

المساواة في تقلد الوظائف العامة
باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة
(دراسة مقارنة)



إعداد

د. أحمد سليمان عبد الراضي محمد

كلية الحقوق - جامعة أسيوط

والمعار إلى كلية الحقوق - جامعة السلطان قابوس

موجز عن البحث

ترتكز التنمية المستدامة للدول على مراعاة مبدأي الكرامة والمساواة بين الأشخاص، وتمثل مكافحة أوجه التمييز بين الوطنيين، والحرص على تحقيق المساواة بين الجنسين، شروطاً أساسية لمجتمع مستدام تسود فيه المساواة.

وفي هذا الإطار نجد الدساتير كافة فيما يخص التعيين في الوظائف العامة لئن كفلت للوطني الأصيل حق تقلد مختلف هذه الوظائف، متى استوفى شروط التوظيف المتطلبة، إلا أنها تباينت فيما يخص تقلد صاحب الجنسية المكتسبة (المتجنس) مختلف هذه الوظائف، كما نجدها تتباين بشأن هذا الموضوع من زاوية أخرى؛ تتجسد في قصر التعيين في بعض الوظائف العامة على الذكور، ومن ثم حرمان الإناث من تقلدها، تمييزاً بين الجنسين، رغم الاتحاد في الجنسية.

وقد خطى المشرع المصري ونظيره العماني خطوات جادة وواسعة صوب الحد من الوظائف التي يقتصر التعيين فيها على الذكور دون الإناث، كما تباينت المواقف بين التشريعيين فيما يتصل بالقدر من الوظائف العامة التي يجوز للوطني المتجنس أن

يتقلدها مقارنة بالوطني الأصيل.

لذا رأينا أن تنصب دراستنا على تناول هذه الجانِب من مبدأ المساواة، ودوره في تحقيق التنمية المستدامة، وقد اخترنا أن يكون عنوانها "المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة – دراسة مقارنة".

الكلمات المفتاحية : المساواة – الوظائف – تقلد – التنمية – المستدامة

Equality in Public Service as the Most Important Objective of Sustainable Development (Comparative Study)

Ahmed Soliman Abdelradi Mohamed

Faculty of law, University of Asyoot

Faculty of Law - Sultan Qaboos University

Email of corresponding author : Dr.ahmedsoliman@squ.edu.om.law

Abstract:

Dignity and equality are a fundamental principles to achieve the sustainable development in countries. Anti-discrimination laws and its prohibition of discrimination on basis of sex are a main pillar in any society to become sustainable.

Constitutions vary with regards to naturalize person's right of working in government sector. Moreover, it varies in emphasizing anti- discrimination with regard of women's right to work in government sector. The differ of employment requirement between the sexes and reserve some jobs for men only while restricting women right of work in some other jobs is a discrimination on basis of sex specifically when they both are citizens.

The legislator both in Oman and Egypt sought to enable women's employment in government sector and reduce the jobs that they are prevented to work for. On the other hand the legislature in both countries has a different view regarding to the jobs that forbidden for naturalized to joined and only allowed for the origin citizens.

Therefore, this research will focus on the principle of equality and its impact of achieving sustainable development in societies.

Keywords: equality - jobs - imitations - development - sustainable

مقدمة

تبت منظمة الأمم المتحدة في بداية الألفية خطة عمل للتنمية المستدامة، رسمت الأولويات العالمية للفترة من عام ٢٠٠٠ حتى عام ٢٠١٥، أُطلق عليها الأهداف الإنمائية للألفية، ونظراً لما حققته هذه الخطة من نجاحات على صعيد التنمية المستدامة، قامت الأمم المتحدة بتبني رؤية جديدة، عُرفت باسم الأجندة العالمية ٢٠٣٠، شكلت بما حوته من رؤى وأهداف قائمة أعمال للعالم لتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع.

وتمثل أهداف التنمية المستدامة الجديدة مجموعة من الأهداف الرئيسة والأهداف الفرعية والمؤشرات، قامت الأمم المتحدة بصياغتها في إطار تحديد أولويات التنمية العالمية في الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٣٠، وهكذا حلت تلك الأهداف محل الأهداف الإنمائية للألفية التي كانت قد رسمت الأولويات العالمية للخمس عشرة سنة السابقة، ولكن على خلاف الأهداف الإنمائية للألفية التي اقتصر وضعها على مجموعة محدودة من الخبراء، فإن أهداف التنمية المستدامة هي نتاج أكبر جهد استشاري قامت به الأمم المتحدة في تاريخها.

لقد دخلت أجندة التنمية المستدامة بأهدافها السبعة عشر حيز التنفيذ بداية من يناير ٢٠١٦، ساعية إلى إحداث تغيير إيجابي عالمي بحلول عام ٢٠٣٠ في العديد من المجالات، وقد تعددت تعريفاتها لتشمل أبعاداً سياسية، واجتماعية، واقتصادية، وصحية، وبيئية؛ تدور كلها حول نوعية الحياة الإنسانية، وقدرات وإمكانيات النظام الطبيعي الذي يحتضن هذه الحياة.

وتحمل هذه الأهداف نظرة مستقبلية قوامها تحقيق تنمية تستجيب لاحتياجات

الحاضر، دون التضحية بقدرة الأجيال القادمة على إشباع احتياجاتها. وترتكز التنمية المستدامة للدول على مراعاة مبدأي الكرامة والمساواة بين الأفراد، وتمثل مكافحة أوجه التمييز بين الوطنيين، والحرص على تحقيق المساواة بين الجنسين، شروطاً أساسية لمجتمع مستدام تسود فيه المساواة، كما أنها تجسد أبرز الحقوق والحريات التي هي أحد أعمدة الديمقراطية الرئيسة، وبدونها تهوي وتتساقط، لذا تحرص الدساتير كافة على تضمينها بين نصوصها.

فالموارد البشرية هي القاعدة الرئيسة لثروة الدول، وبدون وجودها تفقد العوامل الإنتاجية الأخرى قيمتها وتصبح غير فعالة، وهي أيضاً الاستثمار الذي يتعين أن توليه الدول والمنظمات أهمية قصوى؛ إذ تشكل ركناً أساسياً في تحقيق التنمية الشاملة المستدامة؛ فالثروة الحقيقية للدولة والمجتمعات تكمن في قدرات المواطنين ومدى إدراكهم وقدراتهم العلمية والتكنولوجية، وبذا يكون الاستثمار الأمثل هو الاستثمار في العقول والكفاءات البشرية، ومن هنا جاء التحول في مفهوم التنمية من الاعتماد فقط على التقدم الاقتصادي والدخل الوطني المرتفع، إلى التركيز على النواة الأساسية للأمة والمجتمع، وهي الفرد.

لقد استقر الرأي تدريجياً على أن السياسات التنموية لكي تؤدي إلى إنماء قابل للاستمرار، يتعين ألا تحترم مقومات البيئة التي يعيش فيها الإنسان فحسب، بل عليها أيضاً أن تراعي قدرة كافة الفئات الاجتماعية على تحمل التغيير، والاستفادة منه على قدم المساواة، ولهذه الأسباب امتد نطاق مفهوم التنمية إلى القضايا الإنسانية والبشرية، وأصبحت النظريات التنموية تركز أكثر على الإنسان كهدف للتنمية، وأحواله الصحية والثقافية والسياسية، على خلاف ما كان عليه الحال في السابق من إنصباب

التركيز على وسائل التنمية المادية؛ أي على زيادة معدلات الاستثمار ومعدلات النمو الاقتصادي العام السنوية، وكذا مستويات الاستهلاك من منتجات الصناعة الحديثة^(١).

وفي هذا يُشار إلى التنمية البشرية المستدامة بأنها تنمية لا تكتفي بتوليد النمو فحسب، بل توزع عائداته بشكل عادل أيضاً، وهي تجدد البيئة ولا تدمرها، وتمكن الأفراد بدلاً من تهميشهم، وتوسع خياراتهم وفرصهم، وتؤهلهم للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم^(٢).

صفوة القول أن الدولة غير القادرة على تنمية مهارات ومعارف أفرادها بمختلف أطيافهم وفئاتهم، والانتفاع منها في استغلال الموارد المتاحة في الاقتصاد القومي، سوف

(١) د. عبد العزيز بن عبد الله السنبل، دور تعليم الكبار في التنمية المستدامة وتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة، المؤتمر السنوي العاشر لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس "تعليم الكبار والتنمية المستدامة في الوطن العربي"، الفترة من ٢١-٢٣ أبريل ٢٠١٢، ص ٢٠٠-٢٠١، عادل حسين، التنمية الاقتصادية العربية وعامل المال النفطي، دراسات في التنمية والتكامل الاقتصادي العربي، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، أبريل ١٩٨٥، ص ١١١.

(٢) د. عبد الرحيم محمد عبد الرحيم، التنمية البشرية ومقومات تحقيق التنمية المستدامة في الوطن العربي، المؤتمر العربي السادس للإدارة البيئية "التنمية البشرية وأثرها على التنمية المستدامة"، جمهورية مصر العربية، مايو ٢٠٠٧، ص ٧، د. نوزاد عبد الرحمن الهيتي، التنمية في مجلس التعاون لدول الخليج العربي "إنجازات الماضي وتحديات المستقبل"، دار المناهج للنشر والتوزيع - عمان الأردن، الطبعة الأولى ٢٠٠٤-١٤٢٥ م، ص ٣٣-٣٤، د. علي خليفة الكواري، نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة "الملاحم العامة لاستراتيجية التنمية في إطار اتحاد أقطار مجلس التعاون وتكاملها مع بقية الأقطار العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، يونيو ١٩٨٦، ص ٢٢.

تكون غير قادرة على تنمية أي شيء لهم^(١).

وتتجلى أبرز أهداف التنمية المستدامة - في هذا الإطار - في وضع حد للتمييز بين الذكور والإناث من الوطنيين، في سوق العمل بصفة عامة، وفي تولي الوظائف العامة بصفة خاصة^(٢)؛ باعتبار أن المساواة في تقلد الوظائف العامة، أهم صور المساواة بين المواطنين^(٣).

على أن هؤلاء الوطنيين ليسوا سواء من حيث نوع الجنسية؛ إذ يُقسّم المواطنون وفقاً للقواعد العامة المتبعة في قوانين الجنسية في معظم دول العالم إلى فئات، حسب طريقة الحصول على الجنسية؛ فهناك المواطن ذو الجنسية الأصلية، والمواطن

(1) F. H. Harbison, Human resources as the wealth of nation, New York, Oxford university press, 1973.

- عكف برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) في نشاطه - نتيجة لأزمات التنمية المستعصية - على الاهتمام بالجوانب البشرية للتنمية، مشجعاً على بروز رؤية جديدة للتنمية، وقد تم توضيح هذه الرؤية من خلال التقارير السنوية للتنمية البشرية التي يصدرها البرنامج منذ عام ١٩٩٠، وبحلول عام ١٩٩٣ أطلق البرنامج رؤيته تحت عنوان (التنمية البشرية المستدامة)، تلك التنمية التي تضع الإنسان في قمة سلم الأولويات، فتنسج التنمية حوله، لا أن تنسجه حول التنمية، وذلك من خلال التأكيد على أن الفرد هو الثروة الحقيقية للدول، ومن ثم أعيد الاعتبار للفكرة القائلة بأن الأفراد هم وسيلة التنمية وغايتها، لا وسيلتها فحسب (د. رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار دجلة - عمان، الأردن، ٢٠٠٨، ص ٦١).

(٢) لا يمثل القضاء على كافة أشكال التمييز ضد النساء - على نحو ما أشار إليه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول العالم - حقاً أساسياً من حقوق الإنسان فحسب، بل هو أيضاً عامل حاسم في التعجيل بتحقيق التنمية المستدامة، وقد ثبت مراراً وتكراراً أن تمكين النساء له أثر مضاعف، ويساعد على دفع النمو الاقتصادي والتنمية في شتى المجالات.

(٣) تعد المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة أحد مظاهر المساواة بين الجنسين.

Auvert Patrick, L'egalite des sexes dans la fonction publiques, R. D. P, 1983, p. 1571.

المتجنس (ذو الجنسية المكتسبة)^(١).

وفي هذا الشأن نجد الدساتير كافة فيما يخص التعيين في الوظائف العامة لئن كفلت للوطني الأصل حق تقلد مختلف هذه الوظائف، متى استوفى الشروط المطلوبة، إلا أنها تباينت فيما يخص الوطني المتجنس؛ فلئن كفلت معظم الدساتير الحق للوطني المتجنس في تقلد الوظائف الإدارية بالمساواة مع الوطني الأصل، إلا أنها تباينت في شأن إمكانية تقلده الوظائف السياسية والوظائف التي تحكمها قوانين خاصة، كما نجدها تتباين بشأن هذا الموضوع من زاوية أخرى؛ تتجسد في قصر التعيين في بعض الوظائف العامة على الذكور، ومن ثم حرمان الإناث من تقلدها، تمييزاً بين الجنسين، رغم الاتحاد في الجنسية.

وقد خطى المشرع المصري ونظيره العماني خطوات جادة وواسعة صوب الحد من الوظائف التي يقتصر التعيين فيها على الذكور دون الإناث، سعياً لتمكين المرأة من تبوء الوظائف كافة التي تتماشى مع طبيعتها، ولا تتنافى مع أحكام الشريعة الإسلامية، وتحقيقاً لأبرز أهداف التنمية المستدامة، والذي يتجسد في المساواة بين الجنسين^(٢).

(١) للتفاصيل في هذا الشأن ينظر د. أحمد سليمان عبد الراضي، مدى أحقية المتجنس في الترشح لعضوية البرلمان "دراسة تحليلية مقارنة"، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق - جامعة بني سويف، ٢٠١٧، ص ٢-١٠.

(٢) تتمثل الرؤية الاستراتيجية للعدالة الاجتماعية حسبما أوردته استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" في بناء مجتمع عادل متكاتف يتميز بالمساواة في الحقوق والفرص الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، وبأعلى درجة من الاندماج المجتمعي، مجتمع قادر على كفالة حق المواطنين في المشاركة والتوزيع العادل في ضوء معايير الكفاءة والإنجاز وسيادة القانون، ويحفز فرص الحراك الاجتماعي المبني على القدرات، ويوفر آليات الحماية من مخاطر الحياة، ويقوم على التوازي بمساندة شرائح المجتمع

كما تباينت المواقف بين التشريعيين فيما يتصل بالقدر من الوظائف العامة التي يجوز للوطني المتجنس أن يتقلدها مقارنة بالوطني الأصل.

في هذا الإطار تنطلق الدراسة التي بين أيدينا من فرضية أساسية؛ قوامها الارتباط الوثيق بين قضية المساواة بين الوطنيين؛ الذكور منهم والإناث، الأصلاء والمتجنسين، وجميع أهداف الأجندة العالمية للتنمية المستدامة؛ فالأمر لا يتعلق فقط بقضية أخلاقية تعبر عنها شعارات الأجندة حول مرحلة تنمية شاملة وتشاركية، لا تستثني أحداً، ولا تخلف أحداً بعيداً عن الركب، وتقوم بإدماج جميع فئات المجتمع موفرة العدل والمساواة للجميع، وإنما يتعلق بواقع فعلي، أساسه أن المرأة ليست مجرد قضية أو قطاعاً من القطاعات؛ إنما هي نصف المجتمع، ونصف المساهمين في التنمية بسائر قطاعاتها، ونصف المستفيدين منها؛ ومن ثم فإن الحديث عنها وعن قضاياها يتقاطع عرضياً مع سائر القضايا المجتمعية التي تعبر عنها أجندة التنمية^(١)، كما أن مكتسبي الجنسية هم شركاء في تحقيق تنمية الوطن وازدهاره ونهضته، تسير مساهمتهم جنباً إلى جنب مع مساهمة الوطنيين الأصلاء.

لذا رأينا أن تنصب دراستنا على تناول هذا الجانب من مبدأ المساواة في التشريع

المهمشة، ويحقق الحماية للفئات الأولى بالرعاية (استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، ص ١١٥).

(١) ينظر المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية "دراسة استرشادية - ملخص تنفيذي"، منظمة المرأة العربية، مركز القاهرة لقياس التنمية، بدون سنة نشر، ص ٣، د. عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي، مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها، ذات السلاسل - الكويت، ١٩٨٦، ص ١٣، عائدة عبد الله أبو صايمة، المرأة في الوطن العربي، الطبعة الأولى ١٤١٨هـ - ١٩٩٧م، ص ٨٣.

المصري والتشريع العماني باعتباره أحد أهداف التنمية المستدامة البارزة، وقد اخترنا أن يكون عنوانها "المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة – دراسة مقارنة".

موضوع الدراسة:

يدور موضوع دراستنا حول مدى المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع المصري والتشريع العماني باعتبارها هدفاً بارزاً من أهداف التنمية المستدامة، وذلك من زاويتين؛ تتجسد الأولى في مدى المساواة بين الجنسين بشأن تقلد مختلف الوظائف العامة، وتنصب الثانية على مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل في الشأن ذاته^(١).

أهمية الدراسة:

ترجع أهمية هذه الدراسة إلى العديد من الأسباب، من أبرزها:

❖ ندرة الدراسات القانونية والسياسية المتخصصة التي تناولت الموضوع بالشرح والتحليل الدقيق، إذ الأمر لا يعدو في الغالب أكثر من مجرد دراسات عامة أو إطلاقات عابرة.

(١) يستوي في هذا الشأن أن يكون المتجنس طالب التوظيف ذا جنسية منفردة؛ أي أن جنسيته الطارئة التي اكتسبها جنسية وحيدة لا يحمل إلى جوارها جنسية أخرى، أو أنه ذو جنسيات متعددة؛ كأن يكون حاملاً إلى جوار جنسيته الطارئة جنسية أصلية أو طارئة، أو أن يكون لديه أكثر من جنسية طارئة مع احتفاظه بجنسيته الأصلية، أو أنه يتمتع بعدة جنسيات طارئة، فلا تأثير في الحالتين على تناولنا للموضوع، ذلك أن موضوع البحث يدور جملة وتفصيلاً حول مدى إمكانية تقلد المتجنس الوظائف العامة في الدولة التي يحمل جنسيته بصفة طارئة (الدولة المُتجنس بجنسيتها) من عدمه.

❖ الرغبة في الوقوف على الاتجاهات التشريعية في الدول محل الدراسة بشأن مدى المساواة بين الوطنيين في تقلد مختلف الوظائف العامة، وما يساق من مبررات في هذا الصدد.

❖ محاولة الوصول إلى تصور أمثل بشأن وضع المرأة والمُتجنس بالنسبة لتقلد مختلف الوظائف العامة بالدولة.

منهج الدراسة:

سوف نتبع في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن؛ فنعرض فيها لمواقف الدساتير والقوانين من الفكرة محل البحث، ثم نُحلل هذه المواقف في إطار من الدراسة المقارنة بين الاتجاهات التشريعية لكل من المشرع المصري والمشرع العماني.

خطة الدراسة:

اقتضت ضرورات البحث معالجة موضوعه عبر أربعة مباحث؛ نرصد الأول لبيان ماهية التنمية المستدامة، ونكرّس الثاني لتناول مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ونخصص الثالث لبحث مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة في التشريعات محل الدراسة، أما الرابع فنفرده لبيان مدى المساواة في الشأن ذاته بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل، وذلك على النحو الآتي:

المبحث الأول:- ماهية التنمية المستدامة.

المبحث الثاني:- مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

المبحث الثالث:- مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة.

المبحث الرابع:- مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل في تقلد

الوظائف العامة. والله ولي التوفيق والسداد،،،

المبحث الأول ماهية التنمية المستدامة

تمهيد وتقسيم:

تم تبني خطة عمل الأمم المتحدة ٢٠٣٠ للتطوير المستدام التي تحتوي على الأهداف السبعة عشر من قبل قادة العالم أجمعين في قمة تاريخية للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥، والتي بدأ سريانها رسمياً في الأول من يناير عام ٢٠١٦، وستعمل الدول على مدار الفترة من بدء السريان حتى العام ٢٠٣٠ - واضعة نصب أعينها هذه الأهداف الجديدة التي تنطبق عالمياً على الجميع - على حشد الجهود للقضاء على الفقر بجميع أشكاله، ومكافحة عدم المساواة، ومعالجة تغير المناخ، مع ضمان اشتغال الجميع بتلك الجهود.

وقد عملت الحكومات على توفيق الأولويات الوطنية مع هذه الخطة بالعمل مع القطاع الخاص والمجتمع المدني، وبدأت تحشد الجهود في هذا الشأن. وفي هذا الإطار يثور التساؤل حول المقصود بالتنمية المستدامة، والأهداف التي ترمي إليها الأجندة العالمية ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة، الأمر الذي نرى معه تقسيم الدراسة في هذا المبحث على مطلبين؛ نخصص الأول لبيان مفهوم التنمية المستدامة، ونرصد الثاني لتوضيح أهداف التنمية المستدامة، وذلك على النحو والنسق الآتي:-

المطلب الأول: مفهوم التنمية المستدامة.

المطلب الثاني: أهداف التنمية المستدامة.

المطلب الأول مفهوم التنمية المستدامة

لا يعتبر مفهوم التنمية المستدامة فكرة حديثة؛ حيث ظهر إلى الوجود منذ سبعينيات القرن الماضي^(١).

وقد اكتسب هذا المصطلح اهتماماً عالمياً واسعاً من خلال ما توصل إليه تقرير برونتلاند الشهير "مستقبلنا المشترك" الصادر في عام ١٩٨٧ عن اللجنة العالمية للتنمية والبيئة، المشكّلة بقرار من الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ١٩٨٣ برئاسة "برونتلاند" رئيسة وزراء النرويج وعضوية ٢٢ عضواً، والذي أكد على أن هناك حاجة إلى طريق جديد للتنمية، طريق يستديم التقدم البشري فيه ليس فقط لبضع سنوات أو ضمن حدود معينة، بل للعالم بأسره وصولاً إلى المستقبل البعيد^(٢).

وقد تمت صياغة أول تعريف للتنمية المستدامة في هذا التقرير بالقول أنها "التنمية

(١) سيلفي برونيل، التنمية المستدامة رهان الحاضر، ترجمة د. رشيد برهوني، هيئة أبوظبي للسياحة والثقافة "مشروع كلمة"، الطبعة الأولى ٢٠١٢، ص ٣١.

- حول النشأة التاريخية لفكرة التنمية المستدامة ينظر صلاح عباس، التنمية المستدامة في الوطن العربي، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٠، ص ٢٠-٢٥.

(٢) ينظر ديفيد والاس، دراسات عالمية "التنمية الصناعية المستدامة"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، العدد ١٦، ص ١٢، نزار عوني اللبدي، التنمية المستدامة "استغلال الموارد الطبيعية والطاقة المتجددة"، الطبعة الأولى ٢٠١٥، دار دجلة - المملكة الأردنية الهاشمية، ص ٥٢-٥٣، د. باسل البستاني، جدلية نهج التنمية البشرية المستدامة "منابع التكوين وموانع التمكين"، مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت، الطبعة الأولى يونيو ٢٠٠٩، ص ٤٦-٤٧، د. محمد غربي، التكامل العربي بين دوافع التنمية المستدامة وضغوط العولمة، ابن النديم للنشر والتوزيع، دار الروافد الثقافية، ٢٠١٤، ص ١٣٤-١٣٦.

التي تلبي احتياجات الحاضر دون المجازفة والمساس بقدره الأجيال المقبلة على إشباع احتياجاتها"^(١).

تجدر الإشارة في هذا المقام - بداية - إلى أن مدلولات التنمية تتنوع بتنوع المنطلقات النظرية للباحثين في معالجة هذا المفهوم؛ فيذهب الاقتصاديون على سبيل المثال إلى أن التنمية منهج للانتقال بالمجتمع من التخلف إلى التقدم، عبر تغيير أدوات الإنتاج وزيادة قدرة المجتمع الاقتصادية والإنتاجية^(٢)؛ أي أن التنمية بالمعنى الاقتصادي تعني زيادة الإنتاج، وبذا ترتبط أشد الارتباط بالنمو الاقتصادي، لذا يهتم الاقتصاديون بقضايا الإدخار والاستثمار، وزيادة الدخل القومي، ورفع معدلات الإنتاج^(٣).

بينما يرى علماء الاجتماع أنها تمثل عملية التحريك لمجموعة العمليات الاجتماعية والاقتصادية من خلال أيديولوجية معينة لتحقيق التغير المستهدف من أجل الانتقال بالمجتمع من حالة غير مرغوب فيها إلى حالة مرغوب الوصول إليها، ومفاد هذا أن عملية التنمية تستهدف تغييراً أساسياً في البناء الاجتماعي، فيما يتضمن من تنظيمات مختلفة الأهداف، وتعديلات في الأدوار والمراكز، وتحريك الإمكانيات

(١) في معرض التعقيب على هذا التعريف أشار البعض إلى أنه بمثابة برنامج عمل أكثر منه تعريف.

(٢) يشير البعض في هذا الصدد إلى أن مفهوم التنمية هو مفهوم اقتصادي في الأصل، يعني توظيف التكنولوجيا

التصنيعية والإدارية الحديثة لتحقيق الكفاءة في استخدام الموارد المتاحة، بهدف تنشيط الاقتصاد الوطني وتحسين نوعية حياة المواطنين كافة (ينظر د. محمد عبد العزيز ربيع، التنمية المجتمعية المستدامة "نظرية في

التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة"، اليازوري، بدون دار نشر، ٢٠١٧).

(3) Foster – Carter, Aidan, The sociology of development in Michael, Haralamb, (ed) sociology, New Directions, London, Causeway book, 1986, p.91, Arthur. W. Lewis, Theory of economic development, London, Unwin university books, 1970, p.9-10, Gerald. M. Meier, Leading issues in economic development, 3rd ed, New York, Oxford university press, 1976, p.5-11.

الاقتصادية بعد تحديدها وموازنتها، إلى جانب العمل على تغيير الموجهات الفكرية والقيمية، وبناء القوة، تلك التي تعوق التجديدات والاهتمامات الجديدة^(١).

وهنا نرى مع البعض أن التنمية ليست عملاً أو نمواً اقتصادياً فحسب، بل هي عمل مركبي شامل لعدد من الأبعاد السياسية والاقتصادية والاجتماعية، التي لا يمكن فصل أحدها عن غيرها من الأبعاد الأخرى، فالإهمال في أي بعد من هذه الأبعاد، أو التقصير في تنميته، سيؤدي إلى اختلال التنمية بشكل عام، والذي لا شك فيه أن الإنسان هو محرك التنمية، وهدفها الأساس، وغايتها، ووسيلتها.

ومن ثم يمكن تعريف التنمية بأنها: (عملية تغيير جذري يصيب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسياسية بأوجهها المختلفة، فهي ليست مجرد خدمات لهذا القطاع أو لفئة معينة، وأن الإضافة أو التقصير في جانب منها، يجد أثره وصداه في الجوانب الأخرى)^(٢).

أما الاستدامة فهي: (تعبير عن مصطلح بيئي يصف كيف تبقى النظم الحيوية متنوعة ومنتجة مع مرور الوقت، وهي تعني بالنسبة للبشر القدرة على حفظ نوعية الحياة التي نعيشها على المدى الطويل، وهذا بدوره يعتمد على حفظ العالم الطبيعي والاستخدام

(١) ينظر مريم أحمد مصطفى عبد الحميد، التنمية بين النظرية وواقع العالم الثالث، دار المعرفة بالإسكندرية،

١٩٨٨، المقدمة من ل-م.

David Morawetz, Twenty – five years of economy development, 1950-1975, 1977, Washington, D. C, p. 7-10, World Bank, Mena Development Report, "Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa". Washington, D. C, 2013, Yosif A. Sayigh, The determinate of Arab economic development, London, Croom Helm, 1978, p.9-13.

(٢) سالم محمد خميس الخضوري، التنمية والتحديث في المجتمع العماني المعاصر، دار المعرفة الجامعية،

٢٠٠٤، ص ٣١-٣٣.

المسؤول للموارد الطبيعية^(١).

وقد أفضت اجتهادات الفقه حول بيان مفهوم التنمية المستدامة إلى الوصول لتعريفات عدة، لعل أبرزها:

- التنمية التي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها، أو أنها التنمية التي لا تجني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة^(٢).
- عملية تلبية احتياجات الأجيال الحالية والمستقبلية دون التقليل من شأن مرونة الخصائص الداعمة للحياة أو تكامل وتماسك النظم الاجتماعية^(٣).
- التنمية الحقيقية ذات القدرة على الاستقرار والتواصل من منظور استخدامها للموارد الطبيعية من خلال استراتيجية تتخذ التوازن البيئي كمنظور ضابط لها^(٤).
- التنمية التي تهيئ للجيل الحاضر المتطلبات الأساسية والمشروعة، دون أن تخل بقدرة المحيط الطبيعي، على أن يهيئ للأجيال التالية متطلباتها؛ أي إستجابة التنمية لحاجات الحاضر، دون مساومة على قدرة الأجيال المقبلة على الوفاء بحاجاتها^(٥).

(١) ينظر د. هادي أحمد الفراجي، الرؤى العربية لاستدامة التنمية "استشراف استراتيجي للأولويات الوطنية"، دار

كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ٢٠١٧م - ١٤٣٨هـ، ص ٢٠.

(٢) د. مدحت محمد أبو النصر، تنمية الموارد البشرية "مناهج واتجاهات وممارسات"، الروابط العالمية للنشر

والتوزيع، ٢٠٠٩، ص ١٧.

(٣) د. هنادي رشدي سلطان، البعد الاقتصادي للسياسة الإعلامية "دراسة تطبيقية"، المكتب العربي للمعارف،

٢٠١٥، ص ١٩.

(٤) د. وفاء أحمد عبد الله، نحو استراتيجية قومية للتنمية من منظور بيئي، ١٩٨٣، ص ١٠٩.

(٥) باتر محمد علي وردم، العالم ليس للبيع "مخاطر العولمة على التنمية المستدامة"، عمان، الأهلية للنشر

والتوزيع، ص ١٨٩ - ١٩٠.

- عملية استخدام الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية بحيث لا يتجاوز هذا الاستخدام معدلات تجددتها الطبيعية، وبالذات في حالة الموارد غير المتجددة، أما بالنسبة للموارد المتجددة، فإنه يجب الترشيد في استخدامها إلى جانب محاولة البحث عن بدائل لهذه الموارد، لتستخدم رديفًا لها^(١).

- تنمية تحترم الموارد الطبيعية والأنظمة البيئية وتضمن الفعالية الاقتصادية، دون إهمال الغايات الاجتماعية^(٢).

