض السرية الوظيفية قيودًا على المعلومات المتعلقة بالإجراءات التأديبية والتحقيقية، إذ تتطلب التحقيقات الإدارية والجنائية السرية لضمان نزاهتها وعدم التأثير على الشهود أو الأطراف المتضررة. ويشكل الإفصاح المبكر أو غير المبرر تهديدًا لمصداقية هذه الإجراءات، مما يجعل السرية أداة أساسية لحماية العملية القانونية والإدارية، لكنها في الوقت نفسه تُقيد ممارسة الحق في المعلومات⁴.

يتضح مما سبق أن السرية الوظيفية تشكل قيدًا قانونيًا وإداريًا ضروريًا على الحق في الوصول إلى المعلومات، إذ تهدف إلى حماية الأمن القومي والمصلحة العامة، وضمان خصوصية الموظفين والمستفيدين،

¹ علي ابو زيد والدباس، حقوق الانسان وحرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الاردن، 2005، ص77.

² عبد الغني بسبوني عبدالله، القانون الاداري، دراسة مقارنة لاسس ومبادئ القانون الاداري وتطبيقاتها في مصر، منشأة المعارف، الاسكندرية، 1991، ص87.

³ رأفت فودة، مصادر المشروعية الادارية ومنحياتها، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة، 2012، ص100.

⁴ احمد رفعت الخفاجي، قيم وتقاليد السلطة القضائية، مكتبة غريب، القاهرة، 1977، ص137.



والحفاظ على نزاهة الإجراءات الإدارية والتحقيقية. ومع ذلك، يجب أن تُطبق هذه القيود وفق معايير دقيقة وواضحة، بحيث لا تتحول إلى عائق غير مبرر أمام ممارسة المواطنين لحقهم في المعرفة والمساءلة، ويظل تحقيق التوازن بين الإفصاح والكتمان هدفاً أساسياً للحوكمة الرشيدة.

الفرع الثاني

دور الشفافية الإدارية في تعزيز ممارسة الحق في الوصول إلى المعلومات

تُعد الشفافية الإدارية من الركائز الأساسية للحوكمة الرشيدة، حيث تُسهم بشكل مباشر في تعزيز قدرة المواطنين على الوصول إلى المعلومات وممارسة حقهم في المعرفة والمساءلة. فهي ليست مجرد مبدأ نظري، بل أداة عملية لضمان انفتاح الإدارة على الجمهور، ورفع مستوى الثقة بين المواطن والدولة، وتحسين جودة اتخاذ القرار الإداري، فكلما كانت الإدارة شفافة في عملياتها وإجراءاتها، كلما تمكن المواطن من متابعة القرارات وفهم الأسس التي بنيت عليها، مما يعزز مشاركته الفعالة في الشأن العام.

تلعب الشفافية دوراً مزدوجاً في هذا الإطار. أولاً، من خلال تمكين المواطنين من الوصول إلى المعلومات الإدارية سواء كانت تتعلق بالسياسات العامة، القرارات الحكومية، أو توزيع الموارد، يتيح الإفصاح عن هذه المعلومات للمواطنين تقييم الأداء الإداري، رصد الانحرافات أو التجاوزات، والمساهمة في تقديم الملاحظات والاقتراحات، وفي العراق، كما يوضح مشروع قانون حق الحصول على المعلومات، فإن توفير قاعدة بيانات شاملة ومحددة للوثائق العامة يمنح المواطن قدرة حقيقية على ممارسة حقه في المعرفة، مع الالتزام بالاستثناءات المبررة قانوناً لحماية السرية، ومن هنا، يظهر أثر الشفافية في تفعيل الرقابة الشعبية وتقوية المساءلة الإدارية¹.