وتضيف استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" في هذا الإطار أن مفهوم التنمية المستدامة كإطار عام مفاده تحسين جودة الحياة في الوقت الحاضر بما لا يخل بحقوق الأجيال القادمة في حياة أفضل^(٣).

المطلب الثاني أهداف التنمية المستدامة

تمثل أهداف التنمية المستدامة مجموعة جديدة من الأهداف الرئيسة والأهداف الفرعية والمؤشرات قامت الأمم المتحدة بصياغتها في إطار تحديد أولويات التنمية

(١) د. عثمان محمد غنيم - د. ماجدة أبو زنط، التنمية المستدامة "فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها"، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان، الطبعة الأولى ٢٠١٠م - ١٤٣١هـ، ص ٢٥-٢٦.

(٢) سيلفي برونيل، مرجع سابق، ص ٣١.

(٣) يرتكز مفهوم التنمية المستدامة الذي تتبناه الاستراتيجية على ثلاثة أبعاد رئيسة؛ تشمل البعد الاقتصادي والبعد الاجتماعي والبعد البيئي، كما تركز الاستراتيجية على مفاهيم "النمو الاحتوائي والمستدام والتنمية الإقليمية المتوازنة" بما يؤكد مشاركة الجميع في عملية البناء والتنمية، ويضمن في الوقت ذاته استفادة كافة الأطراف من ثمار هذه التنمية. وتراعي الاستراتيجية مبدأ تكافؤ الفرص، وسد الفجوات التنموية، والاستخدام الأمثل للموارد، ودعم عدالة استخدامها، بما يضمن حقوق الأجيال القادمة (الاستراتيجية، مرجع سابق، ص ٩).

العالمية في الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٣٠، وهكذا حلت تلك الأهداف محل الأهداف الإنمائية للألفية التي كانت قد رسمت الأولويات العالمية للفترة من عام ٢٠٠٠ حتى عام ٢٠١٥^(١)، ولكن على عكس الأهداف الإنمائية للألفية التي اقتصر وضعها على مجموعة محدودة من الخبراء، فإن أهداف التنمية المستدامة هي نتاج أكبر جهد استشاري قامت به الأمم المتحدة في تاريخها (فورد ٢٠١٥).

وتتجسد هذه الأهداف في مجموعة الأهداف التي وضعتها الأمم المتحدة، والتي تعرف أيضاً باسم الأجندة العالمية ٢٠٣٠، وهي رؤية ودعوة عالمية للعمل من أجل القضاء على الفقر، وحماية كوكب الأرض، وضمان تمتع جميع الشعوب بالسلام والازدهار بحلول عام ٢٠٣٠.

فهي بمثابة قائمة أعمال للعالم للقضاء على الفقر، وتقليل عدم المساواة، ومعالجة تغير المناخ، أو خطة لتحقيق مستقبل أفضل وأكثر استدامة للجميع. وتتصدى هذه الأهداف للتحديات العالمية التي تواجهها الدول، بما في ذلك التحديات المتعلقة بالفقر، وعدم المساواة، والمناخ، وتدهور البيئة، والازدهار، والسلام، والعدالة، وذلك بالاستناد إلى مكونات التنمية المستدامة الثلاثة؛ البيئة والمجتمع والاقتصاد.

وفي شأن تحقيق هذه الأهداف أشار نظر فقهي إلى وجوب إحراز تقدم متزامن في أربعة أبعاد على الأقل؛ هي الأبعاد الاقتصادية والبشرية والبيئية والتكنولوجية، فهناك

(١) ينظر بشأن هذه الأهداف د. قادري محمد الطاهر، التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق،

مكتبة حسن العصرية- بيروت، ١٤٣٤هـ-٢٠١٣م، ص ٦٠-٦٤.

ارتباط وثيق فيما بين هذه الأبعاد، كما أن الإجراءات التي تتخذ في إحداها من شأنها تعزيز الأهداف في بعضها الآخر؛ فمثلاً الاستثمار الضخم في رأس المال البشري، لا سيما فيما بين الفقراء، يدعم الجهود الرامية إلى الحد من الفقر، والإسراع في تثبيت عدد السكان، وتضييق الفوارق الاقتصادية، والحيلولة دون مزيد من التدهور للأراضي والموارد والسماح بالتنمية العاجلة، واستعمال مزيد من التكنولوجيا الناجعة في كافة البلدان^(١).

هذا وتتيح خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ تنظيم الأنشطة حول خمسة أركان، تتمثل في الأركان الآتية^(٢):

١ - كوكب الأرض.

تعد حماية كوكب الأرض ضرورةً من أجل تلبية احتياجات الأجيال الحالية والقادمة، لذا لا بد من حفظ جودة الهواء، والانتفاع المستدام بالغذاء والمياه، ومن الضروري أيضاً الحد من تغير المناخ بغية تحقيق هذه الأهداف، وحماية المواطنين من الكوارث المناخية.

٢ - السكان.

ترتكز التنمية المستدامة للدول - كما أسلفنا - على مراعاة مبدأي الكرامة والمساواة بين الأشخاص، وتمثل مكافحة الفقر، وضمان انتفاع الجميع بالرعاية الطبية، والغذاء، وتأمين التعليم الجيد، والحرص على تحقيق المساواة بين الجنسين، شروطاً أساسية

(١) نزار عوني اللبدي، مرجع سابق، ص ٢٠١.

(٢) ينظر الموقع الإلكتروني:

لمجتمع مستدام تسود فيه المساواة.

٣- الازدهار.

تقتضي تنمية الدول تحقيق الازدهار الاقتصادي الشامل الذي يراعي البيئة، ومن أجل ضمان إرساء السلام وتحقيق الازدهار، يتعين إتاحة العلوم والتكنولوجيا والابتكار للجميع بغية التوصل إلى تنمية ذات بعد إنساني.

٤- السلام.

يعد التخفيف من حدة النزاعات، وبناء السلام وترسيخه، عوامل أساسية من أجل إنشاء مجتمعات مزدهرة ومستدامة، فثمة علاقة متبادلة بين التنمية والأمن، ولن يتحقق أحدهما من دون الآخر.

٥- الشراكات.

يفترض تحقيق أهداف التنمية المستدامة إقامة نظام شراكة وتضامن عالمي جديد، وتعد الشراكات الشاملة المبنية على رؤية مشتركة، والأهداف المشتركة التي تركز على الشعب والكوكب، ضرورة على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني والمحلي، لذا لا بد من تعزيز التضامن بين الأمم، ومع المجتمع المدني، والمنظمات غير الحكومية، والقطاع الخاص، على حد سواء.

وقد بنيت أهداف التنمية المستدامة على نجاح أهداف التنمية المستدامة للألفية (MDGs)، وعلى الرغم من أن أهداف التنمية المستدامة ليست ملزمة قانوناً، فإن من المتوقع أن تأخذ الحكومات زمام ملكيتها، وتضع أطر وطنية لتحقيقها، ولذا فالدول هي التي تتحمل المسؤولية الرئيسية عن متابعة التقدم المحرز واستعراضه، مما يتطلب جمع بيانات نوعية، يسهل الوصول إليها في الوقت المناسب، بحيث تستند المتابعة

والاستعراض على الصعيد الإقليمي إلى التحليلات التي تجري على الصعيد الوطني، وبما يساهم في المتابعة والمراجعة على الصعيد العالمي^(١).

وبالرغم من أن أهداف التنمية المستدامة هي أهداف تحفيزية بشكل عام، ولا تخلو من الغموض فيما يتعلق بالمساءلة والتنفيذ، إلا أنها قد فتحت المجال للناشطين في مجال السياسة العامة، كي يطالبوا حكوماتهم بتنفيذ سياسات لها طابع الاستدامة، وتساند حقوق الجماعات المهمشة.

وتتلخص أهداف التنمية المستدامة، التي وضعتها الأمم المتحدة، ودعت دول العالم إلى السعي لتحقيقها كاملة بحلول العام ٢٠٣٠، في مجموعة الأهداف الآتية^(٢):-
١- القضاء على الفقر: (القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان).

يتصدر القضاء على الفقر بجميع أشكاله في كل مكان الوثيقة الأممية، فلئن خُفّضت معدلات الفقر المدقع إلى النصف منذ عام ١٩٩٠، إلا أن الطريق لا يزال طويلاً، رغم هذا الإنجاز الكبير.

إن الفقر أكثر من مجرد الافتقار إلى الدخل والموارد ضماناً لمصدر رزق مستدام؛ حيث إن مظاهره تشمل الجوع، وسوء التغذية، وضآلة إمكانية الحصول على التعليم، وغيره من الخدمات الأساسية، والتمييز الاجتماعي، والاستبعاد من المجتمع، علاوة

(١) يحتل المنتدى السياسي الرفيع المستوى مكانة محورية على الصعيد الدولي في صلب متابعة تنفيذ أهداف التنمية المستدامة؛ إذ يقيم سنوياً منبراً للنقاش يُتاح أمام الجهات الفاعلة - المؤسساتية وغير المؤسساتية - في مجال التنمية المستدامة، ويمثل الأسبوع الأوروبي للتنمية المستدامة الذي يصادف بين ٣٠ مايو و٥ يونيو أسبوعاً مهماً في السنة، يتيح مواصلة التأمّلات والمحادثات في مجال أهداف التنمية المستدامة.

(٢) ينظر هذه الأهداف على الموقع الإلكتروني:

على عدم المشاركة في اتخاذ القرارات، لذا يتعين أن يكون النمو الاقتصادي جامعاً؛ بحيث يوفر الوظائف المستدامة ويشجع على وجود التكافؤ، أيضاً لا بد من تنفيذ نظم الحماية الاجتماعية للمساعدة في تخفيف معاناة البلدان المعرضة لمخاطر الكوارث، ولتقديم الدعم في مواجهة المخاطر الاقتصادية الكبيرة.

٢- القضاء التام على الجوع: (القضاء على الجوع وتوفير الأمن الغذائي والتغذية المحسّنة وتعزيز الزراعة المستدامة).

لقد حان الوقت لإعادة التفكير في كيفية تنمية الغذاء ومشاطرته واستهلاكه، بالإضافة إلى إحداث تغيير عميق في نظام الأغذية والزراعة العالمي، وإذا تم ذلك بطريقة صحيحة، فسوف يكون القضاء على الجوع والفقر سهلاً يسيراً؛ إذ يمكن للمزارع والغابات ومصائد الأسماك أن توفر طعاماً مغذٍ للجميع، وأن تولد مصادر دخل لائقة، وأن تدعم - في الوقت ذاته - تنمية ريفية تركز على الناس، وأن تحمي البيئة.

٣- الصحة الجيدة والرفاهية: (ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاهية في جميع الأعمار).

على الرغم من التقدم الواضح في المجال الصحي، إلا أن هناك ملايين الوفيات من كل الفئات، بسبب عدم الحصول على الرعاية الطبية على أيدي مهنيين مهرة، لعدد من الأمراض المعدية، والتي يمكن تجنبها من خلال المعالجة الوقائية، والتعليم، وحملات التحصين، والرعاية الجنسية والإنجابية، ومن ثم هناك حاجة ماسة إلى بذل المزيد من الجهود للقضاء كلية على مجموعة واسعة من الأمراض، ومعالجة الكثير من شتى المسائل الصحية الدائمة والناشئة.

ومقصد هذا الهدف هو إنهاء مختلف الأمراض المعدية بحلول عام ٢٠٣٠، عبر

إيجاد تغطية صحية عالمية، وتسهيل الوصول إلى أدوية وتحصينات آمنة وبسعر معقول لكافة الناس.

٤ - التعليم الجيد: (ضمان التعليم الجيد المنصف والشامل للجميع وتعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع).

يشكل الحصول على تعليم جيد الأساس الذي يركز عليه تحسين حياة الناس وتحقيق التنمية المستدامة، وتيسير الحصول على التعليم الشامل، يمكن تزويد المجتمعات المحلية بالأدوات اللازمة لتطوير حلول مبتكرة تساعد في حل مشاكل العالم الكبرى.

لقد أحرز في العقد الماضي تقدم جوهري صوب زيادة إمكانية الحصول على التعليم بكل مراحلها، وزيادة معدلات الالتحاق بالدراسة، خصوصاً بالنسبة للنساء والفتيات، وقد تحسنت بقدر هائل مهارات القراءة والكتابة الأساسية، إلا أن ثمة حاجة إلى بذل جهود أكثر جسارة، كقيلة بتحقيق قفزات في إنجاز الأهداف العالمية المحددة للتعليم، سواء على مستوى التعليم الابتدائي، أو جميع مستويات التعليم ومراحلها.

٥ - المساواة بين الجنسين: (تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات).

تعد المساواة بين الجنسين أحد أبرز أهداف الألفية للأمم المتحدة، غايتها خلق التكافؤ بين الجنسين وتمتعهم بكافة الحقوق والامتيازات في شتى مجالات الحياة، من أجل المشاركة في التنمية وبناء المجتمع، وإنهاء كافة أشكال التمييز ضد المرأة، ويشمل هذا الهدف جعل حقوق المرأة على قدم المساواة مع الرجل، وجعل حقوق الرجل على قدم المساواة مع المرأة أيضاً.

وهو ما أشارت إليه منظمة العمل الدولية بالقول "المساواة بين الجنسين هي المساواة بين الرجل والمرأة، وتضمن مفهوم أننا جميعاً بشر، فالرجال والنساء هم أحرار في تطوير قدراتهم الشخصية، وليصنعوا القرارات بدون الحدود المرسومة بواسطة الأفكار النمطية. المساواة بين الجنسين تعني أن السلوكيات المختلفة والتطلعات واحتياجات المرأة والرجل يجب أن تؤخذ في الاعتبار، ويتم تقييمها وتفضيلها بمنتهى المساواة. هذا لا يعني أن الرجل والمرأة يجب أن يكونوا متشابهين، ولكن حقوقهم، ومسؤولياتهم، وفرصهم، لا تعتمد على نوع جنسهم..."^(١).

وبذا يكون المقصود من المساواة بين الجنسين أن يكون للنساء والرجال نفس الفرص والحقوق والالتزامات في كافة مجالات الحياة المختلفة.

ورغم أن العالم قد أحرز تقدماً في المساواة بين الجنسين بموجب الأهداف الإنمائية للألفية، على صعيد التشريعات النافذة، وعلى أرض الواقع، لا تزال النساء والفتيات يعانين من التمييز في بقاع العالم كافة^(٢).

إن المساواة بين الجنسين تشكل ليس فحسب حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، ولكن أيضاً أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لإحلال السلام والرخاء والإزدهار والاستدامة في العالم، كما أن توفير التكافؤ أمام النساء والفتيات في الحصول على التعليم، والرعاية الصحية، والعمل اللائق، والتمثيل في عمليات صنع القرار السياسي

(١) منظمة العمل الدولية، مبادئ حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين، عام ٢٠٠٠، ص ٤٨.

(٢) بالرغم من التقدم المحرز على صعيد المساواة بين الجنسين، وأن هناك العديد من البلدان على وشك أن تصبح أكثر مساواة بينهما، إلا أنه لا يوجد أي بلد يطبق المساواة التامة.

والاقتصادي، سيكون بمثابة وقود للاقتصادات المستدامة، وسيفيد المجتمعات والإنسانية جمعاء.

فعلى المستوى العالمي سيرتب التغلب على عدم المساواة بين الرجل والمرأة زيادة الناتج المحلي الإجمالي؛ إذ تستطيع النساء القيام بدور حيوي، بل إنهن يقمن بهذا الدور، في النمو الفعال الشامل والضروري لإنهاء الفقر المدقع، وبناء مجتمعات تتسم بالمرونة في مواجهة الصدمات، ولكن في كثير من أجزاء العالم، نجد أن إمكانات النساء ومشاركتهن وقدراتهن الإنتاجية تقدر بأقل من قيمتها، ولا تستغل على الوجه الأكمل، ومع ذلك يشير الواقع إلى أنه مازال هناك فجوات في مجال العمل بين المرأة والرجل في الدول العربية، سواء كان ذلك في مجال العمل مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر، العمل الرسمي أو غير الرسمي، العمل في القطاع الخاص أو العام، في الزراعة أو في ريادة الأعمال.

وتتجسد العوامل الأساسية التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين في مختلف أشكال العمل وكل مستويات التنمية، في العادات الاجتماعية الرجعية، والتمييز في القوانين ضد المرأة، وعدم وجود حماية قانونية للمرأة، والفجوة بين الرجل والمرأة في مجال العمل الغير مدفوع الأجر في المنزل والخدمة بالمنزل، بالإضافة إلى عدم وجود مساواة في تملك الأصول، سواء كانت مالية رقمية أو عقارية^(١).

(١) د. منى فريد بدران، تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل المتغيّر، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، بيروت، ٣ نيسان ٢٠١٧، منظمة العمل الدولية، ص ١، المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة...، مرجع سابق، ص ٩-١٠.

ختاماً... تجدر الإشارة إلى أن هذا الهدف على الرغم من أنه هدف قائم بذاته، إلا أن أهداف التنمية المستدامة الأخرى لا يمكن تحقيقها ما لم تكن احتياجات المرأة تحظى بنفس اهتمام احتياجات الرجل^(١).

٦- المياه النظيفة والنظافة الصحية: (ضمان توافر المياه وخدمات الصرف الصحي للجميع).

يشكل توفير مياه نقية يسهل الحصول عليها بالنسبة للجميع جزءاً أساسياً من حياة العالم، ويشكل شح المياه، وسوء نوعيتها، وقصور الصرف الصحي، عوامل تؤثر سلباً على الأمن الغذائي، واختيارات سبل المعيشة، وفرص التعليم بالنسبة للأسر الفقيرة في مختلف أنحاء العالم.

ونتيجة لسوء البرامج الاقتصادية، أو لضعف البنية التحتية، يموت كل سنة ملايين من البشر، معظمهم أطفال، من جراء أمراض مرتبطة بقصور إمدادات المياه، والصرف الصحي، والنظافة العامة.

٧- طاقة نظيفة بأسعار معقولة: (ضمان حصول الجميع على خدمات الطاقة الحديثة الموثوقة والمستدامة بتكلفة ميسورة).

(١) تقوم التنمية البشرية المستدامة على فكرة الإنصاف، سواء في تشكيل القدرات أو في الحصول على ثمار التنمية، وفكرة الإنصاف هنا تتجاوز مفهومها الضيق القائم على أساس الثروة والدخل، لتشمل أيضاً الحقوق والحريات السياسية والمدنية. وترتبط فكرة الإنصاف بالاستدامة؛ أي أن التنمية البشرية المستدامة تكون لصالح الأجيال الحالية والمقبلة على السواء، من دون تضحية بقدرات وفرص أحدهما في سبيل الآخر؛ أي الإنصاف داخل الجيل الواحد، وفيما بين الأجيال.

(Kay Muir Lesche, Education, Sustainable and change management, Development policy, Journal, UNDP, vol.1, August 2002, p.92).

تعد الطاقة المستدامة مسألة محورية بالنسبة لكل تحد رئيس يواجهه العالم، وبالنسبة لكل فرصة للتنمية؛ فالحصول على الطاقة بشكل أمراً جوهرياً من أجل فرص العمل، أو الأمن، أو تغير المناخ، أو إنتاج الأغذية، أو زيادة الدخل.

إن العالم الآن بحاجة ماسة - أكثر من أي وقت مضى - إلى طاقة مستدامة، طاقة نظيفة، بأسعار معقولة، من أجل تعزيز الاقتصادات.

٨- العمل اللائق ونمو الاقتصاد: (تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل للجميع، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع).

إن استمرار انعدام فرص العمل اللائق، وعدم كفاية الاستثمارات، وقلة الاستهلاك، سيظل تحدياً من التحديات الرئيسة التي ستواجهها الاقتصادات جميعها.

وسوف يقتضي النمو الاقتصادي المستدام أن تعمل المجتمعات على تهيئة الظروف التي تتيح للأفراد الحصول على فرص عمل جيد، تحفز الاقتصاد دون الإضرار بالبيئة، كما ينبغي إتاحة فرص العمل وخلق ظروف عمل لائقة أمام جميع من هم في سن العمل.

٩- الصناعة والابتكار والهياكل الأساسية: (إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، وتحفيز التصنيع المستدام والشامل للجميع، وتشجيع الابتكار).

يشكل الاستثمار في البنية الأساسية - النقل والري والطاقة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات - عنصراً حيوياً من عناصر تحقيق التنمية المستدامة، والتمكين للمجتمعات في كثير من البلدان.

إن التنمية الصناعية المستدامة الشاملة تعد مصدراً مهماً لإدراج الدخل، وتساعد في الزيادة السريعة المستدامة في مستوى حياة الأفراد، كما تساعد في إيجاد الحلول التقنية

لإقامة الصناعات الصديقة للبيئة.

١٠ - الحد من أوجه عدم المساواة: (الحد من انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها).

خطى المجتمع الدولي خطوات واسعة صوب رفع الناس من هوة الفقر، ولا تزال الدول ضعيفة النمو تشق طريقها صوب خفض حدة الفقر، ورغم ذلك فإن التباين لا يزال متواصلاً؛ حيث هناك تباينات واسعة في إمكانية الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية، وغير ذلك من الأصول الإنتاجية.

وبالرغم من احتمال حدوث خفض في التباين في الدخل بين دول العالم، إلا أن التباين داخل الدول أخذ في الارتفاع، وهناك توافق متزايد في الآراء على أن النمو الاقتصادي ليس كافياً لخفض حدة الفقر، إذا كان هذا النمو غير شامل للجميع، ولا يتضمن الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، وهي الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية^(١).

وسعيًا إلى خفض التباين، تم التوصية باتباع سياسات شاملة من حيث المبدأ، على أن يولى الاهتمام في الوقت ذاته باحتياجات الفئات السكانية المستضعفة والمهمشة.

١١ - إقامة مدن ومجتمعات محلية مستدامة: (جعل المدن والمستوطنات البشرية شاملة للجميع وآمنة وقادرة على الصمود ومستدامة).

تشكل المدن مراكز الأفكار والتجارة والثقافة والعلم والإنتاجية والتنمية

(١) ينظر في شأن هذه الأبعاد د. قادري محمد الطاهر، مرجع سابق، ص ٧٣-٨٥، د. محمد غربي، مرجع سابق،

الاجتماعية.

يبد أن ثمة تحديات كثيرة تقف في طريق صيانة المدن على نحو مستمر معه إيجاد فرص عمل وتحقيق الرخاء مع عدم إجهاد الأرض والموارد، وتشمل التحديات المشتركة المتعلقة بالمدن؛ الاكتظاظ، وعدم توافر أموال لتقديم الخدمات الأساسية، ونقص الإسكان اللائق، وتدهور البنية التحتية.

وينطوي المستقبل المُبتغى على مدن تتوافر فيها الفرص، ويتاح فيها للجميع الحصول على الخدمات الأساسية، والطاقة، والإسكان، والنقل، وغيرها.

١٢ - تطبيق أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة: (ضمان وجود أنماط استهلاك وإنتاج مستدامة).

تتعلق أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة بتشجيع الكفاءة في الموارد والطاقة، واستدامة البنية الأساسية، وتوفير إمكانية الحصول على الخدمات الأساسية، وتوفير فرص العمل اللائق غير المضر بالبيئة، وتحسين جودة الحياة لصالح الجميع.

ويساعد تطبيق أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة على إنجاز خطط التنمية الشاملة، وخفض التكاليف الاقتصادية والبيئية والاجتماعية مستقبلاً، وتوطيد القدرة التنافسية الاقتصادية، وخفض حدة الفقر.

وتستهدف أنماط الاستهلاك والإنتاج المستدامة، إنتاج المزيد بشكل أفضل وبتكلفة أقل، وزيادة المكاسب الناشئة عن الأنشطة الاقتصادية، بخفض استعمال الموارد وتقليل تدهورها وما ينشأ عنها من تلوث، على مدار كامل دورة الحياة، مع العمل على زيادة جودة الحياة.

١٣ - مكافحة تغير المناخ وآثاره: (اتخاذ إجراءات عاجلة لمكافحة تغير المناخ وآثاره).

ينشأ عن تغير المناخ، الناتج عن النمو الاقتصادي والسكاني، تأثيرات واسعة النطاق في النظم البشرية والطبيعية بكل دولة من الدول، وبكل قارة من القارات، وهو ما يؤثر على أنواع الحياة المختلفة، ويلقى بالأعباء المالية على الأفراد، والمجتمعات، والدول. لقد أدت ولم تنزل تؤدي انبعاثات الغازات الناشئة عن الأنشطة البشرية إلى تغير المناخ، والذي تنشأ عنه تأثيرات واسعة النطاق في النظم البشرية والطبيعية بالدول كافة. وهو ما يمكن القول معه أن قضية التغير المناخي والانبعاثات تشكل تحدياً عالمياً، يتطلب حلولاً هي بحاجة إلى ترتيب على المستوى الدولي، كما أنها تتطلب تعاوناً دولياً لمساعدة الدول النامية على التحرك في هذا المضمار.

وفي ضوء ما يحدثه تغير المناخ من تأثيرات في التنمية الاقتصادية، والموارد الطبيعية، وحالة الفقر، أصبحت معالجته تشكل عنصراً معقداً في إطار إنجاز التنمية المستدامة، وسوف يضمن التوصل إلى حلول لتغير المناخ بصورة غير مكلفة ومتصاعدة عدم تعثر التقدم المحرز على مدار العقود السابقة بسبب تلك الظاهرة، وتمتع اقتصادات البلدان بالصحة والقدرة على التكيف.

ولمعالجة هذه القضية تبنت الدول اتفاقية باريس في مؤتمر باريس لتغيير المناخ بتاريخ ٢١ ديسمبر ٢٠١٥، والتي تعد بمثابة خارطة طريق للعمل المناخي الذي سوف يقلل من الانبعاثات الحرارية، وخلق المرونة المناخية.

١٤ - الحفاظ على سلامة الحياة تحت المياه: (حفظ المحيطات والبحار والموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام).

تقف المحيطات والبحار وراء النظم العالمية التي تجعل كوكب الأرض صالحاً للسكنى بالنسبة للبشرية؛ فمياه الأمطار، ومياه الشرب، والطقس، والمناخ، والسواحل،

وقدر كبير من الغذاء، بل وحتى الأكسجين الموجود في الهواء، توفرها البحار والمحيطات، وتنظمها جميعاً في نهاية المطاف، لذا وجب الحفاظ على سلامتها ونظافتها.

وقد كانت المحيطات والبحار على مر التاريخ قنوات حيوية للتجارة والنقل، وتمثل إدارة هذا المورد بعناية سمة أساسية من سمات مستقبل مستدام.

١٥ - الحفاظ على سلامة الحياة في البر: (حماية النظم الإيكولوجية البرية ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأراضي وفقدان التنوع البيولوجي).

تغطي الغابات مساحة ٣٠٪ من سطح الأرض، وعلاوة على أنها توفر الأمن الغذائي والمأوى، فإنها عنصر مهم من عناصر مكافحة تغير المناخ، وحماية التنوع البيئي.

إن إزالة الغابات والتصحر - الناشئين عن الأنشطة البشرية وتغير المناخ - يشكلان تحديين رئيسيين أمام التنمية المستدامة، وما برحا يؤثران في حياة ومصادر رزق ملايين الأفراد في سياق الحرب ضد الفقر، وتُبدل الجهود سعيًا إلى إدارة الغابات ومكافحة التصحر.

١٦ - إقامة السلام والعدل والمؤسسات القوية: (تشجيع إقامة مجتمعات سلمية شاملة للجميع، وتوفير إمكانية الوصول إلى العدالة للجميع، وبناء مؤسسات فعالة خاضعة للمساءلة).

ثمة حاجة ملحة في الوقت الحالي إلى المجتمعات التي يسود فيها العدل والديمقراطية، بغية إنجاز التنمية المستدامة، وهذا الهدف مخصص لتشجيع وجود المجتمعات السلمية الشاملة للجميع، تحقيقاً للتنمية المستدامة، وتوفير إمكانية اللجوء إلى القضاء أمام الجميع، والقيام على جميع المستويات ببناء مؤسسات فعالة خاضعة للمساءلة.

فبدون السلام، والاستقرار، واحترام حقوق الإنسان، والحوكمة الفاعلة القائمة على حكم القانون، لا يمكن أن نأمل في تنمية مستدامة، فنحن نعيش في عالم متسارع الانقسام.

والمستويات العليا من العنف وفقدان الأمن ذات تأثير مدمر على تنمية أي دولة، حيث تؤثر على النمو الاقتصادي، وغالباً ما ينتج عنها مظالم طويلة، يمكن أن تمتد لأجيال؛ فالعنف الجنسي والجريمة والاستغلال والتعذيب تسود أيضاً عندما يكون هناك صراع، أو انعدام حكم القانون، لذا يتوجب على الدول اتخاذ الإجراءات الكفيلة بحماية الفئات الأكثر تعرضاً للخطر.

والهدف هو التقليل الملموس لكافة أشكال العنف، والعمل مع الحكومات والمجتمعات على إيجاد الحلول النهائية للصراعات وانعدام الأمن، ويعتبر تعزيز حكم القانون، وترسيخ حقوق الإنسان، أمرين مهمين لهذا الإجراء، وأيضاً تقليل تدفق الأسلحة بطريقة شرعية، وتعزيز مشاركة الدول النامية في مؤسسات الحوكمة العالمية.

١٧ - عقد الشراكات لتحقيق الأهداف: (إحياء الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة).

تقتضي خطة ناجحة للتنمية المستدامة إقامة شراكات بين الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني، وهذه الشراكات الشاملة القائمة على المبادئ والقيم، والرؤية المشتركة، والأهداف المشتركة، هي متطلبات على المستوى العالمي، والإقليمي، والوطني، والمحلي.

فهناك حاجة إلى استثمارات طويلة الأجل، بما في ذلك الاستثمار الأجنبي المباشر، لا سيما في الدول النامية، في القطاعات الحيوية؛ الطاقة المستدامة، والبنية التحتية، والنقل، فضلاً عن تكنولوجيات المعلومات والاتصالات.

المبحث الثاني

مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

تمهيد وتقسيم:

يعد مبدأ المساواة بصفة عامة، وفي تقلد الوظائف العامة بصفة خاصة، من أهم المبادئ الإنسانية التي تحرص الأمم والشعوب على التمسك بها^(١)، وتحتل مكان الصدارة بين حقوق الإنسان، بل تستغرقها جميعاً؛ فكل حماية لحق من هذه الحقوق يلزم أن تقرر في دائرة مبدأ المساواة، وإلا كان تقريرها يخل بالحق ذاته، فلا يستقيم تقرير حق من الحقوق مع حرمان فئة من المواطنين منها لأي سبب من الأسباب^(٢).

فهو بمثابة حجر الزاوية وبؤرة الارتكاز في كل تنظيم قانوني للحقوق والحريات العامة، وبدونه ينتفي معنى الديمقراطية، وينهار كل مدلول للحرية^(٣).

لذا يحظى هذا المبدأ باهتمام بالغ في كافة المحاكم الدستورية في العالم، وكثيراً ما تستند الطعون الدستورية إلى الإخلال به، على تقدير أن غاية صون حقوق المواطنين

(١) لم يكن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة إلا نتيجة طبيعة لمبدأ المساواة أمام القانون، وهو يستمد أساسه من هذا المبدأ وإلى جواره مبدأ الحياد، اللذان يحكمان تشغيل المرافق العامة.

De Forges Jean – Michel, Droit de la fonction publique, P.u.E, Paris, 1986, p.133.

(٢) تحت شعار شديد الإنسانية (الطريق للكرامة بحلول ٢٠٣٠؛ إنهاء الفقر، وتغيير حياة الناس للأفضل، وحماية الكوكب) حملت الأجندة العالمية ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة دعوات قيمة حول تحقيق العدالة والمساواة، والتوزيع الأفضل للموارد، وتجسير الفجوة بين الأجندة الحقوقية وبين مثلتها التنموية (ينظر المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية...، مرجع سابق، ص ٣).

(٣) ينظر د. ثروت بدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، ١٩٧٥، ص ١٤٤، صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، يونيو ٢٠١٥، ص ٢٢٩.

وحرّياتهم في مواجهة شتى صور التمييز التي تنال منها، أو تقيد ممارستها، غاية رئيسة تلتف حولها الشعوب في النظم الديمقراطية، وتدافعها عنها بشدة، ولهذا قيل إن هذا المبدأ هو حجر الزاوية في القضاء الدستوري، بوصفه أحد الدعائم الرئيسة لدولة القانون، باعتبار أن سيادة القانون لا تعلق ما لم تطبق على قدم المساواة^(١).

وقد برز هذا المبدأ للوجود بعد كفاح طويل للشعوب سعيًا للقضاء على شتى مظاهر التمييز وعدم المساواة، التي كانت الطابع المميز في مختلف الميادين، وليس الوظيفة العامة فقط، وقد ظهر هذا المبدأ لأول مرة مع أفكار الثورة الفرنسية، وتضمنته الإعلانات والمواثيق والاتفاقيات الدولية، ودايتير الدول كأحد أبرز دعائم الدولة القانونية، حتى أضحى منصوصاً عليه في معظم التشريعات الوطنية لمختلف دول العالم، إن لم يكن كلها^(٢).

وترتيباً على ما تقدم نرى تقسيم الدراسة في هذا المبحث على مطلبين؛ نرصد الأول لتوضيح مضمون المبدأ، ونخصص الثاني لتناول الأساس القانوني له، وذلك على النسق والبيان الآتي:-

(١) ينظر د. أحمد فتحي سرور، مبدأ المساواة في القضاء الدستوري، مقال بمجلة الدستورية، العدد الثاني، أبريل ٢٠٠٣، د. موسى مصطفى شحاده، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري "دراسة مقارنة"، مجلة الشريعة والقانون، العدد السادس عشر، شوال ١٤٢٢هـ - يناير ٢٠٠٢م، ص ١٩٤.

(٢) ينظر د. أشرف الرفاعي، مبدأ المساواة وتقلد المتجنس الوظائف العامة "دراسة مقارنة"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ذو الحجة ١٤٣٨ / محرم ١٤٣٩هـ - سبتمبر ٢٠١٧م، ص ١١٧، د. هشام عبد الحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة "دراسة تطبيقية"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثالثة - العدد ١٢، ديسمبر ٢٠١٥، ص ١٨٨.

المطلب الأول: مضمون مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

المطلب الأول

مضمون مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

يعد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مبدأً جوهرياً، مبناه أن الجدارة والكفاءة هي أساس تولي الوظائف العامة.

ويظهر هذا المبدأ في جانبين؛ أولهما: الجانب السلبي؛ ومفاده أنه يمتنع على المشرع وعلى السلطات اللائحية اتخاذ أية إجراءات من شأنها التمييز بين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة، استناداً لاعتبارات سياسية أو دينية أو عرقية أو الأصل أو الجنس أو أي سبب آخر.

وثانيهما: الجانب الإيجابي؛ ومؤداه أنه ليس بجائر للسلطات المختصة بالتعيين أن تأخذ بعين الاعتبار أية عناصر أخرى خلاف الكفاءة والجدارة عند تقليد الوظيفة العامة⁽¹⁾.

وفي هذا الإطار نرى أن يكون تناولنا لمضمون مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة عبر فرعين؛ فرع أول نفرده للتعريف بالمبدأ، وفرع ثانٍ نخصه لبيان طبيعة المساواة، وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

الفرع الثاني: طبيعة المساواة في تقلد الوظائف العامة.

(1) De Forges Jean – Michel, Droit de la fonction publique, P.U.E, Paris, 1986, p.134.

الفرع الأول

مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

يُعرف مبدأ المساواة بشكل عام بتماثل الأفراد أمام الدولة، فلا تمييز بينهم بسبب الأصل أو الجنس أو الدين أو اللغة أو المركز الاجتماعي أو أي سبب آخر في اكتساب الحقوق وممارستها، وتحمل الالتزامات وأدائها، عند تماثل مراكزهم القانونية^(١).

ومؤدى هذا المبدأ على نحو ما أشارت إليه المحكمة الدستورية العليا المصرية أنه لا يجوز لأي من السلطتين التشريعية أو التنفيذية أن تباشر اختصاصها بما يخل بالحماية المتكافئة التي كفلها الدستور للحقوق جميعها^(٢).

ومن ثم ليس للمبدأ معنى واحد؛ إذ هو يحمل مضموناً متكاملًا للمساواة^(٣)، يتمثل في مساواة الجميع في المعاملة القانونية، مع إمكان التمييز بينهم وفقاً لأسباب موضوعية.

وفي هذا الإطار يُشار إلى أن مبدأ المساواة يحمل ثلاثة مفاهيم أساسية^(٤)؛ أولها: المساواة أمام القانون؛ ويقصد به أن يكون القانون مطبقاً بذات الطريقة على الجميع مهما كانت مستوياتهم، باعتبار أن القانون بقواعده العامة المجردة ينطبق على الكافة بلا استثناء، وذلك عبر التزام القائمين على تطبيق القاعدة القانونية بعدم إقامة أي تمييز بين

(١) ينظر د. أشرف الرفاعي، المرجع السابق، ص ١٢٤-١٢٥.

(٢) ينظر حكم المحكمة الدستورية العليا، الصادر بجلسة ١ سبتمبر سنة ١٩٩٧، في القضية رقم ١٠٨ لسنة ١٨ قضائية دستورية.

(3) Voir Dominique Chagnollaud - Guillaume Drago, Dictionnaire des droits fondamentaux, Dalloz, Paris, 2006, p. 334-335.

(٤) ينظر د. أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق، الطبعة الثانية ٢٠٠٠، ص ١١٥-١١٦، مبدأ المساواة في القضاء الدستوري...، مرجع سابق.

الخاضعين لها، لا تنص عليه^(١).

ثانيها: المساواة داخل القانون؛ ومعنى هذا أن القانون ينبغي أن يكون عادلاً، وذلك بأن يقرر معاملة واحدة للمراكز القانونية المتماثلة، ومعاملة مختلفة للمراكز المتباينة، عبر قواعده العامة المجردة^(٢).

وثالثها: المساواة بواسطة القانون؛ ومفاد هذا إمكانية تقرير معاملة واحدة لمراكز مختلفة، أو العكس، إذا ما اقتضي ذلك سبب موضوعي ومنطقي، يرتبط بالهدف من القانون، وبالمصلحة العامة^(٣).

وبالتالي يمكن القول إن مفهوم المساواة داخل القانون يعني طرح مبدأ المساواة ضمن محتوى القاعدة القانونية بغض النظر عن تنوع المراكز الواقعية للأفراد، أما مفهوم المساواة بواسطة القانون فإنه يطرح مبدأ المساواة ضمن محتوى القاعدة القانونية، أخذين في الاعتبار تنوع المراكز الواقعية وتعددتها، وعدم انتظامها في أنماط واحدة، وهذا التمايز في المراكز الواقعية هو الذي يرخص للقاعدة القانونية أن تخص أحكاماً مختلفة للمراكز المتنوعة والمختلفة.

(١) لا يتعلق هذا المظهر للمساواة بمحتوى العمل التشريعي ذاته، إنما يتعلق فقط بأساليب تطبيقه؛ ومفاد هذا أن على المحاكم الامتناع عن التمييز بين الأفراد المخاطبين بالقاعدة القانونية خارج نطاقها.

(٢) لا تحول المساواة أمام القانون دون وجود حالات من عدم المساواة بين المخاطبين بالقاعدة القانونية إلا ضمن تطبيقها على المراكز الفردية، لذا يطرح مفهوم المساواة داخل القانون ليؤكد المساواة من خلال محتوى القاعدة القانونية ذاته، وبذا يمكننا القول أن المساواة أمام القانون تقوم بتحقيق المساواة على نحو مباشر، في حين أن المساواة داخل القانون تحققها على نحو غير مباشر.

(٣) ينظر د. موسى مصطفى شحاده، مرجع سابق، ص ١٩٥.

وتعقياً على هذا يردد جانب من الفقه^(١) أن واقع الأمر يشير إلى تساند هذه المعاني الثلاثة وتكاملها، لتعطي مضموناً متكاملًا لمفهوم مبدأ المساواة؛ مفاده مساواة الجميع في المعاملة القانونية، دون أن تكون محض مساواة حسابية، مع إمكان التمييز في المعاملة وفقاً لأسباب موضوعية منطقية.

ويقوم مبدأ المساواة على خمسة أساسات؛ المساواة أمام القانون، المساواة أمام القضاء، المساواة أمام الأعباء والتكاليف، المساواة أمام المرافق العامة، والمساواة أمام الوظيفة العامة^(٢).

ويقصد بالمساواة أمام الوظيفة العامة أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة، عبر معاملتهم نفس المعاملة من حيث المؤهلات والشروط المتطلبة لشغل كل

(١) ينظر د. أحمد فتحي سرور، مبدأ المساواة في القضاء الدستوري...، مرجع سابق، ص ٣٠، الحماية الدستورية للحقوق والحريات...، مرجع سابق، ص ١١٦-١١٧.

(٢) للتفاصيل في هذا الشأن ينظر د. محمد عبد الحميد أبو زيد، مبدأ المساواة بين الجنسين شرعاً وواقعاً، بدون دار نشر، ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٤م، ص ١٥١-٢١٣، د. راشد بن حمد البلوشي، مبدأ المساواة كأحد ضمانات المحاكمة المنصفة في النظام الأساسي لسلطنة عُمان، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، جامعة الإسراء بالأردن (مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية)، الفترة من ٢-٣ نيسان ٢٠١٤، ص ١١١-١١٣، دليلة مرابط، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٦/٢٠١٧، ص ١٥-٢٤، د. شورش حسن عمر - د. خاموش عمر عبد الله، الحق في المساواة وموقف القضاء الدستوري منه، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون - جامعة بغداد، المجلد ٣٢، العدد الثاني، ٢٠١٧، ص ١٠٣-١٠٦، صالح أحمد الفرجاني، مرجع سابق، ص ٢٣٥-٢٣٨، د. أحمد فاضل حسين العبيدي، ضمانات مبدأ المساواة في بعض الدساتير العربية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى ٢٠١٣، ص ٢٦-٣٢.

وظيفة، ومن حيث الحقوق والمزايا، وكذا الالتزامات الوظيفية^(١). وعلى صعيد تعريف المبدأ بشأن تقلد الوظائف العامة رأى بعض الفقه أنه يعني ألا تميز فئة من المواطنين على فئة أخرى في تقلد وظائف الدولة، ولكن لا مساواة في هذا الشأن إلا بعد توافر كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات^(٢). وذهب رأي ثان إلى أنه يعني أن يتساوى جميع الأفراد في تولي الوظائف العامة، وأن يُعاملوا نفس المعاملة من حيث المؤهلات والشروط المطلوبة قانوناً لكل وظيفة؛ فالمساواة في الوظائف تتحقق عندما تكون متاحة للجميع على السواء، متى توافرت فيهم الكفاءات المطلوبة، فلا تكون حكراً على فئة أو طائفة معينة^(٣). كما رأى نظر فقهي ثالث أن مفاده ألا يتسبب اختلاف الأصل أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو أي سبب آخر في استبعاد أحد الأفراد من تقلد وظيفة عامة، متى توافرت فيه شروط الالتحاق بها، أو أن تلتزم مؤسسات الدولة بعدم التمييز بين المواطنين في قبولهم بالوظائف العامة، طالما أنهم مستوفون للشروط المتطلبة قانوناً^(٤). وأخيراً قيل أنه يُقصد به عدم احتكار فئة أو طائفة معينة للوظائف العامة، وبالتالي حق كل مواطن في شغل الوظائف بالشروط التي يتطلبها القانون^(٥).

(١) ينظر د. هشام عبد الحميد الصالح، مرجع سابق، ص ١٩٠.

(٢) ينظر د. بدوي عبد العليم سيد، مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمائنها تطبيقه، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦، ص ١٢١.

(٣) ينظر د. هشام عبد الحميد الصالح، المرجع السابق، ص ١٩١.

(٤) ينظر د. أشرف الرفاعي، مرجع سابق، ص ١١٩-١٢٠.

(٥) د. موسى مصطفى شحاده، مرجع سابق، ص ١٦٦.

الفرع الثاني طبيعة المساواة في تقلد الوظائف العامة

تمهيد وتقسيم:

لمبدأ المساواة أوصاف وصور عديدة؛ فهناك المساواة المطلقة والمساواة النسبية من ناحية، والمساواة القانونية والمساواة الفعلية من ناحية أخرى. وفي هذا الإطار لئن عدت المساواة أمام الوظائف العامة بصفة عامة، وفي تقلدها بصفة خاصة، أساساً من أساسات مبدأ المساواة، فإنه مع تقرير هذه الحقيقة يثور التساؤل حول طبيعة هذه المساواة؛ هل هي مساواة مطلقة لا ترد عليها أي قيود أم أنها مساواة نسبية، مساواة قانونية بين من تتوافر فيهم شروط شغل الوظيفة أم أنها مساواة فعلية.

لوضع هذه التساؤلات موضع الإجابة، ومن ثم الوقوف على طبيعة المساواة في تقلد الوظائف العامة، نرى تقسيم الدراسة في هذا الفرع على غصنين؛ نخصص الأول لتناول المساواة المطلقة والمساواة النسبية، ونرصد الثاني للحدوث عن المساواة القانونية والمساواة الفعلية، وذلك على النسق الآتي:-

الغصن الأول:- المساواة المطلقة والمساواة النسبية.

الغصن الثاني:- المساواة القانونية والمساواة الفعلية.

الغصن الأول

المساواة المطلقة والمساواة النسبية

الأصل في المساواة القانونية أن تطبق القاعدة القانونية على جميع الأفراد المخاطبين بها دون تمييز؛ لما تتسم به من القيام في جوهرها على العموم والإطلاق، غير أن القانون

يضع دائماً شروطاً وضوابط تحكم تطبيقه على من تتوافر فيه شروط القاعدة القانونية، ومن ثم تتوافر العمومية وإن خاطبت القاعدة فئة معينة حُددت بأوصافها، كأن تخاطب رئيس الدولة أو رئيس مجلس الوزراء أو المحافظ.

على أنه لئن كان الأصل أن المساواة تتميز بالعموم المطلق، بحيث ينطبق القانون على الجميع دون اختلاف، إلا أن الواقع العملي لا يسمح بتحقيق هذه المساواة المطلقة، ولهذا فإن من المسلم به أن المساواة لا يمكن أن تكون إلا نسبية؛ أي أن المساواة لا تتحقق إلا بالنسبة للمراكز المتماثلة^(١).

فهناك شروط وقواعد تحكم تطبيق القانون، ومن المستحيل أن تتوافر هذه الشروط، أو تلك القواعد في أفراد الجماعة كافة؛ فلن تتوافر شروط الوظيفة مثلاً في جميع الأفراد، ومن ثم لن يكون القانون واحداً بالنسبة للجميع، وإنما سيكون كذلك بالنسبة لكافة من تتوافر فيهم شروطه فقط، فالقانون سيطبق لا بطريقة عامة عمومية بشكل مطلق، وإنما بطريقة واحدة على ذوي المراكز المتماثلة، دون تفرقة بينهم لسبب يتعلق بأشخاصهم أو ذواتهم^(٢).

وبذا لا يكون لغير من تتوافر فيهم شروط تولي الوظيفة العامة المحددة بالقانون أن يتقلدوها، وإن تقدموا لشغلها؛ إذ المتعين في هذا المقام استبعادهم من المنافسة عليها^(٣)، فالمساواة أمام القانون ليست واحدة بالنسبة للأفراد جميعاً، وإنما هي كذلك بالنسبة

(١) ينظر د. عبد الغني بسيوني، النظم السياسية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ١٩٨٥، ص ٣٥٧، دليلاً مرابطاً، مرجع سابق، ص ٩.

(2) Christain Biet, Les droits de l' homme, Imprimer national, 1996, p. 234.

(٣) ينظر د. هشام عبد الحميد الصالح، مرجع سابق، ص ١٨٢.

لذوي المراكز القانونية المتماثلة^(١).

وبناءً على هذا لئن كانت المساواة المطلقة تشير إلى أن تكون القاعدة القانونية عامة بحيث تنطبق على جميع من يوجه إليهم خطابها، أو يندرجون تحت من يمثلون لأحكامها، بينما لا تنكر المساواة النسبية الاختلافات بين الأفراد في المواهب والقدرات؛ إذ تقبل التمايز بين الأفراد من حيث الفضيلة والموهبة^(٢)، فإن المساواة التي تهدف إلى تحقيقها عمومية القاعدة القانونية هي مساواة نسبية وليست مطلقة، تتحقق بمجرد أن تتصف تلك القاعدة بالتجريد^(٣).

وفي هذا الإطار استقرت المحكمة الدستورية العليا المصرية على أنه "من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن مبدأ المساواة أمام القانون ليس مبدأً تلقينياً جامداً منافياً للضرورة العملية، ولا هو بقاعدة صماء تنبذ صور التمييز جميعها، ولا كافلاً لتلك الدقة

(١) يميز في هذا الإطار رأي فقهي بين المساواة بين المراكز القانونية المتماثلة بمعناها الضيق، ومعناها الواسع، مقررًا أن المساواة بين المراكز القانونية المتماثلة بالمعنى الضيق يُقصد بها المساواة بغير تمييز بين المراكز القانونية المتماثلة، لعدم تناقضها مع الهدف من القانون أو مع المصلحة العامة، بينما بالمعنى الواسع فيُقصد بها المساواة التي تتحقق بالتمييز بين المراكز القانونية المتماثلة، إذا استند التمييز إلى الهدف من القانون، أو إلى المصلحة العامة، أو إلى الاثنين معاً (ينظر د. أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات...، مرجع سابق، ص ١٢٤-١٢٦).

(٢) ينظر د. محمد المتولي السيد، مبدأ المساواة أمام المرافق العامة بالتطبيق على توزيع الخدمات الصحية في مصر، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق - جامعة عين شمس، ١٩٩٧، ص ٦٤-٦٥.

(٣) ينظر د. شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، دار النهضة العربية، ٢٠٠١، ص ٢٥٢، د.

شورش حسن عمر - د. خاموش عمر عبد الله، مرجع سابق، ص ١١٥، صالح أحمد الفرجاني، مرجع سابق،

الحسائية التي تقتضيها موازين العدل المطلق بين الأشياء، وإذا جاز للدولة أن تتخذ بنفسها ما تراه ملائماً من التدابير، لتنظيم موضوع محدد أو توقيماً لشر تقدر ضرورة رده، وكان دفعها للضرر الأكبر بالضرر الأقل لازماً، إلا أن تطبيقها لمبدأ المساواة لا يجوز أن يكون كاشفاً عن نزواتها، ولا منبئاً عن اعتناقها لأوضاع جائرة تثير ضغائن أو أحقاد تنفلت بها ضوابط سلوكها، ولا عدواناً معبراً عن بأس سلطاتها، بل يتعين أن يكون موقفها اعتدالاً في مجال تعاملها مع المواطنين، فلا تمايز بينهم إملاءً أو عسفاً.

ومن الجائز بالتالي أن تغاير السلطة التشريعية وفقاً لمقاييس منطقية بين مراكز لا تتحد معطياتها، أو تتباين فيما بينها في الأسس التي تقوم عليها، على أن تكون الفوارق بينها حقيقية لا اصطناع فيها ولا تخيل، ذلك أن ما يصون مبدأ المساواة، ولا ينتقص محتواه، هو ذلك التنظيم الذي يقيم تقسيماً تشريعياً ترتبط فيه النصوص القانونية التي يضمها بالأغراض المشروعة التي يتوخاها، فإذا قام الدليل على انفصال هذه النصوص عن أهدافها، كان التمييز انفلاتاً لا تبصر فيه، كذلك الأمر إذا كان اتصال الوسائل بالمقاصد واهياً، فإن التمييز يعتبر عندئذ مستنداً إلى وقائع يتعذر أن يحمل عليها، فلا يكون مشروعاً دستورياً^(١).

وفي الاتجاه ذاته ذهبت المحكمة في حكم سابق إلى أن مبدأ المساواة في الحقوق بين المواطنين أمام القانون لا يعني أن تعامل فئاتهم على ما بينها من تباين في مراكزها القانونية معاملة قانونية متكافئة، كذلك لا يقوم هذا المبدأ على معارضة صور التمييز

(١) حكم المحكمة الدستورية العليا، الصادر بجلسة ١٤ يونيو سنة ٢٠١٢، في القضية رقم ٢٠ لسنة ٣٤ قضائية

جميعها، ذلك أن من بينها ما يستند إلى أسس موضوعية ولا ينطوي بالتالي على مخالفة لنصوص الدستور، بما مؤداه أن التمييز المنهي عنه هو التمييز التحكيمي؛ ذلك أن كل تنظيم تشريعي لا يعتبر مقصوداً لذاته بل لتحقيق أغراض بعينها، تعكس مشروعيته في إطار المصلحة العامة التي يسعى المشرع إلى تحقيقها من وراء هذا التنظيم، فإذا كان النص التشريعي لا يحقق هذه الأغراض بما يستحيل منطقياً ربطه بها، أو اعتباره مدخلاً إليها، فإن التمييز يكون تحكيمياً، وغير مستند بالتالي إلى أسس موضوعية^(١).

لقد عبرت المحكمة بوضوح في هذين الحكمين عن جواز فرض قيود على مبدأ المساواة، ومن ثم الانتهاء إلى نسبية المساواة، لا أنها مساواة مطلقة، شريطة أن يكون هذا التقييد لغرض مشروع، وفقاً لأسس موضوعية يقتضيها الصالح العام^(٢)، دون إساءة لاستعمال السلطة؛ حيث إن عدم المشروعية لا تتحقق فقط بتنكب غايات الصالح العام

(١) ينظر حكم المحكمة الدستورية العليا، الصادر بجلسة ١٨ أبريل سنة ١٩٩٢، في القضية رقم ١٩ لسنة ٨ قضائية دستورية.

(٢) يشير الدكتور أحمد فتحي سرور في هذا الشأن إلى أن أحكام المحكمة الدستورية العليا مستقرة على أن المساواة كضمان دستوري ليست مساواة حسابية، بل يملك المشرع بسلطته التقديرية ولمقتضيات الصالح العام وضع شروط موضوعية تتحدد بها المراكز القانونية التي يتساوى بها الأفراد أمام القانون. حيث يقصد بمبدأ المساواة أمام القانون خضوع كافة المراكز القانونية المتماثلة لمعاملة قانونية واحدة على نحو يتناسب بطريقة منطقية والهدف الذي توخاه القانون. ويتحقق المبدأ بتقرير معاملة قانونية مختلفة للمراكز القانونية المختلفة، أو بسبب المصلحة العامة، إذا كان ذلك كله متفقاً مع الهدف الذي توخاه القانون. واشترط التناسب في المعاملة القانونية يعني أن المساواة أمام القانون ليست مساواة حسابية، ولا تعنى التطابق في التعامل مع المراكز القانونية المتماثلة، فالمساواة القانونية لا يجوز فهمها بمعنى ضيق، لأنها لا تعنى سوى عدم التمييز في المعاملة (د. أحمد فتحي سرور، مبدأ المساواة في...، مرجع سابق).

والانحراف عنها، وإنما أيضا إذا استُند إلى غاية من غايات الصالح العام، يكون ظاهراً أو مؤكداً أنها أدنى في أولويات الرعاية من غايات ومصالح قومية أسمى وأجدر بالرعاية.

صفوة القول في هذا المقام أن مبدأ المساواة ليس مبدأً مطلقاً يستعصي على التقييد، فالمساواة ليست مساواة حسابية، بل مساواة نسبية؛ إذ يملك المشرع بسلطته التقديرية ووفقاً لمقتضيات الصالح العام أن يضع شروطاً موضوعية تتحدد بها المراكز القانونية التي يتساوى بها الأفراد أمام القانون، بحيث إذا توافرت هذه الشروط في طائفة من هؤلاء الأفراد، وجب إعمال المساواة بينهم، لتماثل مراكزهم القانونية^(١).

فاختلاف الطبيعة - مثلاً - بين الرجل والمرأة لا يُمكن المرأة من القيام بكافة الأعمال التي يقوم بها الرجل، كما أن دورها كأم وزوجة يجعل المساواة بينهما في تولي

(١) قضت المحكمة الدستورية العليا المصرية في هذا الصدد بأنه "وحيث إن مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون - على ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - لا يعني أن تعامل فئاتهم على ما بينها من تفاوت في مراكزها القانونية معاملة قانونية متكافئة. كذلك لا يقوم هذا المبدأ على معارضة صور التمييز جميعها، ذلك أن من بينها ما يستند إلى أسس موضوعية، ولا ينطوي بالتالي على مخالفة لنص المادة ٤٠ من الدستور، بما مؤداه أن التمييز المنهي عنه بموجبها هو ما يكون تحكيمياً، ذلك أن كل تنظيم تشريعي لا يعتبر مقصوداً لذاته، بل لتحقيق أغراض بعينها يعتبر هذا التنظيم ملبياً لها. وتعكس مشروعية هذه الأغراض إطاراً للمصلحة العامة التي يسعى المشرع لبلوغها، متخذاً من القواعد القانونية التي يقوم عليها هذا التنظيم سبيلاً إليها. فإذا كان النص التشريعي - بما انطوى عليه من تمييز - مصادماً لهذه الأغراض، مجافياً لها، بما يحول دون ربطه بها، أو اعتباره مدخلاً لها؛ فإن هذا النص يكون مستنداً إلى أسس غير موضوعية، ومتبنياً تمييزاً تحكيمياً" (حكمها الصادر بجلسة ١ يناير ٢٠٠٣، في الدعوى رقم 195 لسنة ٢٠ قضاية دستورية، ينظر في المعنى ذاته حكمها الصادر بجلسة ١٢ يناير ٢٠٠٣، في القضية رقم ١٢٤ لسنة ٢٢ قضاية دستورية).

الوظائف العامة مساواة نسبية، تأخذ بعين الاعتبار الطبيعة المختلفة بين الجنسين. وعليه يكون المقصود بالمساواة أمام تولي الوظائف العامة المساواة النسبية وليست المساواة المطلقة؛ أي أن المساواة لا تكون إلا بين المرشحين لشغل الوظيفة المتساوين في المراكز القانونية.

الفصل الثاني

المساواة القانونية والمساواة الفعلية

يعود التمييز بين فكري المساواة القانونية والمساواة الفعلية إلى فلاسفة اليونان القدماء، وخاصة أرسطو، الذي ميز بين صورتين أساسيتين للعدالة^(١)؛ أولاهما العدالة التوزيعية (المساواة القانونية)، وهي تهدف إلى حصول كل فرد من أفراد الدولة، حسب كفاءته أو قدراته العقلية أو ما قدمه من خدمات وتضحيات لمجتمعه، على قدر مناسب من الحقوق والواجبات العامة؛ فما دامت العدالة هي المساواة، وأن الظلم هو عدم المساواة، فإن العدالة التوزيعية تقتضي أن تعالج الحالات المتساوية معاملة متساوية، ومن ثم إذا وجد شخصان غير متساويين، وجب ألا يحصلان على ما هو متساو^(٢). ويعبر عن هذه الصورة من العدالة في الفقه القانوني المعاصر بفكرة المراكز القانونية

(١) ينظر د. أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١، ص ٤٥، فارس حامد عبد الكريم، العدل وفكرة المساواة القانونية والمساواة الفعلية، مقال، شبكة النبأ المعلوماتية، الأربعاء ١٩ شباط ٢٠١٤م - ١٨ ربيع الثاني ١٤٣٥هـ، غاية القانون وعوامل التقدم، بحث في فلسفة القانون الوضعي، بدون دار أو سنة نشر، ص ١٤-١٥.

(٢) سُمي هذا العدل توزيعياً لأنه يتولى توزيع الحقوق والواجبات العامة بين المواطنين كل حسب مؤهلاته، ومقدار ما يقدمه للمجتمع من خدمات فكرية أو مادية، أو ما يقدمه من تضحيات لمصلحة وطنه ومجتمعه.

التي يقوم على أساسها التمييز بين المساواة القانونية والمساواة الفعلية؛ فطبقاً للمساواة القانونية يكون الأفراد - مثلاً - غير متساوين أمام التعيين في الوظائف العامة، وإنما يتساوى منهم فقط من يحمل نفس الشروط والمؤهلات.