ثانياً، تساهم الشفافية في تقليل الحاجة إلى الإفصاح القسري أو المطالبات المتكررة من الجمهور ووسائل الإعلام، إذ تصبح المعلومات متاحة بشكل استباقي، ما يحد من التضارب أو سوء الفهم ويعزز كفاءة الإدارة. إذ يُنظر إلى الشفافية كأداة وقائية، تمنع وقوع مخالفات أو سوء إدارة قبل حدوثها، من خلال إشراك المواطنين في متابعة الإجراءات والقرارات، وتوفير فهم واضح لأسس اتخاذها، وهذا التفاعل بين الإدارة والجمهور يعكس احتراماً متبادلاً ويشجع على ثقافة المسؤولية والمساءلة².

كما أن الشفافية الإدارية تسهم في ترسيخ مبدأ العدالة والمساواة بين المواطنين، إذ تضمن أن جميع الأفراد لهم حق الوصول إلى المعلومات نفسها دون تمييز، ما يعزز الشعور بالإنصاف والثقة في المؤسسات الحكومية. ويصبح المواطن من خلال الشفافية شريكاً في الرقابة على استخدام الموارد العامة، وتوجيه السياسات بما يخدم الصالح العام، وهو ما يُعرف بالحوكمة التشاركية³.

علاوة على ذلك، فإن الشفافية تدعم مبدأ تسريع الإجراءات الإدارية وتقليل البيروقراطية، حيث يقل الاعتماد على الطلبات الفردية للحصول على المعلومات، وتصبح البيانات متاحة بشكل منتظم وواضح عبر قواعد البيانات والمواقع الرسمية، ما يسهم في تعزيز كفاءة العمل الإداري ورفع مستوى الاستجابة لمطالب الجمهور. وهذا بدوره يعكس تكامل الشفافية مع الرقابة القانونية والإدارية، ويقلل من فرص الفساد والتلاعب⁴.

¹ احمد رفعت الخفاجي، قيم وتقاليد السلطة القضائية، مصدر سابق، ص136.

² رأفت فودة، مصادر المشروعية الإدارية ومنحنياتها، مصدر سابق، ص104.

³ احمد رفعت الخفاجي، قيم وتقاليد السلطة القضائية، مصدر سابق، ص143.

⁴ علي ابو زيد والدباس، حقوق الانسان وحرياته، مصدر سابق، ص132.



ويجب الإشارة أيضاً إلى أن الشفافية الإدارية تعمل على تعليم المواطن حقوقه وواجباته، وتوضيح حدود ممارسة حقه في الوصول إلى المعلومات، بما يشمل حالات السرية المشروعة التي تمنع الإفصاح عن بعض المعلومات لحماية الأمن القومي أو خصوصية الأفراد، فالتوازن بين الشفافية والسرية يتيح ممارسة فعّالة للحق في المعرفة دون المساس بالمصلحة العامة، ويضمن إدراك المواطن للحدود القانونية لمطالبه بالمعلومات، ما يعزز علاقة سليمة بين الإدارة والجمهور مبنية على الثقة والوضوح.

وعليه، إن الشفافية الإدارية تُعدّ آلية تمكينية لممارسة الحق في الوصول إلى المعلومات، فهي توفر الإطار القانوني والإداري الذي يضمن اطلاع المواطنين على المستويات المختلفة من القرارات والسياسات والإجراءات، وتعزز قدرتهم على المشاركة الفعّالة في الرقابة على الإدارة، وفي الوقت نفسه توازن بين الإفصاح وحماية المعلومات الحساسة، ومن هنا يظهر دور الشفافية كأداة لتحقيق حوكمة رشيدة، ومساءلة فعّالة، وثقة متبادلة بين الإدارة والمواطنين، بما يحقق تكامل مبدأ الحق في المعرفة مع الالتزامات القانونية المتعلقة بالسرية الوظيفية.