أما الصورة الثانية للعدالة بحسب تصوير أرسطو فهي العدالة التبادلية أو التعويضية (المساواة الفعلية)؛ أي العدل الذي يسود علاقات الأفراد فيما بينهم، فيوازن بين المنافع أو الأداءات المتبادلة، وهي تخضع لمبدأ المساواة أيضاً، ولكن المساواة هنا فعلية وليست قانونية، فتقدر الأفعال أو الأشياء بالنسبة إلى قيمتها الموضوعية طبقاً لمعادلة حسابية، بغية وضع كل طرف في مركز مساو تجاه الآخر، ولا يعتد هنا بالاعتبارات الخاصة بكل فرد كما هو الحال في العدل التوزيعي؛ فمركز المتعاقدين - مثلاً - متساو من ناحية العدل التبادلي؛ فإذا استلم أحدهما أكثر مما يستحق أو أقل، وجب الرد وإيجاد التوازن، تحقيقاً للعدل، وإذا ألحق أحدهما ضرراً بالآخر وجب عليه التعويض، بغض النظر عن كونه من القادة أو من الأفراد العاديين، من الأغنياء أو من الفقراء، من النساء أو من الرجال، فالعدل التبادلي يحمي الإنسان لذاته، بغض النظر عن مركزه الاجتماعي، أو الديني، أو المالي، أو السياسي، أو مستواه العقلي.

وبالنظر للأمر على صعيد المساواة في الحقوق بصفة عامة نجد المحكمة الدستورية العليا المصرية تردد أن مبدأ المساواة في الحقوق بين المواطنين لا يعني المساواة بين جميع الأفراد على اختلاف ظروفهم ومراكزهم القانونية؛ فالمشرع يملك وفقاً لمقتضيات الصالح العام وضع شروط عامة مجردة تحدد المراكز القانونية التي يتساوى بها الأفراد أمام القانون، ومن ثم يجوز للسلطة التشريعية أن تغاير - طبقاً لمقاييس منطقية وموضوعية - بين مراكز لا تتحد في معطياتها، أو تتباين فيما بينها في الأسس التي

تقوم عليها، شريطة أن تكون الفوارق بينها حقيقية لا اصطناع فيها ولا تخيل^(١). وفي هذا الإطار ذهبت المحكمة الإدارية العليا المصرية إلى القول إن المساواة المنصوص عليها في الدستور هي مساواة قانونية؛ إذ يستطيع المشرع بسلطته التقديرية وضع الشروط الموضوعية التي تتحدد بها المراكز القانونية التي يتساوى بها الأفراد أمام القانون، بحيث إذا توافرت هذه الشروط في طائفة من الأفراد وجب إعمال مبدأ المساواة بينهم لتمائل ظروفهم ومراكزهم القانونية، أما إذا اختلفت هذه الظروف؛ بأن توافرت الشروط لدى بعض الأفراد، ولم تتوافر لدى البعض الآخر، فقد انتفى مناط التسوية بينهم، وكان لمن توافرت لديهم الشروط فقط أن يمارسوا الحقوق التي كفلها القانون لهم^(٢).

وبناءً على ما تقدم يمكننا القول أن الفهم الصحيح لمبدأ المساواة يرتبط بالمساواة القانونية وليس المساواة الفعلية؛ أي أن يكون لكل شخص - توافرت فيه الشروط والمؤهلات التي يتطلبها القانون - الحق في الاستفادة مما تم تقريره، ما لم يوجد مبرر قانوني يحول دون استفادته، لا أن يكون التساوى فعلياً بين جموع أفراد المجتمع،

(١) ينظر حكمها الصادر بجلسة ١٦ مايو سنة ١٩٨٢، في القضية رقم ١٠ لسنة ١ قضائية دستورية.

(٢) ينظر حكمها الصادر بجلسة ٧ نوفمبر سنة ١٩٨٥، في الطعن رقم ٢٨٤٣ لسنة ٢٩ قضائية.

- يسجل نظر فقهي في هذا المقام تخوفه من فكرة اختلاف المراكز القانونية، قائلاً "رغم أهمية فكرة اختلاف المراكز القانونية لتطبيق مبدأ المساواة، إلا أنها قد تساهم في خرق هذا المبدأ، إن لم تؤطر وتعتقل قانوناً؛ إذ يمكن للمشرع أن يتخذها ذريعة لتعسفه في المساس بالمساواة حتى بين المراكز القانونية المختلفة ذاتها" (د. محمد منير حساني، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري، دفا تر السياسة والقانون، العدد الخامس عشر، ٢٠١٦، ص ١٩٣).

فالقدرات والمواهب تتفاوت بين الأفراد وتباين، وينتج عن هذا تفاوت فعلي أو عدم مساواة واقعية.

وبذا يمكننا القول أن طبيعة المساواة في تقلد الوظائف العامة لا تعني المساواة الفعلية؛ أي إلحاق كل مواطن بالوظيفة العامة، وإنما المساواة القانونية التي تقصر شغل الوظائف العامة على أولئك الذين استوفوا الشروط القانونية المتطلبة لشغلها دون تمييز طبقي أو اجتماعي^(١).

بالترتيب على ما تقدم تكون المساواة في تقلد الوظائف العامة، هي مساواة قانونية لا مساواة فعلية؛ أي أن يكون لكل شخص توافرت فيه الشروط والمؤهلات المتطلبة الحق في شغل الوظائف المتاحة، لا أن يتم إلحاق كل الأشخاص بالوظائف العامة، كما أنها مساواة نسبية لا مساواة مطلقة؛ أي أنها مساواة بين أصحاب المراكز القانونية المتماثلة، لا مساواة بين جموع الأفراد.

(١) ينظر د. هشام عبد الحميد الصالح، مرجع سابق، ص ١٨٤-١٨٥، د. شورش حسن عمر - د. خاموش عمر عبد الله، مرجع سابق، ص ١١٤، صالح أحمد الفرجاني، مرجع سابق، ص ٢٣٥، دليلة مرابط، مرجع سابق، ص ١١، د. محمد منير حساني، المرجع ذاته، ص ١٩٣، د. موسى مصطفى شحاده، مرجع سابق، ص ٢٠١.

- تجدر الإشارة في هذا المقام إلى التجربة الأمريكية بشأن المساواة الفعلية في تقلد الوظائف العامة؛ فقد بلغ حد التمسك بمبدأ المساواة إهدار الشروط الأساسية لشغل الوظائف العامة، وبصفة خاصة شرط التأهيل العلمي، وتطبيقاً لهذا أصدر الكونجرس الأمريكي في عام ١٩٤٤ تشريعاً حظر فيه اشتراط أي تأهيل علمي، خلا الوظائف العلمية والفنية التي تقدر لجنة الخدمة المدنية أن العمل فيها لا يمكن أن يؤدي بدون تأهيل علمي، وكذا الشأن بالنسبة لشرط الخبرة والسن، وهو ما أفضى إلى تدهور الجهاز الإداري للدولة، الأمر الذي أعقبه تدخل المشرع بإصدار قوانين الإصلاح الوظيفي.

المطلب الثاني الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

تمهيد وتقسيم:

يجد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أساسه القانوني في الدساتير الوطنية، والاتفاقيات والمواثيق الدولية.

وترتيباً على هذا نقسم الدراسة في هذا المطلب على فرعين؛ فرع أول نتناول فيه تقرير المبدأ في الاتفاقيات والمواثيق الدولية، وفرع ثان نوضح فيه الأساس الدستوري للمبدأ في الدول محل الدراسة، وذلك على النسق الآتي:-

الفرع الأول:- الاتفاقيات والمواثيق الدولية كأساس لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

الفرع الثاني:- الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

الفرع الأول

الاتفاقيات والمواثيق الدولية كأساس لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

يجد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أساسه من الناحية التاريخية في إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر في ٢٦ أغسطس سنة ١٧٨٩، والذي جاء فيه أنه يولد الناس ويظلون أحراراً ومتساوين في الحقوق، ولا تقوم التمييزات الاجتماعية إلا على أساس من المنفعة العامة، وأن المواطنين جميعاً متساوون أمام إمكانية شغل الوظائف العامة، حسب قدراتهم، دون أي تمييز بينهم، إلا لكفاءاتهم ومؤهلاتهم^(١).

وبالبحث عن الوثائق القانونية الدولية ذات الصلة بمبدأ المساواة، والتي يمكن

(١) ينظر المادة الأولى والسادسة من الإعلان.

تطبيقها على مجال تقلد الوظائف العامة، نجد لها عديدة ومتنوعة، لعل أبرزها؛ ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩، الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان لعام ١٩٥٠، الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لعام ١٩٦٩، الاتفاقية الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب لعام ١٩٨١، الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام ٢٠٠٤^(١).

لقد قررت هذه الوثائق كافة - سواء العالمية منها أو الإقليمية - مبدأ المساواة في التمتع بالحقوق الإنسانية الواردة فيها، وعدم التمييز لأي سبب من الأسباب، والتي تشمل الحق في تقلد الوظائف العامة، وذلك من باب المساواة بين المواطنين في تقلد مختلف الوظائف والمناصب، حال استيفاء الشروط القانونية المطلوبة^(٢).

ونكتفي في هذا الإطار بالإشارة إلى ما تضمنته المواثيق والاتفاقيات العالمية، من بين هذه الوثائق، من تقرير لمبدأ المساواة بصفة عامة، وفي مجال تقلد الوظائف العامة بصفة خاصة، والتي نبدأها بميثاق هيئة الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥، والذي تذكر المادة

(١) ينظر د. رشدي شحاتة أبو زيد، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من المنظور الإسلامي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الأولى ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م، ص ١٩-٢٣، د. بدرية عبد الله العوض، العقبات القانونية والاجتماعية المقيدة للمرأة الخليجية في تولي الوظائف القيادية (ملتقى المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي)، قطر، ٢٠٠٨، ص ٦-١٤.

(٢) للتفاصيل بشأن هذه الاتفاقيات ينظر د. منصور عبد السلام الصرايرة، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في العمل "دراسة مقارنة"، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، جامعة الإسراء بالأردن (مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية)، الفترة من ٢-٣ نيسان ٢٠١٤، ص ٣٤٨-٣٦٣.

الأولي منه في معرض بيان مقاصد الهيئة "... تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً، والتشجيع على ذلك بصورة مطلقة، بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا تفرق بين الرجال والنساء"^(١).

وتحقيقاً لهذا المقصد تم في العام الأول لإنشاء المنظمة تشكيل لجنة خاصة تعنى بوضع المرأة بالمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للمنظمة، وذلك من أجل وضع السياسات المناسبة التي تحد من التمييز بين الجنسين والنهوض بالمرأة، لا سيما في مجال العمل والوظيفة العامة.

وبالرجوع إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨، نجد - فيما نحن بصدد - أنه قد تم التأكيد على مبدأ الكرامة والمساواة لكل البشر، رجالاً ونساءً، لأنهم يولدون أحراراً، متساوين في الكرامة والحقوق، وكذا التأكيد على حق كل إنسان في التمتع بالحقوق والحريات كافة الواردة في الإعلان، دون تمييز من أي نوع، لا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو حتى علي أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً، أو موضوعاً تحت الوصاية، أو غير متمتع بالحكم الذاتي، أم خاضعاً لأي قيد آخر على سيادته^(٢).

يضاف إلى هذا النص على أحقية كل شخص في المشاركة في إدارة الشؤون العامة

(١) المادة (٣/١) من ميثاق الأمم المتحدة لعام ١٩٤٥.

(٢) يُشار في هذا الشأن إلى أن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان كان نصراً للمرأة، لما تضمنه من تأكيد على حقوق المرأة وحريتها (ينظر د. رشيد حسين أحمد البرواري، الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة السياسي والاجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الأسرية، دار جريب، الطبعة الأولى ١٤٣٤هـ - ٢٠١٣م، ص ١٠٩-١١٠).

لبلده، مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون في حرية، وكذا تقلد الوظائف العامة بالتساوي مع الآخرين^(١).

أما العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦^(٢) فنص المادة (١/٢) منه على أنه "تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب".

يضاف إلى هذا التعهد بكفالة تساوي الرجال والنساء في التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في العهد، مع كفالة أن يكون لكل مواطن دون أي وجه من وجوه التمييز حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة، مباشرة أو بواسطة ممثلين يختارون في حرية، أن يَتَّخِبَ وَيُتَّخَبَ فِي انتخابات حرة نزيهة تجرى دورياً بالاقتراع العام السري على قدم المساواة بين الناخبين، وأن تتاح له فرصة تقلد الوظائف العامة في

(١) ينظر المواد (١)، (٢)، و(٢١) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨.

(٢) تم اعتماد هذه العهد وعرضه للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ أ (د-٢١) المؤرخ في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، تاريخ بدء النفاذ ٢٣ مارس ١٩٧٦، وفقاً لأحكام المادة (٤٩).

- فيما يخص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦، تم اعتماد هذا العهد وعرضه للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ أ (د-٢١) المؤرخ في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، تاريخ بدء النفاذ ٣ يناير ١٩٧٦ وفقاً لأحكام المادة (٢٧)، ينظر بشأن المساواة في هذا العهد المادة الثانية والثالثة.

بلده بالتساوي مع الآخرين^(١).

وفي علاقة عدم التمييز بالمساواة أمام القانون نجد المادة (٢٦) من هذا العهد تفرض التزاماً على الدولة الطرف بتحقيق المساواة القانونية في التمتع بالحقوق الواردة فيه، وذلك بالنص على أن "الناس جميعاً سواء أمام القانون، ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته، وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز، وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب أو غير ذلك من الأسباب".

إن أهم ما جاء به هذا النص أنه ألزم الدولة الطرف بأن توائم تشريعاتها على النحو الذي يكفل عدم التمييز لأي سبب من الأسباب، بما في ذلك التمييز ضد المرأة بموجب قوانين تحرمها من التمتع بالحقوق في تقلد الوظائف العامة على قدم المساواة مع الرجل^(٢). أخيراً نشير إلى ما أورده اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة لعام ١٩٧٩ (سيدوا) من نصوص تتعلق بالمساواة في الحقوق بين الجنسين بصفة عامة^(٣).

(١) ينظر المادتان (٣) و(٢٥) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية لعام ١٩٦٦.

(٢) في تعليق للجنة حقوق الإنسان على المادة (٢٦) من العهد الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في علاقتها بالمادة (٢/١) من العهد ذاته التي نصت هي الأخرى على عدم التمييز عند تطبيق القانون، ذكرت اللجنة الآتي: "في نظر اللجنة المادة ٢٦ ليست مجرد عرض للضمانات التي وردت في المادة ٢ من العهد، لكنها تمنح بذاتها حقاً مستقلاً، فهي تحرم التمييز بموجب القانون في أي حق تنظمه السلطات العامة (كحق التوظيف مثلاً)، فالمادة ٢٦ معنية بالالتزامات المفروضة على الدول الأطراف، حتى لا يصبح محتوى قوانينها تمييزياً" (HRC General Comment No. 18 on Non-Discrimination, Part 12 (UN Doc, A/45/40)).

(٣) اعتمدت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب

لقد حددت هذه الاتفاقية مفهوم التمييز ضد المرأة كأول اتفاقية في منظومة اتفاقيات حقوق الإنسان، وذلك بالنص في مادتها الأولى على أنه "لأغراض هذه الاتفاقية يعنى مصطلح (التمييز ضد المرأة) أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس، ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية"^(١).

وأهمية هذا التعريف تأتي من حيث تبنيه لمعايير مهمة يمكن اعتمادها لتقييم الوضع عند الحديث عن حق المرأة في تقلد الوظائف العامة، دون تمييز بينها وبين الرجل بسبب الجنس.

هذا وتنص المادة (٧) على وجه الخصوص بشأن المساواة في تقلد الوظائف العامة على أنه "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد، وبوجه خاص تكفل للمرأة، على قدم المساواة مع الرجل، الحق في: أ- التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية

قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٣٤/١٨٠، المؤرخ في ١٨ ديسمبر ١٩٧٩، تاريخ بدء النفاذ ٣ سبتمبر ١٩٨١، وفقاً لأحكام المادة ٢٧/١، وهي تعد اتفاقية محورية بالنظر إلى موضوعها والالتزامات المفروضة بشأنها، مع ما يتيحها بروتوكولها الاختياري الملحق من إجراءات رقابية دولية (تم اعتماد هذا البروتوكول وعرضه للتوقيع والتصديق بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة في الدورة ٥٤، بتاريخ ١٠/٩/١٩٩٩).

(١) وثائق الأمم المتحدة، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الوثيقة (A) (60793-03).

الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام. ب- المشاركة في صياغة سياسة الحكومة، وتنفيذ هذه السياسة، وفي شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية. ج- المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعنى بالحياة العامة والسياسية للبلد"^(١).

الفرع الثاني

الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

تأكيداً على أهمية مبدأ المساواة ودوره المحوري والرئيس في ممارسة الحقوق والحريات، فقد حرص المشرع الدستوري في جمهورية مصر العربية وفي سلطنة عمان على النص صراحة بصورة لا لبس فيها ولا غموض على وجوب المساواة بين المواطنين بصفة عامة، وفي تقلد الوظائف العامة بصفة خاصة.

فعلى الصعيد المصري نجد أن المشرع الدستوري وكذلك المحكمة الدستورية العليا في العديد من أحكامها يحرصان على التأكيد على مبدأ المساواة بين المواطنين بصفة عامة، وفي تقلد الوظائف العامة بصفة خاصة؛ فلقد أفرد الدستور الحالي (دستور ٢٠١٤) مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص بعدد من النصوص، بدأها بالتأكيد في المادة الرابعة على أن الشعب وحده هو صاحب السيادة، يمارسها ويحميها، وأنه هو مصدر السلطات، وأن وحدته الوطنية تقوم على مبادئ المساواة والعدل وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين.

وأضاف في المادة التاسعة بخصوص تحقيق تكافؤ الفرص أن الدولة تلتزم بتحقيق

(١) للتفاصيل في شأن هذه الاتفاقية ينظر د. رشدي شحاتة أبو زيد، مرجع سابق، ص ٣٤-٥١.

تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، دون تمييز.

وأكد في المادة (١٤) على مبدأ الكفاءة والجدارة في تولي الوظائف العامة، بالقول "الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة، وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب، وتكفل الدولة حقوقهم وحمايتهم، وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب، ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي، إلا في الأحوال التي يحددها القانون".

وتنص المادة (١١) بشأن المساواة بين الجنسين على وجه الخصوص على أنه "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وفقاً لأحكام الدستور. وتعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية، على النحو الذي يحدده القانون، كما تكفل للمرأة حقها في تولي الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها. وتلتزم الدولة بحماية المرأة ضد كل أشكال العنف، وتكفل تمكين المرأة من التوفيق بين واجبات الأسرة ومتطلبات العمل. كما تلتزم بتوفير الرعاية والحماية للأمومة والطفولة والمرأة المعيلة والمسننة والنساء الأشد احتياجاً".

وقد أجملت هذا كله المادة (٥٣)، واضعة المبدأ العام بشأن المساواة بين المواطنين وعدم التمييز، وذلك بالنص على أن "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر. التمييز والحض على الكراهية

جريمة، يعاقب عليها القانون. تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

وهو ما أكدته المحكمة الدستورية العليا في أحد أحكامها: "إن الدساتير المصرية المتعاقبة بدءاً بدستور ١٩٢٣ وانتهاءً بالدستور القائم^(١) قد رددت جميعاً مبدأ المساواة أمام القانون، وكفلت تطبيقه على المواطنين كافة باعتباره أساس العدل والحرية والسلام الاجتماعي، وعلى تقدير أن الغاية التي يستهدفها تتمثل أصلاً في صون حقوق المواطنين وحرّياتهم في مواجهة صور التمييز التي تنال منها، أو تقيّد ممارستها. وأضحى هذا المبدأ في جوهره وسيلة لتقديم الحماية القانونية المتكافئة التي يكون غير مقصور تطبيقها على الحقوق والحريات المنصوص عليها في الدستور، بل ينسحب مجال إعمالها كذلك إلى الحقوق التي يكفلها المشرع للمواطنين في حدود سلطته التقديرية، أو على ضوء السياسة التشريعية التي يراها محققة للمصلحة العامة، وأن صور التمييز التي أوردتها المادة (٤٠) من الدستور تقوم على الأصل أو الجنس أو اللغة أو الدين لم ترد على سبيل الحصر، فهناك صور أخرى من التمييز لها خطرهما، مما يحتم إخضاعها لما تتولاه هذه المحكمة من رقابة قضائية، تطبيقاً لمبدأ المساواة أمام القانون، ولضمان احترامه في جميع المجالات"^(٢).

وهو ما أعادت التأكيد عليه في حكم حديث لها: "وحيث إن المقرر أن مبدأ المساواة أمام القانون الذي رددته الدساتير المصرية المتعاقبة بدءاً بدستور سنة ١٩٢٣، وانتهاءً

(١) الدستور القائم في تلك الأثناء هو دستور ١١ سبتمبر سنة ١٩٧١.

(٢) ينظر حكمها الصادر بجلسة ٢ إبريل سنة ١٩٨٩، في القضية رقم ٢١ لسنة ٧ قضائية دستورية.

بالدستور القائم^(١) الذي تناوله في المادتين (٤)، (٥٣) منه، يستهدف حماية حقوق المواطنين وحرّياتهم في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها، وهو بذلك يعد وسيلة لتقرير الحماية القانونية المتكافئة التي لا يقتصر تطبيقها على الحقوق والحريات العامة المنصوص عليها في الدستور، بل يمتد مجال أعمالها إلى الحقوق التي يقرها القانون ويكون مصدراً لها، ومن ثم لا يجوز للقانون أن يقيم تمييزاً غير مبرر تتنافر به المراكز القانونية التي تتماثل في عناصرها.

... متى كان ذلك، وكان التنظيم الذي أتى به النص المطعون فيه لم يتضمن تقرير الحق في إجازة وجوبية للعاملين المسيحيين المخاطبين بأحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة، لمدة شهر بأجر كامل، ولمرة واحدة طوال حياتهم الوظيفية، لزيارة بيت المقدس، مع عدم احتسابها ضمن الإجازات الاعتيادية المقررة بذلك القانون، وقصر منحها على أداء فريضة الحج، فإن هذا التنظيم يغدو تنظيمًا قاصراً غير متكامل، لا يحيط بالحقوق والحريات التي كفلها الدستور من مختلف أقطارها وجوانبها، ويكون بذلك قد أدخل إخلالاً جسيماً بها، بما يفقدها تكاملها وترابط أجزائها، ويقع من ثم مخالفاً لنصوص المواد (١، ٤، ١٢، ١٣، ١٤، ٥٣، ٦٤، ٩٢) من الدستور، متعيّناً لذلك القضاء بعدم دستوريته"^(٢).

وبالرجوع إلى النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم

(١) الدستور القائم هنا هو دستور ١٨ يناير سنة ٢٠١٤.

(٢) حكم المحكمة الدستورية العليا الصادر بجلسة ٤ فبراير سنة ٢٠١٧، في القضية رقم ١٥٣ لسنة ٣٢ قضائية

دستورية، الجريدة الرسمية، العدد ٦ مكرر (ب) في ١٥ فبراير سنة ٢٠١٧.

٩٦/١٠١ نجد أن المشرع أرسى مبدأ المساواة بين المواطنين بصفة عامة، وفي تولي الوظائف العامة بصفة خاصة، وذلك بالنص في المادة (١٧) على أن "المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو المواطن أو المركز الاجتماعي".

بالإضافة إلى التأكيد في المادة (١٢) على أن العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة، وأن المواطنين متساوون في تولي الوظائف العامة.

يبين لنا مما تقدم أن المشرع الدستوري في جمهورية مصر العربية وفي سلطنة عمان قد أسبغ حماية دستورية لا لبس فيها ولا غموض على المساواة بين المواطنين في تقلد الوظائف العامة، وتكافؤ الفرص، وعدم التمييز بين الجنسين في هذا الشأن.

المبحث الثالث مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة تمهيد وتقسيم:

ليست التنمية غاية في حد ذاتها، وإنما هي من أجل بناء الإنسان الذي هو أدواتها وصانعها؛ فهو السلاح الفاعل في ديمومة التنمية في البلاد، ودعامة التطور فيها، ومن ثم ينبغي ألا تتوقف عند مفهوم تحقيق الثروة، وبناء الاقتصاد، بل عليها أن تتعدى ذلك إلى تحقيق تقدم الإنسان، وإيجاد المواطن القادر على الإسهام بجدارة ووعي في تشييد صرح الوطن.

هذا ولئن كانت المساواة بين الجنسين أحد أبرز أهداف الألفية للأمم المتحدة التي كانت قد رسمت الأولويات العالمية للفترة من عام ٢٠٠٠ حتى عام ٢٠١٥، وأهداف التنمية المستدامة التي قامت الأمم المتحدة بصياغتها في إطار تحديد أولويات التنمية العالمية في الفترة من عام ٢٠١٥ حتى عام ٢٠٣٠، فإن المساواة بينهما في تقلد الوظائف العامة هي أحد مظاهر هذه المساواة^(١).

وهنا يتعين احترام مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، ومن ثم لا يجوز التمييز بين الرجال والنساء إلا حينما يشكل الجنس شرطاً جوهرياً لمزاولة الوظيفة، وهذا يعتبر استثناءً، والاستثناء يتعين أن يقدر بقدره، وأن ينحصر في غرضه.

فالمبدأ العام هو أهلية المرأة وقدرتها على القيام بمختلف الوظائف العامة، غير أنه يجوز إيراد استثناءات على هذا المبدأ إذا كانت طبيعة الوظيفة أو شروط ممارستها تقتضي حرمان النساء من المزاولة؛ أي أن اختلاف الجنس شرط حاسم لممارسة

(1) Auvert Patrick, L'egalite des sexes dans la fonction publiques, R. D. P, 1983, p. 1571.

الوظيفة، وهنا يحتفظ القاضي لنفسه بحق مراقبة ما إذا كان التدبير أو القيد المستخدم من جانب الإدارة مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة أم لا.

لقد أضحى تقدم أي مجتمع مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بمدى تقدم المرأة وقدرتها على المشاركة في شتى مجالات التنمية، غير أن وصول المجتمع إلى تنمية كافة الموارد البشرية فيه يتطلب تهيئته لقبول دور المرأة واحترام مكانتها الإنسانية^(١).

فلئن كان خروج المرأة إلى العمل ينظر إليه في الدول المتقدمة على أنه واجهة حضارية، تعبر عما يتمتع به الفرد في تلك البلاد من حقوق متساوية بينه وبين غيره سواء كان رجلاً أم امرأة، إلا أنه ينظر إليه في العالم العربي على أنه نتيجة لحاجة اقتصادية تدفع المرأة قسراً إلى كسب العيش، بصرف النظر عن أي معايير أخرى، لذا أصبح النظر إلى عمل المرأة على أنه شيء ثانوي أو مؤقت، طالما أن الرجل هو المسؤول عن الوفاء بمتطلبات أسرته الاقتصادية، وهذا من أكثر العوامل التي تعوق انطلاق المرأة في مجالات العمل المختلفة^(٢).

(١) ينظر د. أمل بنت سعيد المعمرية، المرأة ودورها في التنمية الإدارية "تجربة سلطنة عمان"، الكتاب التوثيقي للمتدى العربي الأول (دور المرأة العربية في التنمية الإدارية)، مسقط ١٦-١٨ أكتوبر ٢٠١١، الطبعة الأولى ٢٠١٤، ص ٥٠٧، د. علي خليفة الكواري، مرجع سابق، ص ٢٣.

(٢) برهان الدجاني، التخلف الاقتصادي وأبعاده الحضارية "أزمة التطور الحضاري في الوطن العربي"، جامعة الكويت، ١٩٧٤، ص ٥٠٠، د. إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان - الرياض، الطبعة الأولى ١٤١٦هـ - ١٩٩٥م، ص ٣٨-٤٢، د. عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي، مرجع سابق، ص ٣٨-٤٢، عائدة عبد الله أبو صايمة، مرجع سابق، ص ١١٥، د. إنعام عبد اللطيف الشهابي، السبل الكفيلة لتفعيل دور المرأة العربية الإداري والقيادي (ملتقى المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي)، قطر، ٢٠٠٨، ص ١٥٠، د. رشيد حسين أحمد البرواري، مرجع سابق، ص ١٧.

إن العمليات الحسابية البسيطة تكشف أن الاستثمار في تحسين وضع المرأة يمكنه أن يربط آثاراً إيجابية مضاعفة على مستويات المعيشة، وجودة الحياة والتنمية بوجه عام، في حين أن الاستمرار في تجاهل فجوة المساواة بين الجنسين يؤثر تأثيراً شديداً السلبية على المجتمع، وعلى عمليات التنمية^(١).

والذي لا شك فيه أن هناك جهداً عاماً إيجابياً في الدول العربية نحو تعزيز المساواة بين الجنسين؛ ففيما يتعلق بكفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة، وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مستويات صنع القرار، يلاحظ أن الكثير من الدول العربية أجرت إصلاحات قانونية ودستورية عديدة تشجع على زيادة تمثيل المرأة في مختلف الوظائف العامة^(٢).

بالترتيب على ما سبق فإننا سنحاول في هذا المبحث التعرف على المدى الذي تم الوصول إليه في هذا الشأن، وذلك عبر تناول الأمر في التشريع المصري والعماني.

(١) يرى البعض في هذا الإطار على الصعيد الخليجي أن توظيف المرأة بدلاً من الاعتماد على العمالة الأجنبية سيساهم بالطبع في النهوض بالاقتصاد الوطني، وفي الوقت ذاته سيقبل من تهديد هذه العمالة، وسيحسن بصفة عامة من وضع المرأة على كافة الأصعدة.

(Munira A.Fakhro, Woman at work in the Gulf "Acase study of Bahrain", Kegan paul international, London and New York, 1989, p17).

(٢) ينظر المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية... مرجع سابق، ص ٤، ٨.

- لقد نجحت الدول العربية خلال الأعوام الماضية في تحقيق بعض التقدم في مجال المساواة بين الجنسين، وتمكين النساء والفتيات؛ خاصة فيما يتعلق بسد الفجوات بين الجنسين في مجالي التعليم، والرعاية الصحية؛ لكنها رغم هذا ما تزال هناك العديد من المعوقات والتحديات التي تحول دون تحقيق نجاحات حاسمة في هذا السياق.

(World Bank, Mena Development Report, "Opening Doors: Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa". Washington, DC, 2013).

وقد رأينا تقسيم الدراسة في هذا المقام على ثلاثة مطالب؛ خصصنا الأول للحديث عن مدى المساواة في تقلد الوظائف الإدارية، والثاني لتوضيح مدى المساواة في تقلد الوظائف السياسية، أما الثالث فقد رصدناه لتناول مدى المساواة في تقلد الوظائف التي تحكمها قوانين خاصة، وذلك على النحو الآتي:-

المطلب الأول:- مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف الإدارية.

المطلب الثاني:- مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف السياسية.

المطلب الثالث:- مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف ذات القوانين الخاصة.

المطلب الأول

مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف الإدارية

يقتضي تطبيق مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أن تكون شروط التعيين عامة مجردة، تتسم بالموضوعية بالنسبة لكافة الأفراد، فلا تميز بسبب الأصل أو الجنس أو اللغة أو الدين، بحيث تكون الوظيفة حقاً من الحقوق العامة التي يتمتع بها كل مواطن تتوافر فيه الشروط المتطلبة^(١).

وفيما يخص المساواة بين الجنسين في هذا الشأن فإنها تقتضي عدم التمييز بين المرشحين لتقلد الوظائف العامة استناداً لاعتبارات الجنس، ومن ثم ليس بجائز في العصر الحديث التمييز في مجال تولي الوظائف العامة لمجرد هذا الاعتبار.

غير أنه يتعين عدم التغافل عن ضرورة تمكين المرأة من التوفيق بين مهام عملها

(١) ينظر د. هشام عبد الحميد الصالح، مرجع سابق، ص ١٩١.

وحياتها الأسرية، لما ينجم عن عدم التوفيق من آثار خطيرة على حياتها الأسرية^(١).
لقد حمل التطور في المجتمعات الحديثة المشرع على التدخل وإلغاء أوجه التمييز
ضد المرأة في مجال التوظيف في كثير من الوظائف العامة، وبخاصة الوظائف التي
تحكمها قوانين الخدمة المدنية^(٢).

فعلى الصعيد المصري خطى المشرع خطوات واسعة وجادة فيما يخص المساواة
بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة؛ إذ تكفل الدولة طبقاً للمادة (١١) من الدستور
تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية
والاجتماعية والثقافية، كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة، ووظائف
الإدارة العليا في الدولة، والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها.

وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فيما يخص المساواة بين
الجنسين في تقلد الوظائف العامة^(٣) نجد المشرع يقرر أن الوظائف المدنية حق
للمواطنين، وأن التعيين فيها يكون على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة
أو وساطة، من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية متضمناً
البيانات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، على نحو يكفل تكافؤ الفرص، والمساواة

(١) حول تأثير ساعات العمل الطويلة على حياة المرأة الأسرية ينظر:

Maria Akhbar Saberi, The effects of long working hours on the Bahraini women's work – life balance, 2007, p.37, T. Scarlett Epstein, Kate Crehan, Annemarie Gerzer and Jurgen Sass, Women, Work and family "In Britain and Germany", 1986, p.3-8.

(٢) ينظر د. أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، مؤتمر كلية الحقوق الدولي

الثاني، جامعة الإسراء بالأردن (مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية)، الفترة من ٢-٣

نيسان ٢٠١٤، ص ١٢.

(٣) ينظر المواد (١)، (١٢)، (١٤)، (١٦) من القانون.

بين المواطنين.

وفي هذا الصدد نجد المشرع فيما يخص شروط التعيين في الوظائف التي تسري عليها أحكام هذا القانون، قد اقتصر على اشتراط التمتع بالجنسية المصرية، دون أي تمييز بين المواطنين على أساس الجنس.

ولا يقتصر الأمر على الوطنيين فقط؛ فلم يميز المشرع في مجال شغل هذه الوظائف بغير المصريين بين الذكور والإناث، مقررًا المساواة بين الجنسين في هذا المجال، عند شغل الوظيفة بغير المصريين، حال تعذر شغل المصريين الوظائف المطلوبة، لعدم استيفاء الشروط^(١).

هذا وبالنظر للمساءلة على أرض الواقع نجد أن مساهمة المرأة العاملة المصرية في إجمالي القوى العاملة المصرية، قد بلغت وفقاً لإحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء في عام ٢٠١٥ ما نسبته ٢٢.٩٪ من إجمالي قوة العمل من سن ١٥ - ٦٤ سنة، والتي تطورت في عام ٢٠١٦ حتى وصلت إلى ما نسبته ٢٤.٢٪، ثم ما لبثت أن انخفضت قليلاً في عام ٢٠١٧ مسجلة ما نسبته ٢٣.٨٪، واستمرت في الانخفاض بدرجة كبيرة حتى أصبحت ١٩.٧٦٪ في الربع الأول من عام ٢٠١٨، وفي الربع الأخير

(١) تنص المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في هذا الشأن على أنه "يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي: ١- أن يكون متمتعاً بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية".

- لم يميز المشرع أيضاً بشأن التعاقد في حالات الضرورة مع ذوي الخبرات في التخصصات النادرة بين الجنسين (ينظر المادة ١٦ من القانون ذاته).

من العام ذاته واصلت الانخفاض حتى بلغت ما نسبته ١٦.٨٪^(١). وعلى صعيد الوظائف العامة ارتفعت النسبة المئوية للعاملات في القطاع الحكومي من إجمالي العاملين المصريين في هذا القطاع، حيث بلغت في عام ٢٠١٥ ما نسبته ١٩.٧٥٪^(٢)، وارتفعت بنسبة كبيرة في عام ٢٠١٧ حتى وصلت إلى ما نسبته ٢٥.٣٦٪^(٣). وتعكس هذه الزيادة النتائج الإيجابية للتعليم والتشريعات والقوانين الصادرة في جمهورية مصر العربية، الداعمة لمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، وفي تقلد الوظائف العامة، كما تعكس أيضاً التحسن النوعي في شغل الوظائف التي كانت تعتبر ذكورية في السابق^(٤).

وعلى الصعيد العماني فيما نحن بصدد نجد المشرع أيضاً لا يميز بين المواطنين على أساس الجنس؛ إذ يحق لكل مواطن ذكراً كان أو أنثى أن يتولى الوظائف العامة، وهو ما أرساه النظام الأساسي للسلطنة عبر النص على أن العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة، وأن المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في

(١) ينظر نشرة الجهاز المركز للتعبئة العامة والإحصاء، مصر في أرقام- العمل ٢٠١٩، ص ٤٧، ٥٦.

(٢) ينظر الجهاز المركز للتعبئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لإحصاء العاملين بالحكومة والقطاع العام/ الأعمال العام عام ٢٠١٦، مرجع رقم ٧١-١٢٢٢٢-٢٠١٦، إصدار أكتوبر ٢٠١٦، ص ٢٥.

(٣) ينظر تقرير الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، مصر في أرقام ٢٠١٨، مرجع رقم ٢٠١٨-٠١١١٢-٧١، إصدار مارس، ص ٦٢، مصر في أرقام- العمل ٢٠١٩، ص ٥٨.

(٤) يشير البعض إلى أنه من المرجح أن يزيد الناتج المحلي الإجمالي في مصر ليصل إلى نحو ٣٤٪ إذا تساوت نسبة توظيف المرأة بالرجال.

DeAnne Aguirre, Leila Hoteit, Christine Rupp, Karim Sabbagh, Empowering the Third Billion "Women and the World of Work in 2012", 2012.

ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي^(١).

وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية في هذا الشأن نجد المشرع قد اقتصر فيما يخص شروط التعيين في الوظائف التي تسري عليها أحكام هذا القانون على اشتراط التمتع بالجنسية العمانية، دون أي تمييز بين المواطنين على أساس الجنس.

ولا يقتصر الأمر على الوطنيين فقط؛ فلم يميز المشرع في مجال شغل هذه الوظائف بغير العمانيين بين الذكور والإناث، مقررًا المساواة بين الجنسين في هذا المجال عند شغل الوظيفة بغير العمانيين حال اقتضاء الحاجة ذلك^(٢).

وبالنظر لوضع المرأة العمانية على أرض الواقع نجد أن مساهمة المرأة العاملة في إجمالي القوى العاملة العمانية قد زادت بصورة مضطردة على مدى العقود الأخيرة؛ فقد تطورت النسبة المئوية حتى أصبحت المرأة العمانية في عام ٢٠٠٠ تشكل ١٧٪ من القوى العاملة بصفة عامة، وتدرجت حتى تجاوزت النسبة ٢٥٪ في عام ٢٠١٠^(٣).

وعلى صعيد الوظائف العامة ارتفعت النسبة المئوية للعاملات في القطاع الحكومي

(١) ينظر المادتان (١٢) و(١٧) من النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١.

(٢) ينظر المادة (١٢) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠.

(٣) ينظر البوابة الرسمية للخدمات الحكومية الالكترونية (عماننا)، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، دليل تمكين المرأة العمانية ٢٠١٣، يوليو ٢٠١٣، ص ٤٣، قاسم بن زهران العمري، صورة المرأة العمانية العاملة في ثقافة الشباب "دراسة ميدانية"، المطبعة الشرقية ومكبتها، الطبعة الأولى ٢٠٠٥، ص ٦٥-٦٧.

- حول بدايات التحاق المرأة العمانية بالعمل ينظر:

Munira A.Fakhro, Woman at work in the Gulf "Acase study of Bahrain", Kegan paul international, London and New York, 1989, p.43.

حتى وصلت إلى ٤٧٪ في عام ٢٠١٢، و٤٧.٢ في عام ٢٠١٣، و٤٧.١٪ في عام ٢٠١٤^(١)، ثم هبطت في عام ٢٠١٥ إلى ٤١٪^(٢)، والتي ارتفعت طفيفاً في عام ٢٠١٦^(٣) حتى وصلت ما نسبته ٤١.٥٪، وفي ٢٠١٧^(٤) واصلت الارتفاع حتى بلغت ما نسبته ٤١.٩٪.

لقد ارتفع عدد الموظفين بالقطاع الحكومي بنسبة ١٦٪ ما بين عامي ٢٠١٢ و٢٠١٦، حازت الإناث من التعيينات الجديدة في عام ٢٠١٦ على ما نسبته ٥٥٪، وتشير الإحصاءات إلى أن نسبة الإناث بالوظائف الإدارية العليا بالخدمة المدنية ارتفعت من ١٠٪ عام ٢٠١٢ حتى وصلت إلى ٢١٪ في عام ٢٠١٦ من إجمالي شاغلي وظائف الإدارة العليا والوسطى المباشرة^(٥).

وتعكس هذه الزيادة الكبيرة النتائج الإيجابية للتعليم والتشريعات والقوانين الصادرة في سلطنة عمان، الداعمة لمبدأ تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات، وفي تولي الوظائف العامة، كما تعكس هذه الزيادة التحسن النوعي في شغل

(١) ينظر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الكتاب الإحصائي السنوي، الإصدار ٤٣، أكتوبر ٢٠١٥، ص ١٠٥.

(٢) ينظر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية شراكة وتنمية، إصدار ٢٠١٦، ص ٣٩.

(٣) ينظر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الكتاب الإحصائي السنوي، الإصدار ٤٥، أغسطس ٢٠١٧، بيانات ٢٠١٦، ص ١٢٠.

(٤) ينظر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الكتاب الإحصائي السنوي، الإصدار ٤٦، أغسطس ٢٠١٨، بيانات ٢٠١٧، ص ١٢٣.

(٥) ينظر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية دور بارز ومتواصل في خدمة الوطن في مسيرته التنموية، إصدار ٢٠١٧، ص ٣١-٣٢.

الوظائف التي كانت تعتبر ذكورية في السابق^(١).

ختاماً... بعد إذ فرغنا من تناول موقف المشرع المصري ونظيره العماني من المساواة بين الجنسين بشأن تقلد الوظائف الإدارية، يمكننا القول أن المشرعين يتبنيان ذات الموقف من تقرير للمساواة بين الذكور والإناث، بشأن شغل الوظائف كافة الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية، ومن ثم فحرية التقدم لشغل هذه الوظائف بالنسبة للمرأة مكفولة، شأنها في هذا شأن الرجل.

المطلب الثاني

مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف السياسية

تجدر الإشارة بداية فيما يخص تقلد الوظائف السياسية إلى أن نظام الحكم في جمهورية مصر العربية هو نظام جمهوري يقوم على اختيار الرئيس عن طريق الاقتراع العام السري المباشر، وذلك بالأغلبية المطلقة لعدد الأصوات الصحيحة^(٢)، بينما نظام

(١) رغم التقدم المحرز على الصعيدين المصري والعماني في هذا الشأن يرى جانب من الفقه أنه ما زالت ظاهرة التمثيل غير المتكافئ أكثر انتشاراً وأوسع نطاقاً، ليس على المستوى الإداري والقيادي، وإنما على كافة المستويات الوسطى والإشرافية، وهو ما يتطلب وضع استراتيجية عربية تساهم في رفع مساهمة المرأة الممارسة للعمل الإداري والقيادي بشكل فعال لتحقيق أهداف التنمية الشاملة في الوطن العربي (د. إنعام عبد اللطيف الشهابي، مرجع سابق، ص ١٤١-١٤٢، د. عادل عبد اللطيف، تحديات التنمية البشرية في منطقة الخليج، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الموارد البشرية والتنمية في الخليج العربي، الطبعة الثانية ٢٠١١، ص ٥٣، آمنة بنت عبيد الحجرية، المرأة العربية وخريطة التنمية، "دور المرأة العربية في التنمية الإدارية"، مسقط ١٦-١٨ أكتوبر ٢٠١١، الطبعة الأولى ٢٠١٤، ص ٣٣١).

(٢) تشير المادة الأولى من الدستور في هذا الشأن إلى أن "جمهورية مصر العربية دولة ذات سيادة، موحدة لا تقبل التجزئة، ولا ينزل عن شيء منها، نظامها جمهوري ديمقراطي، يقوم على أساس المواطنة وسيادة القانون..."، وتضيف المادة (١٤٣) بشأن كيفية الاختيار أنه "ينتخب رئيس الجمهورية عن طريق الاقتراع العام السري المباشر، وذلك بالأغلبية المطلقة لعدد الأصوات الصحيحة...".

الحكم في سلطنة عمان هو نظام ملكي، يقوم على الوراثة فيما يخص تولى منصب رئيس الدولة^(١).

وبالرجوع إلى أحكام الدستور المصري بصدد شروط الترشح لرئاسة الجمهورية^(٢)، نجد أن المشرع لم يميز بشأن جنس المترشح بين الذكور والإناث، وهو ما سجلته المادة (١٤١) بالنص على أنه "يُشترط فيمن يترشح رئيساً للجمهورية أن يكون مصرياً من أبوين مصريين، وألا يكون قد حمل أو أي من والديه أو زوجه جنسية دولة أخرى..."^(٣).

يبين لنا من هذا النص أن المشرع الدستوري أراد بوضوح أن يفسح المجال أمام المرأة المصرية للترشح لرئاسة الجمهورية، ومن ثم إمكانية تقلد منصب الرئاسة حال تأييد الأغلبية المطلقة لعدد الأصوات الصحيحة لها.

(١) أوضحت المادة الخامسة من من النظام الأساسي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١ نظام الحكم بالقول "نظام الحكم سلطاني وراثي...".

(٢) يُعد الحق في الترشح من أبرز الحقوق السياسية الذي تحرص معظم الدساتير على كفالتة وإحاطته بضمانات عدة تحول دون انتهاكه أو الحرمان منه دون وجه حق، وقوامه إتاحة الفرصة أمام كل مواطن تتوافر فيه الشروط التي يتطلبها المشرع لخوض المراسم الانتخابية المختلفة لترشيح نفسه وتمثيل المواطنين، ومن ثم يكون لكل مواطن حق الترشح في الانتخابات التي تُجرى لاختيار رئيس الجمهورية أو أعضاء البرلمان أو أعضاء المجالس المحلية، متى توافرت لديه شروط الترشح التي يتطلبها المشرع بصدد كل مرسم انتخابي من هذه المراسم (د. أحمد سليمان عبد الراضي، الحقوق السياسية، دار النهضة العربية، ٢٠١٦، ص ١٠٨).

(٣) جدير بالذكر في هذا المقام أن دساتير العهد الجمهوري كافة لم تميز بشأن الترشح لرئاسة الجمهورية بين الرجل والمرأة؛ إذ جاء النص ابتداءً من دستور سنة ١٩٥٦ وانتهاءً بالدستور الحالي باشتراط أن يكون المرشح مصري، وهو لفظ مذكر يحتمل أن يكون المرشح رجلاً، كما يحتمل أن يكون امرأة.

على النقيض من هذا نجد النظام الأساسي لسلطنة عمان يقرر صراحة عدم جواز تولي المرأة منصب السلطان^(١)، وفي هذا تنص المادة الخامسة على أن "نظام الحكم سلطاني وراثي في الذكور من ذرية السيد تركي بن سعيد بن سلطان...".

وبذا يمكننا القول أنه يتعين فيمن يتولى رئاسة الدولة العمانية أن يكون ذكراً من ذرية السيد تركي بن سعيد بن سلطان، والمشرع هنا حاسم بشأن حرمان الإناث من تقلد منصب الرئاسة، فليس بجائز بحال من الأحوال أن تتولى أنثى منصب السلطان سواء أكانت من ذرية السيد تركي الذكور أو الإناث^(٢).

بالترتيب على ما تقدم يمكننا القول أنه فيما يخص المساواة بين الجنسين بشأن تولي رئاسة الدولة في مصر أن المشرع الدستوري المصري أجاز ترشح المرأة لمنصب الرئاسة، ومن ثم إمكانية صيرورتها رئيساً للبلاد، بينما على النقيض المشرع الدستوري

(١) غالباً ما يتولى الحكم في الأنظمة الملكية أكبر أبناء الملك سناً من الذكور، وهناك من النظم الملكية ما يحصر وراثته العرش في أكبر أعضاء الأسرة المالكة سناً من الذكور، كالمملكة الأردنية الهاشمية، أو أكبر الأعضاء سناً وصلاحيته، كالمملكة العربية السعودية، كما أن منها ما يسمح بتولي الإناث العرش، كالمملكة المتحدة البريطانية والسويد والدنمارك، وهو ما تحرص معظم الدساتير في النظم الملكية على تنظيمه، فضلاً عن حظر تعديل النصوص المتعلقة بهذا الشأن (ينظر د. سعد عصفور، المبادئ الأساسية في القانون الدستوري والنظم السياسية، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٠، ص ١٣٥، د. محمود عاطف البناء، الوسيط في النظم السياسية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى ١٩٨٨، ص ٢٥١).

(٢) وفقاً لمضمون النص ليس هناك تمييز بين الذكور والإناث من ذرية السيد تركي بن سعيد بن سلطان فيما يتعلق بتولي منصب رئيس الدولة (السلطان)؛ فقد جاء لفظ ذرية عامماً ولم يتم قصره على الذرية من الذكور أو الذرية من الإناث، ومن ثم سواء أكان من سيتقلد المنصب من ذرية السيد تركي من الذكور أو من الإناث فالأمر جائز، المهم أن يكون ذكراً (ينظر د. أحمد سليمان عبد الراضي، الوسيط في النظم السياسية "في إطار النظام الأساسي لسلطنة عمان وأحدث القوانين"، بدون دار نشر، ٢٠١٨/٢٠١٩، ص ١٢٦).

العماني لم يجز بحال من الأحوال أن تتولى أنثى منصب السلطان؛ إذ اشترط صراحة فيمن يتولى منصب السلطان أن يكون ذكراً.

هذا وفيما يخص تقلد الوظائف السياسية الأخرى نجد المشرع المصري قد خطى خطوات واسعة في طريق إقرار المساواة بين الجنسين في هذا الشأن؛ فعلى صعيد السلطة التنفيذية اكتفى المشرع فيمن يلي منصب رئيس مجلس الوزراء أو الوزير باشتراط التمتع بالجنسية المصرية، مقررًا في المادة (١٦٤) من الدستور أنه "يشترط فيمن يعين رئيساً لمجلس الوزراء، أن يكون مصرياً من أبوين مصريين، وألا يحمل هو أو زوجه جنسية دولة أخرى... ويشترط فيمن يعين عضواً بالحكومة، أن يكون مصرياً...".

يتضح لنا من هذا النص أن المشرع الدستوري يكتفي باشتراط الجنسية المصرية فيمن يتولى منصب رئيس مجلس الوزراء ومنصب الوزير، دون تمييز بين المواطنين على أساس الجنس في هذا الشأن، ومن ثم يمكننا القول أن المرأة المصرية تتساوى مع الرجل فيما يتصل بتقلد منصب رئيس مجلس الوزراء، ومنصب الوزير، وما يدنوهم من وظائف سياسية في السلطة التنفيذية.

وعلى أرض الواقع تشير الإحصاءات إلى أن المرأة المصرية شغلت وتشغل العديد من المواقع القيادية في البلاد^(١)، فهناك الوزيرة^(٢)؛ شغلت المرأة المصرية في ظل الحكومة المشكلة في يناير ٢٠١٢ ما نسبته ٦.٤٥٪ من عدد الحقائق الوزارية (حقيقتان

(١) ينظر شيرين ماهر، ٢٠١٧ عام تقدير رئاسي للمرأة المصرية، مجلة أبناء الوطن، العدد ٣٦، ص ٣٣-٣٧.

(٢) جدير بالذكر في هذا المقام الإشارة إلى أن السيدة/ حكمت أبو زيد هي أول امرأة تتقلد المنصب الوزاري في مصر، وكان هذا في عهد الرئيس الراحل جمال عبد الناصر، في ٢٥ سبتمبر ١٩٦٢، وعينت وزيرة للشئون الاجتماعية.

وزاريتان^(١)، وهي تشغل حالياً ثمان حقائب وزارية داخل مجلس الوزراء، بما نسبته ٢٤٪ من عدد الحقائب الوزارية^(٢)، وهناك المحافظ ونواب المحافظ؛ تم تعيين أول سيدة مصرية في منصب المحافظ في فبراير ٢٠١٧، تلى ذلك تعيين أخرى، بالإضافة لخمس سيدات في منصب نواب المحافظين في أغسطس ٢٠١٨.

وعلى الصعيد العماني في هذا الشأن نجد المشرع أيضاً لا يميز بين الجنسين فيما يتصل بتولي منصب رئيس مجلس الوزراء أو نائبه أو منصب الوزير، إذ اكتفى المشرع في المادة (٤٩) من النظام الأساسي باشتراط الجنسية العمانية الأصلية، ولم يشترط الذكورة، وذلك بالنص على أنه "يشترط فيمن يعين رئيساً لمجلس الوزراء أو نائباً له أو وزيراً ما يلي: ١- أن يكون عماني الجنسية بصفة أصلية وفقاً للقانون".

وبالنظر لوضع المرأة العمانية على أرض الواقع في هذا الإطار نجدتها وصلت لمنصب وزيرة (٣ وزيرات وحقيرة وزارية)؛ إذ تولت منصب وزيرة التعليم، ووزيرة التعليم العالي، ووزيرة السياحة، كما تولت منصب وكيله وزارة^(٣)، وحالياً تشغل ما

(١) تقرير الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان، العالم العربي: أي ربيع للنساء؟، مطبعة الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان، مارس ٢٠١٢، ص ٢٠.

(٢) الجهاز المركزي للتعبة العامة والاحصاء، البيان الصحفي الصادر يوم الخميس الموافق ٧/٣/٢٠١٩ بمناسبة اليوم العالمي للمرأة.

(٣) التقرير الوطني بيجين +١٥ (٢٠٠٥-٢٠١٠)، وزارة التنمية الإجتماعية، دائرة شؤون المرأة، المديرية العامة للتنمية الأسرية، ٢٠١١، ص ٢٩، البوابة الرسمية للخدمات الحكومية الالكترونية (عماننا)، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية دور بارز ومتواصل في خدمة الوطن في مسيرته التنموية، إصدار ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ٥٠، د. آسية بنت ناصر البوعلي، تجارب عالمية وعربية في مساهمة المرأة في التنمية الإدارية "تجربة سلطنة عمان نموذجاً"، الكتاب التوثيقي للمتدى العربي الأول (دور المرأة العربية في التنمية الإدارية)، مسقط ١٦-١٨ أكتوبر ٢٠١١، الطبعة الأولى ٢٠١٤، ص ٤٢٦.

نسبته ٦.٦٪ من تشكيل مجلس الوزراء.

وعلى صعيد آخر فيما يخص عضوية البرلمان والمساواة بين الجنسين يمكننا القول أن المشرع المصري لا يميز بين المرأة والرجل في مجال التصويت في الانتخابات العامة أو الترشح أو التعيين بالمجالس النيابية.

وفي هذا الصدد تشير المادة الأولى من قانون تنظيم مباشرة الحقوق السياسية رقم ٤٥ لسنة ٢٠١٤ إلى أنه "على كل مصري ومصرية بلغ ثماني عشرة سنة ميلادية أن يباشر بنفسه الحقوق السياسية الآتية: أولاً- إبداء الرأي في كل استفتاء ينص عليه الدستور. ثانياً- انتخاب كل من: ١- رئيس الجمهورية. ٢- أعضاء مجلس النواب. ٣- أعضاء المجالس المحلية. ويُعفى من أداء هذا الواجب ضباط وأفراد القوات المسلحة الرئيسية والفرعية والإضافية، وضباط وأفراد هيئة الشرطة، طوال مدة خدمتهم بالقوات المسلحة أو الشرطة...".

والأمر ذاته فيما يخص الترشح لعضوية مجلس النواب فلم يميز المشرع بين الجنسين في هذا الشأن، إذ يكتفي المشرع بالتمتع بالجنسية المصرية^(١)، يستوي في هذا الذكور والإناث، وهو ما سجلته المادة (٨) من قانون مجلس النواب رقم ٤٦ لسنة ٢٠١٤، بعد تعديله بالقرار بقانون رقم ٩٢ لسنة ٢٠١٥، بالنص على أنه "مع عدم الإخلال بالأحكام المقررة في قانون تنظيم مباشرة الحقوق السياسية، يُشترط فيمن يترشح لعضوية مجلس النواب: ١- أن يكون مصرياً متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية".

(١) للتفاصيل في هذا الشأن ينظر د. أحمد سليمان عبد الراضي، مدى أحقية المتجنس...، مرجع سابق، ص ٦٧-

يضاف إلى هذا ما قرره المادة (١١) من الدستور من إلزام للدولة بالعمل على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية. وكذا الشأن بالنسبة للترشح لعضوية المجالس المحلية؛ إذ اكتفى المشرع في هذا الشأن باشتراط التمتع بالجنسية المصرية، بلا تمييز بين الجنسين، ولا يقف الأمر عند حد تمكين المرأة من الترشح، بل يخصص الدستور في المادة (١٨٠) منه ربع عدد المقاعد للمرأة، وذلك بالقول "... يُخصّص ربع عدد المقاعد للشباب دون سن خمس وثلاثين سنة، وربع العدد للمرأة...".

وعلى صعيد التشريع العماني نهج المشرع النهج ذاته فيما يخص عضوية البرلمان والمساواة بين الجنسين؛ فلم يميز بين المرأة والرجل في مجال التصويت في الانتخابات العامة أو الترشح أو التعيين بالمجالس النيابية^(١)؛ إذ يحق لكل مواطن ذكراً كان أو أنثى أن يطلب قيده في السجل الانتخابي متى أتم واحداً وعشرين عاماً ميلادياً في الأول من يناير من سنة الانتخاب، ولم يكن منتسباً لجهة أمنية أو عسكرية^(٢).

لقد اكتفى المشرع الدستوري باشتراط التمتع بالجنسية العمانية فيمن يتم تعيينه عضواً في مجلس الدولة، وكذا الشأن بالنسبة للترشح لعضوية مجلس الشورى، دون تمييز بين الجنسين في هذا الشأن.

على أنه فيما يخص الترشح لعضوية المجلس البلدي فإن المشرع يجيز - كما هو

(١) ينظر بشأن شروط التعيين في مجلس الدولة المادة (٥٨) مكرراً (٢) من النظام الأساسي، وبشأن شروط الترشح لعضوية مجلس الشورى المادة (٥٨) مكرراً (١٠) من النظام ذاته.

(٢) للتفاصيل في هذا الشأن ينظر د. أحمد سليمان عبد الراضي، الوسيط في النظم السياسية...، مرجع سابق،

الوضع بالنسبة للترشح لعضوية مجلس الشورى - ترشح الرجال والنساء على قدم المساواة، فقد اكتفى المشرع باشتراط حمل الجنسية العمانية، وذلك بالنص في المادة (٨) من قانون المجالس البلدية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١١٦ / ٢٠١١ على أنه "يشترط في عضو المجلس من غير ممثلي الجهات الحكومية ما يأتي: أ- أن يكون عماني الجنسية.

جدير بالذكر أنه تم منح المرأة العمانية الحق في التصويت والترشح في الانتخابات العامة عام ١٩٩٤، ولذلك تعد سلطنة عمان ثاني دولة خليجية تمنح المرأة حق التصويت والترشح في الانتخابات، بعد البحرين التي منحتها هذا الحق عام ١٩٧٣، غير أنها أول دولة خليجية تصبح فيها المرأة عضواً بالبرلمان، وذلك بالانتخاب عام ١٩٩٤^(١).

وتشير الإحصائيات إلى أن نسبة تمثيل المرأة المصرية داخل مجلس الشعب (مجلس النواب حالياً) قد ارتفعت للمرة الأولى عام ٢٠١٠ حيث وصلت إلى ١٢.٧٪^(٢)، وقد واصلت هذه النسبة الارتفاع في ظل التشكيل الحالي للمجلس (تشكيل ٢٠١٥) حيث بلغ عدد النائبات ٨٩ نائبة؛ منهن ٧٥ عن طريق الانتخاب و ١٤ من خلال

(١) لمملكة البحرين سبق بين دول الخليج العربي في منح المرأة الحق في التصويت في الانتخابات والترشح وذلك عام ١٩٧٣، وقد أصبحت المرأة عضواً في البرلمان عام ٢٠٠٠ (ينظر حمد بن ناصر الشكيلي، المشاركة السياسية للمرأة العمانية، مجموعة الدراسات والبحوث والتقارير البرلمانية الصادرة عن دائرة المعلومات والبحوث بمجلس الدولة، مايو ٢٠٠٨، ص ٦-٧).

(٢) كان لتطبيق نظام الكوتا في هذه الانتخابات أثر بالغ في الوصول لهذه النسبة، ينظر في هذا الشأن:

Drude Dahlerup, Women in Arab Parliaments "Can Gender Quotas Contribute to Democratization", al-raida Issue 126-127, Summer/Fall 2009, p.33-34.

التعيين بما نسبته ١٤.٩٪، وهي النسبة الأعلى في تاريخ الحياة النيابية.