الخاتمة

يتضح من دراسة المبحث الثاني أن الشفافية الإدارية والسرية الوظيفية يمثلان ركنين متكاملين في نظام الإدارة العامة، إذ يسعى كل منهما إلى حماية مصالح محددة: فالشفافية الإدارية والممارسة القانونية تشدد على أهمية السرية لحماية المصلحة العامة والأمن القومي وحقوق الأفراد، بينما تمثل الشفافية أداة لتعزيز الحق في الوصول إلى المعلومات، وتحقيق المساءلة والمشاركة المجتمعية في الرقابة على الإدارة، إن التوازن بين هذين المبدأين ليس أمراً تلقائياً، بل يتطلب وجود معايير واضحة وآليات قانونية وإدارية دقيقة تضمن عدم الانحراف عن أهداف كل منهما، وقد أظهرت الدراسة أن الإفراط في السرية يمكن أن يحد من قدرة المواطن على ممارسة حقه في المعرفة ويقلل من مستوى المساءلة، في حين أن الإفصاح الكامل وغير المنضبط يمكن أن يهدد المصلحة العامة أو خصوصية الأفراد، ومن هنا، يظهر جلياً أن الممارسة الفعّالة لحق الوصول إلى المعلومات تعتمد على التوفيق الدقيق بين الإفصاح والكتمان، وفق أسس قانونية وإدارية محددة.

النتائج

1. تمثل السرية الوظيفية إطاراً ضرورياً لحماية المعلومات الحساسة، بما يشمل الأمن القومي، المعلومات الشخصية للموظفين، والبيانات المتعلقة بالإجراءات التأديبية والتحقيقية، لكنها في الوقت نفسه قد تحد من ممارسة المواطن لحقه في الوصول إلى المعلومات إذا لم تُطبق ضمن ضوابط واضحة.
2. تُسهم الشفافية الإدارية في تعزيز قدرة المواطنين على الاطلاع على القرارات والسياسات، وتفعيل المساءلة والمشاركة المجتمعية، كما تعمل على ترسيخ الثقة بين الإدارة والمواطنين.
3. يظهر التعارض بين الشفافية والسرية بشكل رئيس في المداولات الداخلية، المعلومات الأمنية، العقود التجارية الحساسة، والوثائق الشخصية للموظفين، ما يفرض ضرورة وجود معايير دقيقة لتحديد ما يجب الإفصاح عنه وما يجب حمايته.
4. المعايير القانونية والإدارية والقضائية، بما فيها نصوص قوانين انضباط الموظفين وقوانين حق الوصول إلى المعلومات، تشكل الأساس الذي يحدد نطاق الإفصاح وحدود السرية، وتضمن ممارسة الحقوق بفاعلية دون الإضرار بالمصلحة العامة.



التوصيات

1. تعزيز التشريع الوطني: ضرورة تعديل القوانين ذات الصلة لضمان وضوح حدود السرية، وتحديد الاستثناءات من الإفصاح بشكل دقيق، بما يحقق التوازن بين حماية المصلحة العامة وحقوق المواطنين في المعرفة.
2. تبني معايير إفصاح متدرج: تشجيع الإدارة على تطبيق الإفصاح الجزئي أو الملخص للوثائق الحساسة، مع الحفاظ على سرية التفاصيل التي قد تضر بالمصلحة العامة، لضمان أكبر قدر ممكن من الشفافية دون خرق السرية.
3. إنشاء آليات رقابية مستقلة: تشكيل لجان أو هيئات مختصة تراقب مدى الالتزام بالشفافية والسرية على حد سواء، مع توفير آليات للطعن والمراجعة القانونية عند تعارض المصالح.
4. تعزيز الثقافة المؤسسية: نشر التوعية بين الموظفين والمواطنين حول أهمية الشفافية والسرية، وحق المواطن في الوصول إلى المعلومات، وواجب الموظف في الحفاظ على السرية، لتقليل التجاوزات وتحقيق ممارسات إدارية رشيدة.