وعلى صعيد المجالس المحلية تشير الإحصاءات إلى أن نسبة تمثيل المرأة في تشكيل عام ٢٠٠٢ كانت ١.٨٪، والتي بلغت في آخر تشكيل عام ٢٠٠٨ ما نسبته ٤٪^(١). كما تشير الإحصائيات على الصعيد العماني إلى أن المرأة العمانية بلغت نسبة تعيينها في مجلس الدولة ١٦.٧٪ من إجمالي أعضاء المجلس البالغ ٨٤ عضواً، وذلك في الفترة السادسة للمجلس (٢٠١٥-٢٠١٩)، في حين فازت سيدة واحدة في انتخابات مجلس الشورى الحالي، وهو ما يشكل ٩٪ من إجمالي أعضاء مجلس عمان^(٢).

وبشأن المجالس البلدية تشير الإحصاءات إلى أن أعداد العضوات ارتفعت من أربع عضوات في الفترة الأولى (٢٠١٢-٢٠١٦) بما نسبته ٢٪ إلى سبع عضوات في الفترة الثانية (٢٠١٦-٢٠٢٠) بما نسبته ٤٪^(٣).

(١) تقرير الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان، العالم العربي: أي ربيع للنساء؟، مرجع سابق، ص ٢٠-٢١، وينظر في هذا الإطار جيزس ألكيزار - فرانسيسكو بانزيكا - ناتاليا بوبوفا، النساء والعمل في مصر "دراسة حالة لقطاعي السياحة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات"، مؤسسة التدريب الأوروبية، يوليو ٢٠٠٩، ص ٢١-٢٢، مشوط شبعان عامر الهاجري، تطور الحقوق الدستورية للمرأة العربية "دراسة مقارنة لأنظمة مجلس التعاون لدول الخليج العربي"، دار النهضة العربية، ٢٠١٢، ص ٢١٥-٢١٧.

(٢) ينظر المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية...، مرجع سابق، ص ٢١-٢٢.

(٣) ينظر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية دور بارز ومتواصل في خدمة الوطن في مسيرته التنموية، إصدار ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ٤٩-٥٠.

- في معرض التعقيب على هذه النسب يقرر البعض أنه لا زالت مشاركة المرأة العمانية في المجالس النيابية متواضعة جداً، ولم تحقق النسبة التي يتوقع المجتمع أن تصل إليها (قاسم بن زهران العمري، مرجع سابق، ص ٦٢).

ختاماً ... بعد إذ انتهينا من تناول موقف المشرع المصري ونظيره العماني من المساواة بين الجنسين بشأن تقلد الوظائف السياسية، يمكننا القول بتلاقي إرادة المشرعين وتوافقها بشأن تقرير المساواة بين المرأة والرجل بالنسبة لشغل منصب رئيس مجلس الوزراء ومنصب الوزير وما يدنوهم من وظائف سياسية في السلطة التنفيذية على الصعيد المصري، بالإضافة إلى منصب نائب رئيس مجلس الوزراء على الصعيد العماني؛ إذ يتفقان على الاكتفاء بحمل الجنسية الوطنية، دون تمييز على أساس الجنس.

وكذا الشأن فيما يخص الترشح لعضوية البرلمان والمجالس المحلية، أو التعيين فيهم^(١).

غير أنهما تباينا بالنسبة لتولي منصب الرئاسة؛ فلئن قرر المشرع الدستوري المصري إفساح المجال أمام المرأة المصرية للترشح لرئاسة الجمهورية، ومن ثم إمكانية تقلدها منصب الرئاسة حال تأييد الأغلبية المطلقة لعدد الأصوات الصحيحة لها، فإن المشرع

(١) يتشكل مجلس الدولة (الغرفة الثانية لمجلس عمان) من رئيس وأعضاء يعينون بمرسوم سلطاني، على ألا يتجاوز عددهم بالرئيس عدد أعضاء مجلس الشورى، ويضم المجلس البلدي للمحافظة ثلاث فئات؛ ممثلون للجهات الحكومية بدرجة مدير عام أو مدير دائرة على الأقل، منتخبون ممثلون للولايات التابعة للمحافظة، واثان من أهل المشورة والرأي من أبناء المحافظة يتم اختيارهما من جانب وزير الداخلية، ومن الوزير المختص بالنسبة لمحافظة مسقط وظفار (ينظر المادتان ٥٨، ٥٨ مكرراً من النظام الأساسي لسلطنة عمان، والمادة ٦ من قانون المجالس البلدية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١١٦ / ٢٠١١).

- على الصعيد المصري يملك رئيس الجمهورية تعيين عدد من الأعضاء في مجلس النواب لا يزيد على ٥٪ من عدد الأعضاء المنتخبين، نصفهم على الأقل من النساء (ينظر المادة ١٠٢ من الدستور الحالي، والمادة ٢٧ من قانون مجلس النواب رقم ٤٦ لسنة ٢٠١٤).

الدستوري العماني على النقيض أغلق الباب في وجه إمكانية تقلد المرأة منصب الرئاسة، إذ اشترط صراحة فيمن يتولى منصب السلطان أن يكون ذكراً، وبالتالي من غير الجائز مطلقاً أن تتولى أنثى منصب السلطان.

المطلب الثالث

مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف ذات القوانين الخاصة

يقرر المشرع في معظم البلدان إلى جوار الشريعة العامة في مجال الوظيفة العامة (قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية) وظائف معينة تحكمها قوانين ذات طبيعة خاصة.

فليس الموظفون العموميون سواء من حيث المعاملة والتنظيم القانوني؛ إذ هناك عدة طوائف لا تخضع لتلك الشريعة العامة التي تحكم الموظفين، وإنما تسري بشأنهم أنظمة خاصة وفقاً لطبيعة وظائفهم، مثل رجال القوات المسلحة من العاملين في وزارة الدفاع، ورجال هيئة الشرطة، وأعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئات القضائية، وأعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي، وباقي الأجهزة والهيئات الرقابية الأخرى التي تنظم شؤونها قوانين خاصة.

وتجدر الإشارة إلى أن أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية تسري باعتبارها الشريعة العامة؛ إذ تطبق على الموظفين العموميين كافة، كما تطبق على الموظفين الذين تحكمهم قوانين خاصة فيما لم يرد به نص في تلك القوانين^(١).

(١) ينظر د. أحمد سليمان عبد الراضي، التنظيم القانوني للوظيفة العامة بسلطنة عمان، بدون دار نشر،

وعلى صعيد المساواة بين الجنسين في تقلد هذه الوظائف^(١) نجد المشرع المصري قد أتاح للمرأة التعيين في معظمها؛ إذ يجوز لها التعيين في سلك القضاء (الجهات والهيئات القضائية)، وهو ما سجلته المادة (١١) من الدستور بالقول "تكفل الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور... كما تكفل للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة ووظائف الإدارة العليا في الدولة والتعيين في الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها..."، كما أن المشرع العادي اكتفى منذ عشرات السنوات باشتراط التمتع بالجنسية المصرية فيمن يتم تعيينه في هذه الجهات والهيئات^(٢)، أو حتى في المحكمة الدستورية العليا^(٣).

يضاف إلى هذا جواز التعيين ضمن الهيئة الأكاديمية في الجامعات المصرية، فلم يميز المشرع مطلقاً في قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الجنسين في هذا الشأن.

(١) ينحصر تناول في هذا المقام على الوظائف القضائية، ووظائف الهيئة الأكاديمية، ووظائف جهاز الشرطة، ووظائف القوات المسلحة، ووظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي.

(٢) ينظر بشأن تعيين القضاة المادة (٣٨) من قانون السلطة القضائية رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢ والمادة (١١٦) بشأن تعيين أعضاء النيابة العامة، والمادة (٧٣) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن تعيين أعضاء مجلس الدولة، والمادة (٣٨ مكرر) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تعيين أعضاء النيابة الإدارية، والمادة (١٣) من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين أعضاء هيئة قضايا الدولة.

(٣) طبقاً للمادة الرابعة من قانون المحكمة رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ يُشترط فيمن يُعين عضواً بالمحكمة أن تتوافر فيه الشروط العامة اللازمة لتولي القضاء، طبقاً لأحكام قانون السلطة القضائية، ومن ثم لا تمييز بين الجنسين فيما يتعلق بالتعيين ضمن قضاة المحكمة.

وكذا الحال بالنسبة للتعين في السلك الدبلوماسي والقنصلي؛ إذ يكتفي المشرع في المادة الخامسة من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٢ بشأن نظام السلك الدبلوماسي والقنصلي باشتراط التمتع بالجنسية المصرية، بلا تمييز بين الذكور والإناث. أيضاً ما يخص الالتحاق بالكليات والأكاديميات والمعاهد التابعة لهيئة الشرطة والقوات المسلحة، ومن ثم التعيين في وظائف جهاز الشرطة^(١) والقوات المسلحة، فلم يفرق المشرع بين المواطنين على أساس الجنس بخصوص شغل هذه الوظائف^(٢). والأمر عينه فيما يخص الشأن العماني، فقد أتاح المشرع العماني للمرأة التعيين في معظم تلك الوظائف؛ إذ يجوز لها التعيين في سلك القضاء والإدعاء العام، حيث اكتفى المشرع باشتراط التمتع بالجنسية العمانية فيمن يتم تعيينه في القضاء، يستوي في هذا التعيين في القضاء العادي أو القضاء الإداري، وكذا الشأن بالنسبة للإدعاء العام^(٣).

(١) تتكون هيئة الشرطة طبقاً للمادة الأولى من قانون هيئة الشرطة من ضباط الشرطة - ضباط الشرف - أمناء الشرطة - مساعدي الشرطة - مراقبي ومدوبي الشرطة - ضباط الصف والجنود - معاوني الأمن - رجال الخفر النظاميين.

(٢) ينظر بشأن هيئة الشرطة القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١، والقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ بشأن أكاديمية الشرطة، والقوانين أرقام ٩٢ لسنة ١٩٧٥ بشأن النظام الأساسي للكليات العسكرية، و٩٣ لسنة ١٩٧٥ بشأن النظام الأساسي للكلية الفنية العسكرية، و٦٩ لسنة ١٩٨٠ بشأن النظام الأساسي للمعهد الفني للقوات المسلحة، وقانون خدمة ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١.

(٣) ينظر المادة (٢١) من قانون السلطة القضائية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٩/٩٠، وكذا المادة (٣٤) من المرسوم السلطاني رقم ٩٩/٩١ بإنشاء محكمة القضاء الإداري، والمادة (٨) من المرسوم السلطاني رقم ٩٩/٩٢ بإنشاء الإدعاء العام.

كما يجوز تعيينها ضمن الهيئة الأكاديمية في جامعة السلطان قابوس، فلم يميز
المشرع بين الجنسين في هذا الشأن^(١).

والأمر ذاته بالنسبة للتعيين في السلك الدبلوماسي والقنصلي؛ إذ لم يتطلب المشرع
في المادة الرابعة من قانون السلوكين الدبلوماسي والقنصلي الصادر بالمرسوم السلطاني
رقم ٨٦/٤٠ سوى التمتع بالجنسية العمانية، دون تمييز بين المواطنين على أساس
الجنس، وكذا الحال بخصوص التعيين في الجيش السلطاني وشرطة عمان السلطانية^(٢).

وبالنظر للأمر على أرض الواقع نجد أنه فيما يخص الشأن المصري تشير
الإحصاءات إلى أنه تم تعيين أول قاضية في المحكمة الدستورية العليا في عام ٢٠٠٣،
وأنه في عام ٢٠٠٧ تم تعيين ٣٠ قاضية في المحاكم المدنية^(٣)، ويبلغ عدد القاضيات
حالياً ٦٦ قاضية من إجمالي عدد القضاة البالغ ٩٦٩٤^(٤).

هذا وتشير إحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء بشأن هيئة النيابة
الإدارية إلى أن عدد الأعضاء من الإناث حتى بدايات عام ٢٠١٦ بلغ ٤٣٪، وأن العدد
في الوقت الحالي تجاوز نصف إجمالي عدد الأعضاء^(٥)، وبشأن هيئة قضايا الدولة تشير

(١) ينظر المادة (١١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون جامعة السلطان قابوس الصادر بالمرسوم السلطاني رقم
٢٠٠٦/٧١.

(٢) ينظر المادة (١٢) من قانون الشرطة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ لسنة ١٩٩٠.

(٣) تقرير الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان، العالم العربي: أي ربيع للنساء؟، مرجع سابق، ص ٢١.

(٤) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، البيان الصحفي الصادر يوم الخميس الموافق ٧/٣/٢٠١٩،
بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، مرجع سابق.

(٥) تولت رئاسة الهيئة حتى الآن أربع سيدات، آخرهن الرئيس الحالي للهيئة.

الإحصاءات إلى أن الإناث يشغلن ما نسبته ١٣٪ تقريباً من أعضائها^(١). وبشأن العمل الأكاديمي في الجامعات المصرية نستطيع القول أن المرأة تشغل نسبة مرتفعة من إجمالي الوظائف الأكاديمية، تتجاوز أعداد الذكور في بعض الكليات، والتي تبلغ تقريباً ما نسبته ٥٠٪ من إجمالي أعضاء الهيئة الأكاديمية، وقد شهدت الدولة المصرية تقليد أول امرأة منصب رئاسة جامعة مصرية في عام ٢٠٠٩^(٢)، بالإضافة إلى تولي عدد ليس بالقليل من السيدات منصب نائب رئيس جامعة^(٣)، وكذا الشأن بخصوص عمادة الكلية^(٤).

وعن تمثيل المرأة في السلك الدبلوماسي والقنصلي فتشير الإحصاءات إلى أنها تواجدت في عام ٢٠١٠ بما نسبته ١٩.١٪، وقد واصلت هذه النسبة الصعود حتى أنها

(١) جدير بالذكر في هذا المقام أنه حتى الآن لم يتم تعيين المرأة سواء في النيابة العامة أو في مجلس الدولة، رغم النص في المادة (١١) من الدستور الحالي على كفالة الدولة تعيين المرأة في كافة الجهات والهيئات القضائية، دون تمييز ضدها (للتفاصيل في شأن عدم تعيين المرأة في النيابة العامة، ينظر المركز العربي لتطوير حكم القانون والنزاهة، القضاء في الدول العربية رصد وتحليل "الأردن - لبنان - المغرب - مصر"، بيروت - لبنان ٢٠٠٧، ص ٦٣٢).

(٢) تعد الدكتورة/ هند محمد ممدوح حنفي، أول امرأة في مصر والشرق الأوسط تتولى منصب رئاسة الجامعة؛ وكان ذلك في العام ٢٠٠٩، حيث تقلدت رئاسة جامعة الإسكندرية، واستمرت في المنصب حتى عام ٢٠١١.

(٣) شهدت الفترة الأخيرة تعيين أكثر من نائب رئيس جامعة سيدة؛ ففي أبريل من العام الماضي تم تعيين أول نائبة لرئيس جامعة أسوان، وفي فبراير من العام ذاته تم تعيين نائبة لرئيس جامعة حلوان، وفي مارس من العام الجاري تم تعيين أول نائبة لرئيس جامعة أسيوط.

(٤) تم تعيين الدكتورة/ سعاد ماهر عام ١٩٧٤ في منصب عميد كلية الآثار، فكانت أول سيدة مصرية تصل إلى منصب العميد في مؤسسة أكاديمية (ينظر د. مديحة أحمد عبادة، قضايا المرأة العربية بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل، دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠١١، ص ١١٣).

الآن تبلغ ما نسبته ٢٤.٨٪^(١).

أما فيما يخص العمل الشرطي فلقد بدأ قبول خريجات الجامعات المصرية في كلية الضباط المتخصصين بأكاديمية الشرطة منذ عام ١٩٨٤، بهدف وجود العناصر الشرطة النسائية في الإدارات التي لها علاقة بخدمات الجماهير، ومع توالي السنوات صارت الشرطيات تحملن السلاح، وتتواجدن بأعداد في تزايد مستمر في جهاز الشرطة، وأمام إثبات الكفاءة والجدارة، نجحت كثير من سيدات الشرطة النسائية في الحصول على رتبة لواء شرطة.

هذا وقد شهدت مصر مؤخراً فيما نحن بصده افتتاح المعهد القومي لتدريب القوات الخاصة، وذلك في ١٥ مايو ٢٠١٨، والذي شهد تخريج الدفعة الأولى للقوات الخاصة النسائية، في تطور أمني ملحوظ في الشرطة النسائية^(٢).

وتشير الإحصاءات على الصعيد العماني إلى أن المرأة العمانية تتواجد بأعداد كبيرة في الإدعاء العام، كما تبوأ منصب سفيرة، وقد ارتفع عدد السفيرات لخارج السلطنة من اثنتين في عام ٢٠١٠ إلى أربع سفيرات في عام ٢٠١٤^(٣)، وفي عام ٢٠١٦ أصبح العدد ثلاث سفيرات^(٤)، فضلاً عن التواجد بأعداد ليست بالقليلة في شرطة عمان السلطانية،

(١) الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، البيان الصحفي الصادر يوم الخميس الموافق ٧/٣/٢٠١٩، بمناسبة اليوم العالمي للمرأة، مرجع سابق.

(٢) الأمر عينه فيما يخص التحاق طالبات الجامعات بالقوات المسلحة (الضباط المتخصصين).

(٣) المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية شراكة وتنمية، إصدار ٢٠١٦، مرجع سابق، ص ٥٩، د. آسية بنت ناصر البوعلي، مرجع سابق، ص ٤٢٦.

(٤) ينظر المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية دور بارز ومتواصل في خدمة الوطن في مسيرته التنموية، إصدار ٢٠١٧، مرجع سابق، ص ٥٠.

كما أنها الآن تشغل منصب نائب رئيس جامعة السلطان قابوس لشؤون البحث العلمي والدراسات العليا، بالإضافة إلى أنه مؤخراً تم تعيين عميدة لكلية الطب بجامعة السلطان قابوس^(١).

ختاماً... بعد إذ انتهينا من تناول موقف المشرع المصري من المساواة بين الجنسين بشأن تقلد الوظائف التي تحكمها قوانين خاصة (الوظائف القضائية، ووظائف الهيئة الأكاديمية، ووظائف جهاز الشرطة، ووظائف القوات المسلحة، ووظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي)، وكذا الشأن على الصعيد العماني، يمكننا القول أن هناك فجوة ما بين النص القانوني والتطبيق على أرض الواقع؛ إذ رغم الاكتفاء في القوانين كافة المنظمة لهذه الوظائف باشتراط حمل الجنسية الوطنية كشرط لشغل الوظيفة، ومن ثم لا تمييز بين الذكور والإناث في هذا الشأن، وبالتالي وجوب أن يتقلد الوظيفة الأجدر والأكفأ ذكراً كان أو أنثى، إلا أن هناك فجوة كبيرة بين الجنسين فيما يتصل بالنسبة المئوية لشغل النساء معظم هذه الوظائف، مقارنة بالرجال.

غير أنه على صعيد المساواة بين الجنسين بشأن مختلف الوظائف العامة كافة لا يخفى على ذي بصيرة أن الدولة المصرية في السنوات الأخيرة، وبخاصة ابتداء من عام

(١) جدير بالذكر في هذا المقام أنه لئن لم تعتل المرأة العمانية منصب القضاء حتى الآن (يستوي في هذا القضاء العادي والقضاء الإداري)، فإن المرأة البحرينية شغلت وتشغل وظائف قضائية، وقد ارتفع عدد القاضيات ومن في حكمهن بشكل تدريجي خلال الفترة من ٢٠٠٦ حتى أبريل ٢٠١٥ ليلبلغ إحدى وعشرين قاضية، يضاف إلى هذا أن المرأة البحرينية عينت قاضية في المحكمة الدستورية وسبقها أول قاضية في الخليج عينت في المحكمة الكبرى المدنية، وكذلك تتواجد المرأة بشكل أكبر في النيابة العامة بتعيين عدد من وكيلات النيابة، حيث تعد النيابة إحدى الشعب القضائية بنص الدستور (ينظر تقرير المجلس الأعلى للمرأة "المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٥"، الطبعة الثانية، ص ٣٠).

٢٠١٦، قطعت شوطاً كبيراً على الصعيد التشريعي، وأرض الواقع، صوب تمكين المرأة المصرية من بلوغ مختلف الوظائف الإدارية، وبخاصة وظائف الإدارة العليا والوسطى، والأمر ذاته فيما يخص الوظائف السياسية، بل إن الخطوات في هذا الشأن كانت أكبر وأسرع، يستوي في هذا الشأن الحقائق الوزارية أو العضوية البرلمانية، وكذا الشأن فيما يخص بعض الوظائف التي تحكمها قوانين خاصة، من ذلك مثلاً وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي.

غير أنه فيما يتصل بالتعيين في النيابة العامة والقضاء الإداري لا زال الأمر رغم النص في الدستور وقانون السلطة القضائية وقانون مجلس الدولة على المساواة بين الجنسين، مستعصياً على المرأة، فلم تعين حتى الآن أية امرأة في هاتين الجهتين، كما أنه فيما يخص التعيين في محاكم القضاء العادي لا زال عدد النساء اللاتي اشتغلن بالعمل في هذه المحاكم محدوداً جداً مقارنة بالرجال، عدداً ونوعاً^(١).

بينما على الصعيد العماني لئن قطعت الدولة شوطاً كبيراً على الصعيد التشريعي فيما يخص المساواة بين الجنسين بشأن مختلف الوظائف العامة، إلا أن الواقع يشهد بتمثيل محدود للمرأة فيما يتصل بتقلد معظم الوظائف السياسية والوظائف ذات القوانين الخاصة؛ فما زال التمثيل محدوداً في المجالس النيابية والحقائب الوزارية، أيضاً ما زال التواجد بسيطاً فيما يخص وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي، وغير موجود مطلقاً فيما يخص محاكم القضاء العادي والإداري، رغم التواجد بنسبة كبيرة في الإدعاء العام، وبنسبة جيدة في شرطة عمان السلطانية، وجامعة السلطان قابوس.

(١) ما زالت القاضيات بعيدات عن المحاكم الجنائية ومكتب النائب العام (ينظر تقرير الفيدرالية الدولية لحقوق

الإنسان، العالم العربي: أي ربيع للنساء؟، مرجع سابق، ص ٢١).

المبحث الرابع مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصلي في تقلد الوظائف العامة

تمهيد وتقسيم:

يُقسّم المواطنون وفقاً للقواعد العامة المتبعة في قوانين الجنسية في معظم دول العالم إلى فئات، حسب طريقة الحصول على الجنسية؛ فهناك المواطن ذو الجنسية الأصلية والمواطن المتجنس (ذو الجنسية المكتسبة)^(١).

وتؤسس الجنسية الأصلية على أساسين رئيسيين؛ حق الدم ويقصد به حق المولود في اكتساب جنسية الدولة التي ينتمي إليها أبواه بصرف النظر عن مكان ولادته، وحق الإقليم بأن يكتسب الفرد جنسية الدولة التي ولد فيها بمجرد ميلاده، وهو ما تأخذ به بعض الدول، مع اشتراط توافر عناصر أخرى تعزز حق الإقليم، كبقاء أسرة المولود بالدولة التي ولد فيها، أو أن يكون الأب قد وُلد في إقليم الدولة التي وُلد فيها الطفل، أو أن يقيم الطفل في إقليم الدولة فترة معينة قبل اكتسابه جنسيتها، أو عند بلوغه سن الرشد، وللدولة في هذا الصدد كامل الحرية في تقرير القواعد التي تستطيع من خلالها منح جنسيتها للأطفال المولودين على إقليمها، بمراعاة قواعد العرف الدولي في هذا الإطار.

(١) ينظر في هذا المعنى د. رشيد حمد العنزي، الجنسية الكويتية "دراسة النظرية العامة للجنسية والمرسوم الأميري رقم ١٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن الجنسية الكويتية وتعديلاته"، بدون دار نشر، الطبعة الرابعة ٢٠٠٥، ص ٩٩، د. عبد الرحمن بن عبد العزيز القاسم، التجنس الخاص أو بالاختيار في نظام الجنسية العربية السعودية، بحث مقارن ببعض التشريعات العربية، مجلة كلية التجارة جامعة الرياض السعودية، ١٩٧٦، ص ٤٣، د. نور الدين بوسهوية، المادة السادسة من قانون الجنسية والتزامات الجوائز الدولية، مجلة دراسات وأبحاث جامعة الجلفة - الجزائر، ٢٠١١، ص ٦٦-٦٧.

أما الجنسية المكتسبة (الجنسية الطارئة أو اللاحقة)^(١) فتتمثل وسائل الحصول عليها في التجنس أو الزواج المختلط أو تغيير السيادة الإقليمية أو خيار الاسترداد^(٢). على أنه مهما تعددت الأسباب التي بمقتضاها يتم الحصول على هذه الجنسية، إلا أنها تتمحور جميعاً حول فكرة جوهرية قوامها توافر رابطة كافية بين الفرد والدولة، يتحقق من خلالها الاندماج في الجماعة الوطنية^(٣).

هذا ويُعد التجنس الطريق العادي والغالب لاكتساب جنسية الدولة في تاريخ لاحق للميلاد، ومفاده دخول الفرد في جنسية دولة معينة في تاريخ لاحق على ميلاده، بناءً على طلبه، وموافقة سلطات هذه الدولة عليه، بعد استيفاء شروط وإجراءات معينة يحددها

(١) يُقصد بالجنسية المكتسبة (الطارئة أو اللاحقة) تلك التي يكتسبها الشخص في تاريخ لاحق على الميلاد، والتي يقتضي التمتع بها ضرورة توافر قدر من الروابط الكافية بين الفرد والدولة، بحيث يتمكن هذا الفرد من الاندماج في مجتمع الدولة.

(٢) للتفاصيل في هذا الشأن ينظر د. ناصر عثمان محمد، آثار انعدام الجنسية على تطبيق قواعد القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ٢٠١١، ص ٤٤-٥٨، د. حفيظة السيد الحداد، المدخل إلى الجنسية ومركز الأجنبي، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٧، ص ١٥٣-٢٥١.

- يُقصد بخيار الاسترداد تلك الرخصة التي يخولها القانون لمن فقد الجنسية والتي بمقتضاها يستطيع أن يسترد جنسيته المفقودة، أي أنه بمثابة عودة لاحقة إلى جنسية سابقة.

(٣) ينظر د. عبد العزيز خميس علي الشامسي، اكتساب الجنسية عن طريق الأم في القانون الإماراتي مقارنة مع القانون الأردني والمصري، رسالة دكتوراة، كلية الدراسات القانونية العليا جامعة عمان العربية - الأردن، ٢٠٠٨، ص ٩٨، عوني محمود يوسف المومني، الآثار المترتبة على منح الأبناء الجنسية الأصلية للأم "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط الأردن، ٢٠١١، ص ٨٨، سناء جميل الصمادي، اكتساب الجنسية الأردنية وحالة ازدواجية الجنسية في القانون الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة جرش الأردن، ٢٠١٥، ص ١-٢.

نظامها القانوني^(١).

ويصاحب صدور قرار منح الجنسية لطالبا بزوغ ظاهرة تعدد الجنسيات لدى الشخص الواحد إلى الوجود، والتي هي بمثابة وضع قانوني يكون فيه لنفس الشخص جنسية دولتين أو أكثر، بحيث يعتبر قانوناً من رعايا كل دولة يتمتع بجنسيتها، وذلك بصرف النظر عما إذا كانت الجنسيات قد تعددت دون إرادة الشخص، أو كان لإرادته دور في ذلك^(٢).

ولا غرابة في ذلك، مع ما تتمتع به الدول من حرية في تنظيم منح جنسيتها بإرادتها المنفردة، على النحو الذي يتماشى مع مصالحها المختلفة، دون اعتداد بمقتضيات الحياة المشتركة في الجماعة الدولية، فللدول حرية واسعة في تحديد الأحكام المنظمة لجنسيتها، ومن ثم تحديد من يعد من مواطنيها ومن يعد أجنبياً عنها^(٣).

ويترتب على صدور قرار التجنس أو الموافقة على طلب التجنس اكتساب الأجنبي

(١) د. محمد السيد عرفة، حماية الأمن الوطني للدولة في ضوء أحكام التجنس بجنسيتها "دراسة مقارنة في

النظامين المصري والسعودي"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، السعودية، ١٩٩٨، ص ١٠٩.

(٢) ينظر د. أحمد عبد الكريم سلامة، المبسوط في شرح نظام الجنسية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى

١٤١٤هـ-١٩٩٣م، ص ١٦٦، د. جورج شفيق ساري، ازدواج أو تعدد الجنسية وأثره في الترشح لانتخابات

المجالس النيابية "دراسة مقارنة تحليلية"، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق جامعة

الإسكندرية، العدد الأول ٢٠١٧، المجلد الأول، ص ٢٤٨.

(٣) ينظر د. أحمد عبد الكريم سلامة، المرجع السابق، ص ١٠٨، سناء جميل الصمادي، مرجع سابق، ص ٤٠-

٤١، د. عبد الرحمن بن عبد العزيز القاسم، مرجع سابق، ص ٥٠، د. حفيظة السيد الحداد، مرجع سابق،

ص ٦٣، د. أحمد ضاعن السمدان، المبادئ العامة لتعدد الجنسية في القانون المقارن والقانون الكويتي، مجلة

الحقوق - الكويت، ٢٠٠٧، ص ١٧.

الجنسية الوطنية الطارئة، ومن ثم نشوء مركز قانوني لهذا المتجنس، والذي تتعلق به جملة من الآثار؛ بعضها يلحق بشخص المتجنس ذاته وهو ما يطلق عليه الآثار الفردية للتجنس، والبعض الآخر يلحق بزوجه وأولاده القصر، وهذه تعرف بالآثار العائلية أو الجماعية للتجنس^(١).

فيما يتعلق بالآثار الفردية نجدتها تتجسد في اكتساب الأجنبي صفة الوطنية، فيصبح له من الحقوق وعليه من الالتزامات ما لسائر مواطني الدولة وعليهم، دون تفرقة بينه وبين الوطني الأصل؛ إذ الأمر ليس مقصوراً على انتقال مكتسب الجنسية الجديدة من سيادة دولته الأصلية إلى سيادة الدولة التي اكتسب جنسيتها، بل واقع الأمر هو انفصاله من جماعة الدولة الأولى، واندماجه في جماعة الدولة الثانية بأواصر عدة، أخصها الصلة الروحية.

وفي هذا الإطار على صعيد المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل في تقلد مختلف الوظائف العامة، نجد معظم الدول تلجأ إلى التمييز بينهما، على أساس نوع الوظيفة وأهميتها؛ فنجد معظم التشريعات تساوي بينهما بالنسبة للوظائف الإدارية، وتباين وتتفاوت بدرجات مختلفة فيما يتصل بالتعيين في الوظائف السياسية، وتلك

(١) ينظر د. حفيظة السيد الحداد، مرجع سابق، ص ٢١٤، د. أحمد عبد الكريم سلامة، مرجع سابق، ص ١٧٣ وما بعدها، د. عز الدين عبد الله، التجنس "دراسة مقارنة في القانون الوضعي"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة عين شمس - مصر، ١٩٦٤، ص ٥٩ وما بعدها.

- تخرج الآثار العائلية أو الجماعية لاكتساب الجنسية الوطنية الطارئة بصورة مطلقة من نطاق دائرة البحث، إذ يتحدد نطاق البحث بتناول أحد الآثار الفردية لاكتساب هذه الجنسية، والمتمثل في جواز تقلد المتجنس الوظائف العامة كالوطني الأصل من عدمه.

التي تحكمها قوانين خاصة، اتقاءً للمخاطر والمضار التي قد تنجم عن مزاوله المتجنس لوظائف بعينها.

وفي هذا الشأن يقرر جانب من الفقه أنه لا يوجد أي مبرر لدى الدولة لإحداث تفرقة بين وطنيها الأصلاء والمتجنسين؛ إذ لها بما تملكه من إمكانيات وقدرات أن تستوثق من ولاء هذا المتجنس وإخلاصه في هذا الولاء، فلها بحسب الأصل أن تضع من الشروط والضوابط ما تشاء للتحقق من هذا، ولئن كان هناك مجال للتشكك والخشية من هذه الفئة المنضمة للجماعة الوطنية، فالمتعين أن يكون سابقاً على الدخول في الجنسية^(١)، ثم أنها تتمتع بحرية كاملة في قبول طلبات التجنس أو رفضها؛ فللدولة سيادتها المطلقة تقرير إمكانية منح جنسيتها للأجانب أو قصر التمتع بالجنسية على الوطنيين الأصلاء، كما لها أن تفتح المجال أمام الأجانب للتمتع بتلك الجنسية، بالشروط والضوابط التي ترتبها، دون أن يعني استيفاء هذه الشروط، وتلك الضوابط، أن تصبح ملزمة بمنح الجنسية لمن يطلبها؛ إذ يكون لها رغم ذلك أن تقرر رفض الطلب المقدم^(٢).

(١) ينظر د. عنایت عبد الحمید ثابت، التجنس في تشريع الجنسية السودانية، المجلة المصرية للقانون الدولي، العدد ٣٩ لسنة ١٩٨٣، ص ٢٠٤، د. هشام صادق، موجز القانون الدولي الخاص، الجزء الثاني "الجنسية المصرية"، الدار الجامعية للطباعة والنشر، ١٩٨٦، ص ١٢٦، د. داود الباز، حق المشاركة في الحياة السياسية "دراسة تحليلية للمادة ٦٢ من الدستور المصري مقارنة مع النظام في فرنسا، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٦، ص ٣٧٥، د. حفيظة السيد الحداد، مرجع سابق، ص ٢١٦-٢١٧.

(٢) في هذا الإطار يشير نظر فقهي إلى أن بعض التشريعات، بخاصة تلك التي تأخذ بالتسوية بين المتجنس والوطني الأصل، تحتاط نحو المتجنس فتضع طريقاً يمكن من حرمانه من ميزة التجنس، وهو ما يطلق عليه في جانب من التشريعات سحب الجنسية (د. عز الدين عبد الله، مرجع سابق، ص ٦١).

وعلى الصعيد ذاته يردد جانب فقهي آخر أنه لا يمكن قبول القول بأن المتجنس مشكوك في ولاءه على إطلاقه؛ فالمتجنس اختار الجنسية التي يرغب العيش في كنفها، بعد تفكير وروية، وفترة انتظار، وإقامة طويلة على إقليم الدولة التي يرغب في اكتساب جنسيتها، دون انقطاع، ومن ثم سوف يكون أكثر ولاءً لها.

وبذا ينتهي إلى ضرورة المساواة التامة بين المواطن المتجنس والمواطن الأصل من زاوية تقلد مختلف الوظائف العامة، وذلك عبر تعديل النصوص التي تحظر على المتجنس تقلد بعض الوظائف السياسية، أو التي تضع قيوداً زمنياً على تقلد بعض الوظائف، أو تلك التي تحظر عليه تقلد وظائف السلك الدبلوماسي ووظائف القوات المسلحة والشرطة^(١).

هذا وبالنظر في التشريعات المصرية والعمانية فيما يخص مدى كفالتها الحق في تقلد مختلف الوظائف العامة لمكتسب الجنسية، أسوة بالوطني الأصل، فإننا نجد أنها لا تقر التسوية التامة بينهما؛ فلئن كفلت التشريعات كافة للوطني الأصل حق تولي الوظائف كافة في أي وقت متى استوفى الشروط المتطلبة، إلا أنها تباينت بشأن الوظائف الجائز تعيين الوطني المتجنس فيها، متراوحة بين الحرمان بصفة مطلقة من شغل بعضها مدى الحياة، بخاصة الوظائف السياسية، والمساواة بينه والوطني الأصل بالنسبة للبعض الآخر.

بالترتيب على ما تقدم نرى أن تكون دراستنا في هذا المبحث مقسمة على ثلاثة مطالب؛ نرصد الأول للحديث عن مدى المساواة في تقلد الوظائف الإدارية، والثاني

(١) د. أشرف الرفاعي، مرجع سابق، ص ١١٨، ١٥٦.

لتوضيح مدى المساواة في تقلد الوظائف السياسية، أما الثالث فنخصه لبيان مدى المساواة في تقلد الوظائف التي تحكمها قوانين خاصة، وذلك على النحو والنسق الآتي:-

المطلب الأول:- مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل في تقلد الوظائف الإدارية.

المطلب الثاني:- مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل في تقلد الوظائف السياسية.

المطلب الثالث:- مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل في تقلد الوظائف ذات القوانين الخاصة.

المطلب الأول

مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل في تقلد الوظائف الإدارية

تجدر الإشارة في هذا المقام - بداية - إلى أنه من البديهي أن يكون تقلد الوظائف العامة كافة مقصوراً على المواطنين الذين يحملون جنسية الدولة، باعتبارهم الأكثر انتماءً وغيره وولاءً للدولة، والأشد حرصاً على مصلحتها، وحتى لا تتعرض الدولة نتيجة تولي الأجانب لبعض وظائفها العامة للخطر، سواء من حيث أمنها، أو المحافظة على أسرارها، فضلاً عن كون الوطنيين الأحق بالاستفادة من فرص التوظيف القائمة بوطنهم.

أما الأجانب فليس بجائز تعيينهم ببعض هذه الوظائف، إلا استثناءً، حفاظاً على المصالح العليا للدولة، وعدم تعريض أمنها للخطر، وبشريطة عدم الإضرار بمصالح

المواطنين، كأن تقتضي الحاجة الاستعانة بخبرة فنية معينة، لا تتوافر بين الوطنيين، ويكون التعيين - عادة - في مثل هذه الأحوال محددًا إما بأداء مهام معينة، أو بفترة مؤقتة، لحين توافر البدائل الوطنية لهم^(١).

وبالنظر في التشريعات المختلفة بشأن مدى المساواة بين مكتسبي الجنسية والوطنيين الأصلاء في مجال تقلد الوظائف العامة الإدارية، نجد أن معظمها تقرر المساواة بين المواطنين بلا تمييز على أساس نوع جنسيتهم، ومن ثم تُطلق حرية التقدم لشغل هذه الوظائف بالنسبة لمكتسب الجنسية بمجرد التمتع بها، شأنه في هذا شأن الوطني الأصيل.

وفي تأييد هذا النهج يشير نظر فقهي^(٢) إلى أنه بصدر قرار الموافقة على تجنيس الأجنبي بالجنسية الوطنية تكون الدولة المُصدرة له قد استوثقت تماماً من اندماجه في الجماعة الوطنية، وتحوّل ولاءه كلية إليها، ومن ثم فلا غبار عليها إن جعلته في مصاف الوطنيين الأصلاء، من حيث المركز القانوني، فيتمتع بما يتمتعون به من حقوق، ويلتزم بما يتقرر عليهم من أعباء وتكاليف، وبذا يتم تفعيل التجنس وإحداث التطابق بين التجنس القانوني والتجنس العملي، فلا مصلحة ولا فائدة من وراء جعل الفرد قانوناً من مواطني الدولة، وأجنيباً على أرض الواقع، حيث لا يتساوى رغم اكتسابه الجنسية مع الوطنيين الأصلاء بشأن تقلد أبسط الوظائف العامة.

(١) ينظر د. أحمد سليمان عبد الراضي، التنظيم القانوني للوظيفة العامة...، مرجع سابق، ص ٢٦، د. أشرف الرفاعي، مرجع سابق، ص ١٧٨.

(٢) ينظر د. مصطفى محمد مصطفى الباز، الآثار الفردية لاكتساب الجنسية الوطنية "دراسة مقارنة"، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد ١٣، ٢٠٠٥، ص ١٦٧، ١٧٤، ١٧٧.

والقول بغير هذا يتنافى مع الغاية من التجنيس كنظام قانوني يهدف إلى ضم عناصر جديدة إلى العناصر الوطنية، أشبه ما تكون بتجديد الدماء في العروق والشرايين، كما يتنافى مع أبسط غايات المتجنس المنشودة من اكتساب الجنسية.

هذا وتقتضي المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل بالنسبة لتقلد الوظائف العامة الإدارية الاكتفاء بحمل الجنسية الوطنية، أيًا ما كان نوعها، ومن ثم عدم التمييز بين المتقدمين لشغل هذه الوظائف استناداً لكون الجنسية أصيلة أو مكتسبة.

لقد حمل التطور في المجتمعات الحديثة المشرع على التدخل وإلغاء أوجه التمييز ضد الوطني المتجنس، في مجال شغل كثير من الوظائف العامة، وبخاصة الوظائف التي تحكمها قوانين الخدمة المدنية.

فعلى الصعيد المصري خطى المشرع خطوات واسعة وجادة في هذا الشأن؛ إذ تؤكد المادة (١٤) من الدستور على أن الوظائف العامة حق للمواطنين، أساسها الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة، مع ما تقرره المادة (٥٣) من مبدأ عام بشأن المساواة بين المواطنين وعدم التمييز، وذلك بالنص على أن "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الدين، أو العقيدة، أو الجنس، أو الأصل، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو الإعاقة، أو المستوى الاجتماعي، أو الانتماء السياسي أو الجغرافي، أو لأي سبب آخر... تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة للقضاء على كافة أشكال التمييز، وينظم القانون إنشاء مفوضية مستقلة لهذا الغرض".

وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ فيما يخص المساواة بين

الوطنيين في تقلد الوظائف العامة^(١) نجد المشرع يقرر أن الوظائف المدنية حق للمواطنين، وأن التعيين فيها يكون على أساس الكفاءة والجدارة، دون محاباة أو وساطة، من خلال إعلان مركزي على موقع بوابة الحكومة المصرية، متضمنًا البيانات المتعلقة بالوظيفة، وشروط شغلها، على نحو يكفل تكافؤ الفرص والمساواة بين المواطنين.

وفي هذا الصدد نجد المشرع فيما يخص شروط التعيين في الوظائف التي تسري عليها أحكام هذا القانون، قد اقتصر على اشتراط التمتع بالجنسية المصرية، دون أي تمييز بين مكتسبي الجنسية والوطنيين الأصلاء^(٢).

ولا يقتصر الأمر على مكتسبي الجنسية من الذكور فقط؛ فلم يميز المشرع في مجال شغل هذه الوظائف بين الجنسين من المصريين مكتسبي الجنسية، مقررًا المساواة بين الجنسين في هذا المجال، كما هو الشأن بالنسبة للمساواة بين الجنسين من المصريين الأصلاء.

هذا وبالنظر للمساءلة على أرض الواقع، نجد أن مساهمة المصريين من مكتسبي الجنسية في النهوض بالوظائف العامة الإدارية، تسير جنبًا إلى جنب مع مساهمة المصريين الأصلاء، في هذا المجال.

وعلى الصعيد العماني فيما نحن بصددته نجد المشرع أيضًا لا يميز بين المواطنين

(١) ينظر المواد (١)، (١٢)، (١٤)، (١٦) من القانون.

(٢) تنص المادة (١٤) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ في هذا الشأن على أنه "يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ما يأتي: ١- أن يكون متمتعًا بالجنسية المصرية أو جنسية إحدى الدول العربية التي تعامل المصريين بالمثل في تولي الوظائف المدنية".

على أساس نوع جنسيتهم؛ إذ يحق لكل مواطن متجنساً كان أو أصيلاً أن يتولى هذه الوظائف، وهو ما أرساه النظام الأساسي للدولة، عبر النص على أن العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعائم للمجتمع تكفلها الدولة، وأن المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو المواطن أو المركز الاجتماعي^(١).

وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية في هذا الشأن، نجد المشرع قد اقتصر فيما يخص شروط التعيين في الوظائف التي تسري عليها أحكام هذا القانون، على اشتراط التمتع بالجنسية العمانية، دون أي تمييز بين الوطني الأصيل ومكتسب الجنسية. ولا يقتصر الأمر على مكتسبي الجنسية من الذكور فقط؛ فلم يميز المشرع في مجال شغل هذه الوظائف بين الجنسين من العمانيين مكتسبي الجنسية، مقررًا المساواة بين الجنسين في هذا المجال، كما هو الشأن بالنسبة للمساواة بين الجنسين من العمانيين الأصلاء^(٢).

وبالنظر لوضع مكتسبي الجنسية العمانية على أرض الواقع بالنسبة لتقلد الوظائف العامة الإدارية نجد أن مساهمة العمانيين من مكتسبي الجنسية في النهوض بهذه الوظائف، تسير جنباً إلى جنب مع مساهمة العمانيين الأصلاء في هذا المجال. ختاماً ... بعد إذ فرغنا من تناول موقف المشرع المصري ونظيره العماني من

(١) ينظر المادتان (١٢) و(١٧) من النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١.

(٢) ينظر المادة (١٢) من قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٤/١٢٠.

المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل، بشأن تقلد الوظائف الإدارية، يمكننا القول أن المشرعين يتبنون ذات الموقف من تقرير للمساواة بين الوطنيين أيًا كان نوع جنسيتهم، بشأن شغل الوظائف كافة الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية، ومن ثم فحرية التقدم لشغل هذه الوظائف بالنسبة لمكتسب الجنسية مطلقة مكفولة، شأنه في هذا شأن الوطني الأصل.

المطلب الثاني

مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل في تقلد الوظائف السياسية

لا تقر تشريعات معظم الدول التسوية التامة بين مكتسب الجنسية والوطني الأصل بشأن تقلد مختلف الوظائف العامة، وبصفة خاصة الوظائف السياسية، فتحرم الأول من مزاوله كثير منها بصفة مؤبدة، وذلك عبر اشتراط الجنسية الأصلية فيمن يتقلدها، ومن ثم يكون تقلدها مقتصرًا على الوطنيين الأصلاء، ويكون الوطني المتجنس محرومًا منها مدى الحياة، بل أحيانًا يمتد الحرمان إلى الأبناء بالنسبة لشغل بعض هذه الوظائف.

فلئن كفلت التشريعات كافة للوطني الأصل حق تقلد الوظائف السياسية كلها، عبر التعيين فيها أو الترشح إليها أو بالوراثة، متى استوفى الشروط المتطلبة لشغلها، إلا أنها تباينت فيما يخص تولي صاحب الجنسية المكتسبة جانبًا كبيرًا منها.

وتتراوح اتجاهات الدول في هذا الشأن بين الحرمان بصفة مطلقة (المؤبد) من شغل بعضها من ناحية، والحرمان المؤقت لمدة معينة يحددها القانون، من شغل البعض من ناحية ثانية، وأخيرًا التسوية التامة بينه والوطني الأصل، بشأن تولي البعض من ناحية
ثالثة.

وبالرجوع إلى أحكام الدستور المصري بصدد شروط الترشح لرئاسة الجمهورية، يمكننا القول بداية أن دساتير العهد الجمهوري كافة - ابتداءً من دستور سنة ١٩٥٦ وانتهاءً بالدستور الحالي - قد أجمعت على اشتراط الجنسية المصرية الأصلية فيمن يُرشَّح نفسه لمنصب رئاسة الجمهورية، وذلك بتطلُّبها أن يكون المرشَّح مصرياً من أبوين مصريين^(١).

ومن البديهي أن يكون حق الترشح لرئاسة الجمهورية مقتصرًا على مَنْ يحملون جنسية البلد دون سواهم، وهم المواطنون، أما الأجانب فلا يتمتعون بالحقوق السياسية بصفة عامة، حفاظًا على المصالح العليا للدولة، وعدم تعريض أمنها للخطر، إذا ما أبيع للأجانب مزاولة تلك الحقوق، فحق الترشح لرئاسة الجمهورية بصفة خاصة، والحقوق السياسية بصفة عامة، يتعين أن يكون مقتصرًا على مَنْ يرتبط بالبلد الذي يعيش فيه ارتباطًا وثيقًا، يجعله حريصًا على مصالحه، مهتمًا بشئونه، لذا تُجمع الدساتير المختلفة على حرمان الأجانب من مزاولة الحقوق السياسية بصفة عامة، وحق الترشح لرئاسة الجمهورية بصفة خاصة، وجعلها حكرًا على المواطنين.

ولا يقتصر الأمر على مجرد حرمان الأجانب من الحق في الترشح لرئاسة الجمهورية، وجعله حكرًا على المواطنين؛ إذ ميَّزت دساتير العهد الجمهوري كافة بين

(١) لم يكتف دستور سنة ١٩٥٦ باشتراط أن يكون المرشح لرئاسة الجمهورية مصري الجنسية من أبوين مصريين، بل أضاف إلى هذا كونه من جدِّين مصريين، وألا يكون منتمياً إلى الأسرة التي كانت تتولى الملك في مصر، وقد جاء نص المادة (١٢٠) في هذا الصدد على أنه "يشترط فيمن ينتخب رئيساً للجمهورية أن يكون مصرياً من أبوين وجددين مصريين، وأن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية، وألا تقل سنه عن خمس وثلاثين سنة ميلادية، وألا يكون منتمياً إلى الأسرة التي كانت تتولى الملك في مصر".

الوطني الأصيل والوطني المتجنس، بحيث أجمعت كلها على حرمان صاحب الجنسية المصرية المكتسبة من مزاوله هذا الحق، وذلك باشتراطها أن يكون المرشح مصرياً من أبوين مصريين، رغبة في أن يكون الولاء تاماً وخالصاً للدولة المصرية، واثقاً للمخاطر والمضار التي قد تنجم عن مزاوله صاحب الجنسية المصرية المكتسبة لهذا الحق، ومن ثم إمكانية صيرورته رئيساً للبلاد^(١).

ولم يقف الأمر في ظل الدستور الحالي عند حد اشتراط كون المرشح لرئاسة الجمهورية مصرياً من أبوين مصريين؛ إذ تطلب أيضاً ألا يكون قد حمل أو أي من والديه أو زوجه^(٢) جنسية دولة أخرى، وهو ما يفهم منه أن يكون المرشح وزوجه القائم ووالديه حاملي الجنسية المصرية الأصلية، وأن تكون هي الجنسية الوحيدة المتمتع بها^(٣).

(١) يرى جانب من الفقه في هذا الصدد أنه لا يجوز الاعتراف للمتجنسين ولذريتهم بالحقوق السياسية إلا تدريجياً؛ فلا يكون للمتجنس نفسه أية حقوق سياسية مدة حياته، ويكون لأبنائه حق التصويت دون الترشح، ثم يكون للأحفاد جميع الحقوق السياسية شأنهم شأن الوطنيين الأصليين (ينظر د. وحيد رأفت - د. وايت إبراهيم، القانون الدستوري، طبعة ١٩٣٧، ص ٢٤٧-٢٤٨).

(٢) أغفل دستور سنة ١٩٧١ قبل تعديله في ١٩ مارس سنة ٢٠١١ وما سبقه من دساتير الإشارة إلى جنسية زوج المرشح لرئاسة الجمهورية.

(٣) لم يكن الأمر على هذا النحو في ظل دستور سنة ١٩٧١؛ إذ اقتصر الأمر على اشتراط أن يكون المرشح مصرياً من أبوين مصريين، وهو ما فتح باب الاجتهاد الفقهي بشأن مدى اشتراط أن تكون الجنسية المصرية هي الجنسية الوحيدة التي يجب أن يكون المرشح حاملاً لها إذا أراد الترشح لرئاسة الجمهورية، فضلاً عن مدى اشتراط أن تكون جنسية الأبوين جنسية أصلية أم يُكتفى بالجنسية المكتسبة، وما إذا كان حمل الأبوين أو أحدهما لجنسية أخرى يمثل عائقاً أمام الترشح أم من الجائز ذلك.

ونرى في هذا المقام أن اشتراط كون المرشح لرئاسة الجمهورية مصرياً من أبوين مصريين، وألا يكون قد حمل أو أي من والديه أو زوجه جنسية دولة أخرى هو شرط ابتداء وبقاء، ومن ثم إذا فاز أحد المرشحين بمنصب الرئاسة، واكتسب أو أي من والديه أو زوجه القائم جنسية دولة أخرى، أو تزوج بمن حمل أو يحمل جنسية دولة أخرى، فإنه يفقد منصبه كرئيس للجمهورية بمجرد ثبوت ذلك.

وبالرجوع إلى أحكام النظام الأساسي لسلطنة عمان بصدد اختيار رئيس الدولة (السلطان)، نجد أن المادة الخامسة بعد إذ حددت نظام الحكم بأنه سلطاني وراثي في الذكور من ذرية السيد تركي بن سعيد بن سلطان، اشترطت فيمن يختار لولاية الحكم فيما نحن بصدده أن يكون ابناً شرعياً لأبوين عمانيين.

وهنا يمكننا القول أن المشرع لم يكتف في شأن ولاية الحكم بأن يكون من سيتولى حكم البلاد ذكراً من ذرية السيد تركي بن سعيد بن سلطان، بل أضاف إلى ذلك وجوب تمتع أبويه بالجنسية العمانية.

يستوي في هذا الشأن أن تكون جنسية الأبوين عمانية أصيلة أو أحدهما عماني أصيل والآخر ذو جنسية عمانية مكتسبة؛ فلم يشترط المشرع في الأبوين سوى أن يكونا عمانيين، وفي الابن أن يكون ذكراً من ذرية السيد تركي بن سعيد بن سلطان.

وبذا نستطيع القول أنه يتعين فيمن يتولى رئاسة الدولة العمانية أن يكون عمانياً أصيلاً، والمشرع هنا حاسم بشأن حرمان مكتسب الجنسية من تقلد منصب الرئاسة، فليس بجائز بحال من الأحوال تقلده منصب السلطان.

بالترتيب على ما تقدم يمكننا القول فيما يخص المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل بشأن تقلد رئاسة الدولة في جمهورية مصر العربية وسلطنة عمان أن

المشرعين الدستوريين كانا حاسمين في هذه المسألة؛ فلم يجيزا بحال من الأحوال أن يتولى مكتسب الجنسية منصب الرئاسة، عبر الاشتراط صراحة فيمن يكون رئيساً للبلاد، أن يكون وطنياً أصيلاً، من أبوين وطنيين.

هذا وفيما يخص تقلد الوظائف السياسية الأخرى نجد المشرع المصري والمشرع العماني يتطلبان فيمن يتقلد بعض هذه الوظائف أن يكون متمتعاً بالجنسية الوطنية الأصلية، ويكتفي بالنسبة للبعض الآخر بحمل الجنسية الوطنية أصلية كانت أم مكتسبة؛ فعلى صعيد السلطة التنفيذية نجد المشرع المصري يشترط التمتع بالجنسية المصرية الأصلية فيمن يشغل منصب رئيس مجلس الوزراء، بينما اكتفى بالتمتع بالجنسية المصرية بالنسبة لمن يعين عضواً في الحكومة، وفي هذا تنص المادة (١٦٤) من الدستور على أنه "يشترط فيمن يعين رئيساً لمجلس الوزراء، أن يكون مصرياً من أبوين مصريين، وألا يحمل هو أو زوجه جنسية دولة أخرى... ويشترط فيمن يعين عضواً بالحكومة، أن يكون مصرياً، متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية...".

يتضح لنا من هذا النص أن المشرع الدستوري يشترط التمتع بالجنسية المصرية الأصلية بالنسبة لمن يتم تعيينه رئيساً لمجلس الوزراء، ومن ثم ليس بجائز مطلقاً لمكتسب الجنسية أن يشغل هذا المنصب، بينما يكون له أن يتولى إحدى الحقائق الوزارية بالمساواة مع الوطنيين الأصلاء، شريطة التمتع بحقوقه المدنية والسياسية^(١).

(١) حدد المشرع السن التي يبدأ عندها القيد في قاعدة بيانات الناخبين، ومن ثم التمتع بالحقوق السياسية (سن الرشد السياسي) بثمانية عشرة سنة، وذلك بالنص في المادة الأولى من قانون تنظيم مباشرة الحقوق السياسية رقم ٤٥ لسنة ٢٠١٤ على أنه "على كل مصري ومصرية بلغ ثمانية عشرة سنة ميلادية أن يباشر بنفسه الحقوق السياسية الآتية...".

وبذا نستطيع القول أنه بالإمكان تقلد مكتسب الجنسية المصرية منصب الوزير، وما يدنوه من وظائف سياسية في السلطة التنفيذية، حال تمتعه بالحقوق المدنية والسياسية. وعلى الصعيد العماني في هذا الشأن نجد المشرع يشترط التمتع بالجنسية العمانية الأصلية فيمن يشغل منصب رئيس مجلس الوزراء أو نائبه أو منصب الوزير، وفي هذا تنص المادة (٤٩) من النظام الأساسي على أنه "يشترط فيمن يعين رئيساً لمجلس الوزراء أو نائباً له أو وزيراً ما يلي: ١- أن يكون عماني الجنسية بصفة أصلية وفقاً للقانون".

يبين لنا من هذا أن المشرع العماني على خلاف المشرع المصري لم يجز لمكتسب الجنسية أن يصبح عضواً بالحكومة، ذلك أن الجنسية العمانية الأصلية شرط لشغل أية حقيبة وزارية^(١).

على أنه فيما يخص قيد المتجنس بالجنسية المصرية بتلك القاعدة ومن ثم التمتع بالحقوق السياسية، فإن ذلك لا يكون إلا بعد مرور خمس سنوات من اكتساب الجنسية، وفي هذا الشأن تطالعنا المادة (١٣) من القانون ذاته، بالنص على أنه "يجب أن يُقيد في قاعدة بيانات الناخبين كل من له حق مباشرة الحقوق السياسية من الذكور والإناث، ومع ذلك لا يقيد من اكتسب الجنسية المصرية بطريق التجنس إلا إذا كانت قد مضت خمس سنوات على الأقل على اكتسابه إياها".

وترتيباً على هذا يمكننا القول أن تعيين الوطني المتجنس في منصب الوزير مقيد بمضي خمس سنوات على اكتساب الجنسية كحد أدنى، بالإضافة إلى التمتع بالحقوق المدنية والسياسية.

(١) فيما يخص التعيين في منصب المحافظ، لم يميز المشرع بين الوطني المتجنس والوطني الأصل؛ إذ بالرجوع إلى المرسوم السلطاني رقم ٢٠١١/١١٤ باعتماد التقسيم الإداري للسلطنة وتنظيم عمل المحافظين، نجد المشرع يورد بشأن تعيين المحافظ أنه يصدر بذلك مرسوم سلطاني، دون أي قيود بشأن التمتع بالجنسية العمانية الأصلية أو المكتسبة.

وعلى صعيد آخر فيما يخص عضوية البرلمان والمساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصل، يمكننا القول بداية أن المشرع المصري في مجال إمكانية التصويت في الانتخابات العامة يساوي بين الاثنين، غير أنه لئن أعطى للأخير الحق في التصويت إلا أنه قيّد مباشرته بمُضي خمس سنوات على الأقل من اكتسابه الجنسية؛ ذلك أنه لن يُقيد في قاعدة بيانات الناخبين، ومن ثم لن يباشر هذا الحق، قبل مُضي هذه المدة^(١).

والأمر ذاته فيما يتصل بالترشح لعضوية مجلس النواب؛ فلم يميز المشرع بينهما بشأن إمكانية الترشح، إذ يُشترط فقط حمل الجنسية المصرية، يستوي في هذا كونها أصيلة أو مكتسبة، إلا أنه يتعين بالنسبة للمتجنس مضي خمس سنوات على اكتساب الجنسية كحد أدنى، مع كونه متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية^(٢).

لقد اكتفى المشرع في القانون الحالي لمجلس النواب رقم ٤٦ لسنة ٢٠١٤ باشتراط أن يكون المرشح مصرياً، دون تمييز بين ذي الجنسية الأصلية وذي الجنسية المكتسبة، وهو ما لم يكن عليه الحال في ظل القانون السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢؛ إذ كانت المادة الخامسة من هذا القانون تشترط فيمن يترشح لعضوية المجلس أن يكون مصري الجنسية، من أب مصري، ومن ثم لم يكن الأمر مقتصرًا على مجرد حرمان الأجانب من الحق في الترشح لعضوية مجلس النواب، وجعله حكراً على المواطنين، وإنما كان يتم التمييز بين الوطني الأصل والوطني المتجنس، بحيث كان صاحب الجنسية المصرية المكتسبة محروماً من مزاوله هذا الحق، رغبة في أن يكون الولاء تاماً وخالصاً للدولة

(١) للتفاصيل في هذا الشأن ينظر د. أحمد سليمان عبد الراضي، الحقوق السياسية...، مرجع سابق، ص ٥٧-٦١.

(٢) ينظر المادة (٨) من قانون مجلس النواب رقم ٤٦ لسنة ٢٠١٤ سالفه الذكر.

المصرية، واتفاءً للمخاطر والمضار التي قد تنجم عن مزاولته لهذا الحق^(١)، ومن ثم إمكانية صيرورته عضواً بمجلس النواب.

وكذا الشأن بالنسبة للترشح لعضوية المجالس المحلية؛ إذ يكتفى المشرع في هذا الشأن باشتراط التمتع بالجنسية المصرية، دون تمييز بين كونها أصيلة أم مكتسبة، وفي هذا تطالعنا المادة (٧٥) من قانون نظام الإدارة المحلية رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بالنص على أنه "يُشترط فيمن يُرشح عضواً بالمجالس الشعبية المحلية ما يأتي: ١- أن يكون متمتعاً بجنسية جمهورية مصر العربية.