المصادر

- 1- أحمد رفعت الخفاجي، قيم وتقالييد السلطة القضائية، مكتبة غريب، القاهرة، 1977.
- 2- إحسان حميد المفرجي، كطران زغير نعمة، رعد ناجي الجدة، النظرية العامة في القانون الدستوري والنظام الدستوري في العراق، شركة العاتك لصناعة الكتاب، بدون سنة نشر.
- 3- باسم العموش، السياسات الحكومية والسياسية: نحو شفافية أردنية، مؤسسة الأرشيف العربي، عمان، 2000.
- 4- حازي فيصل مهدي، "الحدود القانونية لسلطات محكمة القضاء الإداري في العراق"، مجلة العدالة، العدد (2)، بغداد، 2010.
- 5- رأفت فودة، مصادر المشروعية الإدارية ومنحنياتهما، دار النهضة العربية، القاهرة، 2012.
- 6- صبري السنوسي، "ركن الاختصاص في القرار الإداري والرقابة القضائية عليه"، مجلة الحقوق، العدد (4)، 2007.
- 7- صبري محمد السنوسي، ركن الاختصاص في القرار الإداري الكويتي والرقابة القضائية عليه.
- 8- سليمان الطماوري، النظرية العامة للقرارات الإدارية، ط6، مطبعة جامعة عين شمس، القاهرة، 1991.
- 9- علي الشيخ، الشفافية في الخدمة المدنية: تجربة وزارة التنمية الإدارية في تطوير القدرة التنافسية في الأردن - الجودة - الإنتاجية - الشفافية - المساءلة، ط1، الجمعية العلمية الملكية، عمان، 1997.
- 10- علي أبو زيد، الدباس، حقوق الإنسان وحرياته، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 11- علي محمد مظفر، الرقابة القضائية على أعمال الإدارة في اليمن، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2005.
- 12- عمار العوادي، النظرية العامة للمنازعات الإدارية في النظام القضائي الجزائري، الجزء الأول: القضاء الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998.
- 13- عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري: دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها في مصر، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1991.
- 14- عبد شخابنة، الشفافية في الخدمة المدنية: تجربة ديوان الرقابة والتقييس الإداري، الأردن، 1998.



- 15- غازي فيصل مهدي، "الحدود القانونية لسلطات محكمة القضاء الإداري في العراق"، مجلة العدالة، العدد (2)، 2010.
- 16- محمد أحمد محمد الحربي، "درجة الالتزام بممارسة الشفافية الإدارية لدى الأقسام الأكاديمية في كلية التربية بجامعة الملك سعود"، المجلة الدولية المتخصصة، المجلد 1، العدد 6، 2012.
- 17- محمد حافظ هريدي، "القضاء هو أحد سلطات الدولة الثلاث"، مجلة القضاء، العدد (3)، 1986.
- 18- محمد سليمان محمد أمين، رقابة القضاء على قرارات نزع الملكية للمنفعة العامة، أطروحة دكتوراه، جامعة السليمانية، 2006.
- 19- محمد علي عبده سليمان، الطعن بإلغاء القرارات الإدارية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 2000.
- 20- محمد مصطفى سليمان، دور حوكمة الشركات في معالجة الفساد المالي والإداري (دراسة مقارنة)، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2009.
- 21- محمود خليل، حرية تداول المعلومات في مصر والدول العربية: المفهوم والإشكاليات والأطر التشريعية، المنظمة المصرية لحقوق الإنسان، 2005.
- 22- محمود عاطف البناء، الوسيط في القضاء الإداري، ط3، 2009.
- 23- مازن راضي ليلو، القضاء الإداري، المؤسسة الحديثة للكتاب، بيروت، 2013.
- 24- مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، ج2، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2000.
- 25- هادي مشعان ربيع، دراسات في الديمقراطية وحقوق الإنسان، مكتبة السنهوري، بغداد، 2014.
- 26- كاظم المقدادي، المشكلات البيئية في العالم المعاصر، الأكاديمية الدنماركية، بيروت، 2007.