وعلى صعيد التشريع العماني فيما نحن بصدده نجد المشرع فيما يخص التصويت في الانتخابات العامة، يساوي بين الوطنيين، أصلاء كانوا أم متجنسين، وهو ما يستفاد من تعريف المادة الأولى من قانون انتخابات أعضاء مجلس الشورى الناخب بأنه كل مواطن قيد اسمه في السجل الانتخابي وفقاً لأحكام هذا القانون، بالإضافة إلى النص في المادة (٢٣) على أحقية كل مواطن أن يطلب قيده في السجل الانتخابي متى أتم واحداً وعشرين عاماً ميلادياً في الأول من يناير من سنة الانتخاب، ولم يكن منتسباً لجهة أمنية

(١) تقدم لنا تجارب الواقع العملي بشأن ترشح صاحب الجنسية المكتسبة لعضوية البرلمان مثلاً حياً على تلك المخاطر والمضار التي قد تمس المصالح العليا للدولة من جراء ذلك، فقد قام المواطن المجري الأصل (Tribech) بعد مرور عام على اكتسابه الجنسية الانجليزية بترشيح نفسه لعضوية مجلس العموم البريطاني وتمكّن من اكتساب تلك العضوية بالفعل، ما أتاح له أن يتجسس باطمئنان لصالح ألمانيا وحلفائها في الحرب العالمية الأولى، فما بالنّا إذا تعلق الأمر بالترشح لرئاسة الجمهورية (ينظر د. سليمان الطماوي، النظم السياسية والقانون الدستوري، دار الفكر العربي، طبعة ١٩٨٨، ص ٢١٢).

أو عسكرية^(١).

على أنه فيما يخص عضوية البرلمان (مجلس عمان)^(٢) فإنه تجدر الإشارة بداية إلى أن المشرع غاير بين المجلسين من ناحية آلية اختيار الأعضاء، واشتراط حمل الجنسية الأصلية أو الاكتفاء بالجنسية المكتسبة؛ فوفقاً لأحكام النظام الأساسي لمجلس الدولة وهو مجلس معين يتكون من رئيس وأعضاء لا يتجاوز عددهم بالرئيس عدد أعضاء مجلس الشورى، يعينون بمرسوم سلطاني من بين فئات معينة^(٣).

وقد اكتفى المشرع فيمن يتم اختياره لعضوية هذا المجلس باشتراط أن يكون عماني الجنسية، دون تطلب أن تكون جنسية أصيلة، ومن ثم يكون من الجائز تعيين المتجنس بالجنسية العمانية عضواً بمجلس الدولة.

والمجلس الآخر هو مجلس الشورى، ويتكون من أعضاء يُنتخبون بالاقتراع العام السري المباشر، يمثلون جميع ولايات السلطنة، وقد آثر المشرع قصر الترشح لعضوية هذا المجلس على مَنْ يحمل الجنسية العمانية بصفة أصلية، وذلك عبر النص في المادة

(١) ينظر المادتان (١) و(٢٣) من قانون انتخابات أعضاء مجلس الشورى الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠١٣/٥٨.

(٢) يتكون مجلس عمان من مجلس الدولة ومجلس الشورى؛ يتشكل الأول من رئيس وأعضاء يعينون بمرسوم سلطاني، على ألا يتجاوز عددهم بالرئيس عدد أعضاء مجلس الشورى، في حين يتكون الثاني من أعضاء منتخبين يمثلون جميع ولايات السلطنة، يتحدد عددهم بحيث يمثل كل ولاية عضو واحد، إذا كان عدد سكانها لا يتجاوز ثلاثين ألفاً في تاريخ فتح باب الترشيح، وعضوان متى تجاوز عدد سكان الولاية هذا الحد في ذات التاريخ (ينظر المواد ٥٨، ٥٨ مكرراً، ٥٨ مكرراً ٨ من النظام الأساسي لسلطنة عمان الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٦/١٠١).

(٣) ينظر في شأن هذه الفئات المادة (٥٨) مكرراً (١) من النظام الأساسي.

(٥٨) مكرراً (١٠) من النظام الأساسي على أنه "يشترط فيمن يرشح لعضوية مجلس الشورى الآتي: - أن يكون عماني الجنسية بصفة أصلية.

وهو ما رددته المادة (٣٤) من قانون انتخابات أعضاء مجلس الشورى الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٥٨ / ٢٠١٣، وذلك بالنص على أنه "يشترط فيمن يرشح لعضوية المجلس الآتي: ١- أن يكون عماني الجنسية بصفة أصلية.

بالترتيب على ما تقدم يمكننا القول أنه في إطار أحكام النظام الأساسي ليس بجائز مطلقاً ترشح المتجنس بالجنسية العمانية لعضوية مجلس الشورى، مهما مضى من الزمن على اكتسابها، وذلك بخلاف التعيين ضمن أعضاء مجلس الدولة؛ ذلك أن المشرع اكتفى بالتمتع بالجنسية العمانية، دون تمييز بين كونها أصيلة أو مكتسبة، بشأن اختيار أعضاء هذا الأخير.

على أنه فيما يخص الترشح لعضوية المجلس البلدي، فإن المشرع على خلاف الوضع بالنسبة للترشح لعضوية مجلس الشورى، يجيز ترشح مكتسب الجنسية، شأنه شأن الوطني الأصيل؛ فقد اكتفى باشتراط حمل الجنسية العمانية، دون تطلب أن تكون جنسية أصيلة، وذلك بالنص في المادة (٨) من قانون المجالس البلدية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ١١٦ / ٢٠١١ على أنه "يشترط في عضو المجلس من غير ممثلي الجهات الحكومية ما يأتي: أ- أن يكون عماني الجنسية.

ختاماً... بعد إذ فرغنا من تناول موقف المشرع المصري ونظيره العماني من المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل، بشأن تقلد الوظائف السياسية، يمكننا القول أن المشرعين الدستوريين كانا حاسمين بشأن رفض أن يتولى مكتسب الجنسية منصب الرئاسة، عبر الاشتراط صراحة فيمن يكون رئيساً للبلاد أن يكون وطنياً أصيلاً

من أبوين وطنيين .

كما أنهما تلاقيا بشأن الاكتفاء بحمل الجنسية الوطنية أصيلة كانت أو مكتسبة، بالنسبة للترشح لعضوية المجالس المحلية (البلدية)، وكذا الشأن بالنسبة لشغل منصب المحافظ، وتلاقياً أيضاً بالنسبة لاشتراط الجنسية الوطنية الأصيلة فيمن يتقلد منصب رئيس مجلس الوزراء.

غير أنهما تباينا بالنسبة لمن يعين عضواً في الحكومة؛ فلئن اكتفى المشرع المصري بالتمتع بالجنسية المصرية، ومن ثم إمكانية تقلد مكتسب الجنسية منصب الوزير، وما يدنو من وظائف سياسية في السلطة التنفيذية، حال تمتعه بالحقوق المدنية والسياسية، اشترط المشرع العماني الجنسية العمانية الأصيلة فيمن يشغل منصب نائب رئيس مجلس الوزراء، أو منصب الوزير.

واختلفا أيضاً فيما يخص الترشح لعضوية البرلمان؛ فبينما اكتفى المشرع المصري باشتراط الجنسية المصرية، فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس النواب، دون تمييز بين كونها أصيلة أو مكتسبة، باستثناء إيجاب مضي خمس سنوات على اكتساب الجنسية، كحد أدنى بالنسبة للمتجنس، مع كونه متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية، تطلب المشرع العماني الجنسية العمانية الأصيلة، فيمن يرشح نفسه لعضوية مجلس الشورى، وهو ما لم يسر عليه بخصوص تعيين أعضاء مجلس الدولة.

المطلب الثالث

مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل في تقلد الوظائف ذات القوانين الخاصة

لئن ساوى المشرع المصري والمشرع العماني بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل بشأن تقلد الوظائف العامة الإدارية، الخاضعة لأحكام قانون الخدمة المدنية، وتباينت المواقف فيما يتصل بالمساواة بينهما في تولي الوظائف السياسية؛ إذ اكتفى المشرع باشتراط التمتع بالجنسية الوطنية لشغل بعض هذه الوظائف، دون تمييز بين ما إذا كانت أصيلة أو مكتسبة، بينما تطلب الجنسية الوطنية الأصيلة بخصوص التعيين في البعض الآخر، فإننا في هذا المقام سنحاول التعرف على موقف المشرعين من تقلد الوظائف التي تحكمها قوانين خاصة، هل هي قاصرة فقط على الوطنيين الأصلاء أم أن للمتجنسين الحق في توليها، على قدم المساواة مع أرباب الجنسية الأصيلة، أو أنهم من الممكن أن يشغلوا بعضها فقط^(١).

بالنظر إلى الأمر على صعيد التشريعات المصرية نجد أن المشرع يقصر التعيين في أغلب هذه الوظائف^(٢) على الوطنيين الأصلاء؛ ففيما يخص التعيين في سلك القضاء (الجهات والهيئات القضائية) نجد المشرع قد ساوى بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل في تقلد هذه الوظائف، إذ يقتصر الأمر فيما يخص جنسية المتقدم للتعين، على

(١) جدير بالذكر أن أحكام قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية، تسري باعتبارها الشريعة العامة؛ إذ تطبق على الموظفين العموميين كافة، كما تطبق على الموظفين الذين تحكمهم قوانين خاصة، فيما لم يرد به نص في تلك القوانين (ينظر د. أحمد سليمان عبد الراضي، التنظيم القانوني للوظيفة العامة...، مرجع سابق، ص ٢).

(٢) ينحصر تناول في هذا المقام على الوظائف القضائية، ووظائف الهيئة الأكاديمية، ووظائف جهاز الشرطة، ووظائف القوات المسلحة، ووظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي.

اشتراط حمل الجنسية المصرية، دون تمييز بين الأصلية والمكتسبة، وهو ما عليه
المشرع العادي منذ عشرات السنوات، يستوي في هذا الشأن قانون السلطة القضائية رقم
(٤٦) لسنة ١٩٧٢، قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢، قانون إعادة تنظيم النيابة
الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨، قانون تنظيم هيئة قضايا الدولة رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣^(١)،
وقانون المحكمة الدستورية العليا رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩^(٢).

يضاف إلى هذا جواز التعيين ضمن الهيئة الأكاديمية في الجامعات المصرية، فلم
يتميز المشرع مطلقاً في قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بين الوطني
المتجنس والوطني الأصل في هذا الشأن.

على نقيض ما تقدم نجد المشرع فيما يخص التعيين في السلك الدبلوماسي
والقنصلي يمايز بين ذي الجنسية المصرية الأصلية وذي الجنسية المكتسبة؛ وذلك
باشترط التمتع بالجنسية المصرية الأصلية، وهو ما سجلته المادة الخامسة من القانون
رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٢ بشأن نظام السلك الدبلوماسي والقنصلي بالقول "يشترط فيمن
يعين في إحدى وظائف السلك: ١- أن يكون مصري الجنسية، ومن أبوين مصريين، وأن

(١) ينظر بشأن تعيين القضاة المادة (٣٨) من قانون السلطة القضائية رقم (٤٦) لسنة ١٩٧٢ والمادة (١١٦) بشأن
تعيين أعضاء النيابة العامة، والمادة (٧٣) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن تعيين أعضاء
مجلس الدولة، والمادة (٣٨ مكرر) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تعيين أعضاء النيابة الإدارية،
والمادة (١٣) من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ بشأن تعيين أعضاء هيئة قضايا الدولة.

(٢) طبقاً للمادة الرابعة من قانون المحكمة رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ يُشترط فيمن يُعين عضواً بالمحكمة، أن تتوافر
فيه الشروط العامة اللازمة لتولي القضاء، طبقاً لأحكام قانون السلطة القضائية، ومن ثم لا تمييز بين الوطنيين
الأصلاء والمتجنسين، فيما يتعلق بالتعيين ضمن قضاة المحكمة.

يكون متمتعاً بالأهلية المدنية الكاملة. ٢- ألا يكون متزوجاً من غير مصري الجنسية، أو ممن هم من أبوين أحدهما أو كلاهما غير مصري، ومع ذلك يجوز بقرار من رئيس الجمهورية، بناءً على اقتراح وزير الخارجية، الإعفاء من هذا الشرط، إذا كان متزوجاً ممن تنتمي إلى جنسية إحدى الدول العربية، أو ممن اكتسب جنسية جمهورية مصر العربية.

يبين لنا من هذا النص أنه من غير الجائز مطلقاً تقلد المتجنس وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي، إذا كان أحد أبويه أو كلاهما غير مصري، مهما مضى من الزمن على اكتسابه الجنسية المصرية.

وفي هذا المقام يضيف نظر فقهي^(١) أنه إذا كان المتجنس مصرياً من أبوين مصريين، فيحق له التعيين في وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي؛ فإذا تجنس أحد الأشخاص بالجنسية المصرية، وكان لديه أولاد قصر وقت تجنسه، فإن هؤلاء الأبناء يدخلون في الجنسية المصرية، إعمالاً لمبدأ التبعية العائلية للأب، فإذا دخلت زوجة المتجنس في الجنسية المصرية، نتيجة تجنس الزوج، أو لأي سبب من أسباب التجنس، فهنا يصبح الأبناء القصر مصريين من أبوين مصريين، ومن ثم يحق لهم التعيين في السلك الدبلوماسي والقنصلي، حال توافر باقي الشروط فيهم.

أيضاً ما يخص الالتحاق بالكليات والأكاديميات والمعاهد التابعة لهيئة الشرطة والقوات المسلحة، ومن ثم التعيين في وظائف جهاز الشرطة والقوات المسلحة، فبالرجوع للقانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بشأن هيئة الشرطة، والقانون رقم ٩١ لسنة

(١) ينظر د. أشرف الرفاعي، مرجع سابق، ص ١٦٥.

١٩٧٥ بشأن أكاديمية الشرطة، والقوانين أرقام ٩٢ لسنة ١٩٧٥ بشأن النظام الأساسي للكلية العسكرية، و٩٣ لسنة ١٩٧٥ بشأن النظام الأساسي للكلية الفنية العسكرية، و٦٩ لسنة ١٩٨٠ بشأن النظام الأساسي للمعهد الفني للقوات المسلحة، وقانون خدمة ضباط الشرف وضباط الصف والجنود بالقوات المسلحة الصادر بالقانون رقم ١٢٣ لسنة ١٩٨١، نجدها كلها بعد تعديلها بالقانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٤، تشترط فيمن يعين بأحدها أن يكون مصري الجنسية ومن أبوين يتمتعان بهذه الجنسية عن غير طريق التجنس، وبذا يكون جميع المتجنسين مستبعدين من التعيين في وظائف جهاز الشرطة، وكذا القوات المسلحة^(١).

على خلاف ما تقدم نجد المشرع العماني، يتيح للمتجنس التعيين في الوظائف السابقة كافة، دون تمييز بينه والوطني الأصلي؛ إذ يجوز للمتجنس التعيين في سلك القضاء والإدعاء العام، حيث اكتفى المشرع باشتراط التمتع بالجنسية العمانية، فيمن يتم تعيينه في القضاء، يستوي في هذا التعيين في القضاء العادي أو القضاء الإداري، وكذا الشأن بالنسبة للإدعاء العام، وفي هذا الشأن تنص المادة (٢١) من قانون السلطة القضائية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٩٠/٩٩ على أنه "يشترط فيمن يولى القضاء أن يكون: أ- مسلماً، عماني الجنسية..."، وتضيف المادة (٢٢) في الإطار ذاته أنه "استثناء من حكم الفقرة (أ) من المادة (٢١) والفقرة الأولى من المادة (٤٨) يجوز أن يولى القضاء من ينتمي بجنسيته إلى إحدى الدول العربية من المسلمين إذا لم يوجد عماني"^(٢).

(١) ينظر مواد القانون رقم ١٥٥ لسنة ٢٠٠٤ من الأولى حتى الثامنة.

(٢) فيما يخص الإدعاء العام تقرر المادة (٨) من المرسوم السلطاني رقم ٩٩/٩٢ بإنشاء الإدعاء العام أنه تسري في شأن تعيين أعضاء الإدعاء العام الأحكام المنظمة لشؤون القضاة.

وتضيف المادة (٣٤) من المرسوم السلطاني رقم ٩١/٩٩ بإنشاء محكمة القضاء الإداري بشأن شروط التعيين في المحكمة، النص على أنه "يشترط فيمن يعين عضواً بالمحكمة أن يكون: أ- مسلماً، عماني الجنسية...".

كما يجوز تعيين الوطني المتجنس كالوطني الأصيل ضمن الهيئة الأكاديمية في جامعة السلطان قابوس، فلم يميز المشرع بينهما في هذا الشأن^(١)، وهو ما سجلته المادة (١١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون جامعة السلطان قابوس الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٧١/٢٠٠٦ قائلة "يكون تعيين الموظف وفقاً للشروط الآتية... أ- أن يكون عماني الجنسية باستثناء من تقتضي الحاجة تعيينه من غير العمانيين".

والأمر عينه بالنسبة للتعيين في السلك الدبلوماسي والقنصلي؛ إذ لم يتطلب المشرع في المادة الرابعة من قانون السلك الدبلوماسي والقنصلي الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٤٠/٨٦ سوى التمتع بالجنسية العمانية، دون تمييز بين المواطنين على أساس نوع الجنسية؛ فقد جاء نصها على النحو الآتي "يشترط فيمن يعين في إحدى وظائف السلكين ما يلي: أ- أن يكون عمانياً. ب- ألا يكون متزوجاً من غير عماني الجنسية، أو مواطني دول مجلس التعاون".

وكذا الحال بخصوص التعيين في شرطة عمان السطانية؛ إذ يكفي المشرع في شأن شروط التعيين بجهاز الشرطة بحمل الجنسية العمانية، دون تمييز بين ما إذا كانت أصلية أو مكتسبة، وذلك بالنص في المادة (١٢) من قانون الشرطة الصادر بالمرسوم السلطاني

(١) ينظر المادة (١١٥) من اللائحة التنفيذية لقانون جامعة السلطان قابوس الصادر بالمرسوم السلطاني رقم

رقم ٣٥ لسنة ١٩٩٠ على أنه "يشترط فيمن يعين بجهاز الشرطة من رتب الضباط والرتب الأخرى الشروط الآتية: ١- أن يكون عماني الجنسية".

ختاماً... بعد إذ انتهينا من تناول موقف المشرع المصري من المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل، بشأن تقلد الوظائف التي تحكمها قوانين خاصة (الوظائف القضائية، ووظائف الهيئة الأكاديمية، ووظائف جهاز الشرطة، ووظائف القوات المسلحة، ووظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي)، وكذا الشأن على الصعيد العماني، يمكننا القول أن المشرع العماني كان أكثر رحابة فيما يخص تقلد الوطني المتجنس هذه الوظائف كافة؛ إذ لم تميز التشريعات المنظمة لهذه الوظائف بين صاحب الجنسية الوطنية الأصيلة ومكتسبها، وهو ما لم ينهجه المشرع المصري^(١)؛ إذ اكتفى من بين هذه الوظائف باشتراط التمتع بالجنسية المصرية دون تمييز بين كونها أصيلة أو مكتسبة، بالنسبة لوظائف السلك القضائي والهيئة الأكاديمية بالجامعات، بينما تطلب صراحة حمل الجنسية المصرية الأصيلة بالنسبة لشغل وظائف جهاز الشرطة، والقوات المسلحة، والسلك الدبلوماسي والقنصلي، ومن ثم تقرير حرمان مكتسب الجنسية المصرية بصورة مطلقة من إمكانية التعيين في هذه الوظائف.

(١) في انتقاد موقف المشرع المصري في هذا الشأن يردد نظر فقهي أن هذا الموقف من قبيل التشدد التشريعي المغالى فيه، والسياسة التشريعية غير المتزنة التي يتتهجها المشرع المصري؛ فتارة يتشدد في موضوع لا يقتضي التشدد، ويتساهل تارة في موضع يقتضي التشدد.

وفي هذا الصدد يرى ضرورة تعديل كافة القوانين في الدول العربية كافة، التي تفرق بين المواطنين على أساس نوع الجنسية، بحيث يطبق مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة دون تمييز، أسوة بالدول التي ساوت بين الوطنيين الأصلاء والوطنيين المتجنسين في هذا الشأن (د. أشرف الرفاعي، مرجع سابق، ص ١٧٩).

الخاتمة

تتجلى أبرز أهداف التنمية المستدامة في وضع حد للتمييز بين الذكور والإناث من الوطنيين، في سوق العمل بصفة عامة، وفي تولي الوظائف العامة بصفة خاصة؛ باعتبار أن المساواة في تقلد الوظائف العامة، أهم صور المساواة بين المواطنين.

على أن هؤلاء الوطنيين ليسوا سواء من حيث نوع الجنسية؛ إذ يُقسَّم المواطنون وفقاً للقواعد العامة المتبعة في قوانين الجنسية في معظم دول العالم إلى فئات، حسب طريقة الحصول على الجنسية؛ فهناك المواطن ذو الجنسية الأصلية، والمواطن المتجنس (ذو الجنسية المكتسبة).

في هذا الإطار انطلقت دراستنا من فرضية أساسية؛ قوامها الارتباط الوثيق بين قضية المساواة بين الوطنيين؛ الذكور منهم والإناث، الأصلاء والمتجنسين، وجميع أهداف الأجندة العالمية للتنمية المستدامة.

لذا رأينا أن تنصب دراستنا على تناول هذا الجانب من مبدأ المساواة في التشريع المصري والتشريع العماني، باعتباره أحد أهداف التنمية المستدامة البارزة، وقد اخترنا أن يكون عنوانها "المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة - دراسة مقارنة".

وترتيباً على هذا، ووفقاً لضرورات البحث، جاءت معالجة الموضوع، عبر أربعة مباحث؛ رصدنا الأول لبيان ماهية التنمية المستدامة، وكرّسنا الثاني لتناول مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، وخصصنا الثالث لبحث مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة في التشريعات محل الدراسة، أما الرابع فقد أفردناه لبيان مدى المساواة في الشأن ذاته بين الوطني المتجنس والوطني الأصل.

ختاماً بعد إذ فرغنا من تناول موضوع البحث انتهينا إلى مجموعة من النتائج، ولنا عدة توصيات نود أن نلفت نظر المشرع إليها، هذه النتائج وتلك التوصيات بيانا على النحو الآتي:-

أولاً- النتائج:

- ١- وجود ارتباط وثيق بين قضية المساواة بين الوطنيين؛ الذكور منهم والإناث، الأصلاء والمتجنسين، وجميع أهداف الأجندة العالمية للتنمية المستدامة ٢٠٣٠.
- ٢- مبدأ المساواة بصفة عامة هو بمثابة حجر الزاوية وبؤرة الارتكاز في كل تنظيم قانوني للحقوق والحريات العامة، وبدونه ينتفي معنى الديمقراطية، وينهار كل مدلول للحرية، فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد.
- ٣- الإنسان هو المركز الرئيس في أي استراتيجية للتنمية، فهو صانع التنمية وغايتها، وليس وسيلة فقط لتحقيقها، حسب المفهوم التقليدي للتنمية.
- ٤- المساواة بين الجنسين لا تشكل فحسب حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، بل أيضاً أساساً من الأسس الضرورية اللازمة لإحلال السلام، والرخاء، والإزدهار، والاستدامة في العالم.
- ٥- رغم ما تشهده الساحة العربية من تطور مهم على صعيد تطوير الدساتير والقوانين لتعزيز النهوض بالمرأة؛ يبقى نجاح هذه الأطر التنظيمية والتشريعية مرهوناً بترافقها مع إجراءات ردع فاعلة ونافذة لمظاهر التمييز ضد المرأة، وكذا بترافقها مع برامج توعوية للمرأة لتعريفها بحقوقها، وكذا برامج موسعة لنشر ثقافة مجتمعية صديقة للمرأة، ومؤيدة لحقوقها القانونية، ومساعدة على إنفاذ القوانين، وعدم حبسها داخل الأوراق دون الواقع.

- ٦- تعزيز دور المرأة وتعظيم مساهمتها في التنمية، ينطلقان من إيمان راسخ بأن الارتقاء بأوضاع المرأة يشكل ركيزة أساسية من ركائز التطوير المجتمعي والتنموي.
- ٧- الفهم الصحيح لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة يرتبط بالمساواة القانونية لا المساواة الفعلية؛ أي أن يكون لكل شخص توافرت فيه الشروط والمؤهلات المتطلبة الحق في شغل الوظائف المتاحة، لا أن يتم إلحاق كل الأشخاص بالوظائف العامة، كما أنه يرتبط بالمساواة النسبية لا المساواة المطلقة؛ أي أنها مساواة بين أصحاب المراكز القانونية المتماثلة، لا مساواة بين جموع الأفراد.
- ٨- خطى المشرع المصري ونظيره العماني خطوات جادة وواسعة صوب الحد من الوظائف التي يقتصر التعيين فيها على الذكور دون الإناث، سعياً لتمكين المرأة من تبوء الوظائف كافة التي تتماشى مع طبيعتها، ولا تتنافى مع أحكام الشريعة الإسلامية، وتحقيقاً لأبرز أهداف التنمية المستدامة، والذي يتجسد في المساواة بين الجنسين.
- ٩- لا يقوم مبدأ المساواة على معارضة صور التمييز جميعها؛ ذلك أن من بينها ما يستند إلى أسس موضوعية، ولا ينطوي بالتالي على مخالفة لنصوص الدستور، ومن ثم فإن التمييز المنهي عنه هو التمييز التحكيمي.
- ١٠- وجود فجوة كبيرة بين النص القانوني والتطبيق على أرض الواقع، فيما يخص المساواة بين الجنسين، بشأن تقلد الوظائف التي تحكمها قوانين خاصة؛ إذ رغم الاكتفاء في القوانين كافة المنظمة لهذه الوظائف باشتراط حمل الجنسية الوطنية، كشرط لشغل الوظيفة، ومن ثم لا تمييز بين الذكور والإناث في هذا الشأن، وبالتالي وجوب أن يتقلد الوظيفة الأجدر والأكفأ، ذكراً كان أو أنثى، إلا أن النسبة المئوية

لشغل النساء معظم هذه الوظائف لا زالت ضئيلة، مقارنة بالرجال.

١١- لا مصلحة ولا فائدة من وراء جعل الفرد قانوناً من مواطني الدولة، وأجنيباً على أرض الواقع؛ حيث لا يتساوى رغم اكتسابه الجنسية مع الوطنيين الأصلاء، بشأن تقلد أبسط الوظائف العامة.

١٢- تبني منع المتجنس بالجنسية الوطنية من مزاوله الحق في الترشح لعضوية البرلمان بصورة مطلقة، ومن ثم صيرورة الحرمان أبدياً طيلة الحياة، يمثل تشدداً مبالغاً فيه، غير مبرر.

١٣- المساواة التامة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل في شأن تقلد مختلف الوظائف العامة، بمجرد التمتع بالجنسية، قد يشكل خطوة غير محسوبة العواقب، لما قد ينجم عن ذلك من مخاطر ومضار قد تمس المصالح العليا للدولة.

ثانياً- التوصيات:

١- نوصي المشرع المصري والمشرع العماني بحصر ومراجعة كافة القوانين التي تحول دون تحقيق المساواة بين الجنسين.

٢- نظراً للدور البارز الذي يساهم به تحقيق المساواة بين الجنسين، في دعم التقدم في كافة المجالات، وتحقيق التنمية المستدامة؛ يتعين على جميع الأطراف الفاعلة في الدول العربية، العمل سوياً من أجل اتخاذ خطوات جادة، من شأنها دعم تحقيق المساواة بين الجنسين.

٣- بصفة عامة نوصي أصحاب القرار في الدولة المصرية والدولة العمانية بمزيد من التمكين للمرأة في مختلف الوظائف العامة، طالما أن الوظيفة تتماشى مع طبيعتها، ولا تتنافى مع أحكام الشريعة الإسلامية، وتوافرت لديها الكفاءة المطلوبة لشغلها،

ومن ثم لا يجوز التمييز بين الرجال والنساء إلا حينما يشكل الجنس شرطاً جوهرياً لمزاولة الوظيفة، وهذا يعد استثناءً، والاستثناء يتعين أن يقدر بقدره، وأن ينحصر في غرضه.

فالمبدأ العام هو أهلية المرأة وقدرتها على القيام بمختلف الوظائف العامة، غير أنه يجوز إيراد استثناءات على هذا المبدأ، إذا كان اختلاف الجنس شرطاً حاسماً لممارسة الوظيفة، وهنا يحتفظ القاضي لنفسه بحق مراقبة ما إذا كان التدبير أو القيد المستخدم من جانب الإدارة مشوباً بعيب الانحراف بالسلطة أم لا.

٤- فيما يخص التعيين في سلك القضاء بصفة خاصة، نوصي أصحاب القرار في جمهورية مصر العربية وسلطنة عمان، أن يكون أساس المفاضلة الجدارة والكفاءة، لا أن يكون الجنس أو نوع الجنسية هو المعيار الحاسم للتعيين في هذا المجال، ومن ثم وجوب إسناد العمل القضائي للأجدر والأكفأ؛ ذكراً كان أو أنثى، ووطنياً أصيلاً أو متجنساً.

٥- نوصي أصحاب القرار في سلطنة عمان بمزيد من التمكين للمرأة على صعيد الوظائف السياسية والوظائف ذات القوانين الخاصة؛ فما زال التمثيل محدوداً في المجالس النيابية، والحقائب الوزارية، بسيطاً فيما يخص وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي، وغير موجود مطلقاً فيما يخص محاكم القضاء العادي والإداري.

٦- تحقيق المصلحة الوطنية يقتضي فيمن يشغل منصب رئيس الدولة، أو رئيس مجلس الوزراء، أن يكون ذا جنسية وطنية أصيلة، لأبوين وطنيين، وأن تكون جنسية منفردة.

٧- تحقيق المصلحة الوطنية يقتضي منع تعدد الولاء لدى المتجنس بالجنسية الوطنية،
الراغب في الترشح لعضوية البرلمان، أو المراد تعيينه عضواً بالحكومة، أو في
السلك القضائي أو السلك الدبلوماسي أو جهاز الشرطة أو القوات المسلحة، ومن
ثم نرى تقييد ترشح المتجنس لعضوية البرلمان أو تعيينه في أي من هذه الوظائف،
بقيد الجنسية الوطنية المنفردة، وإلى جوارها مضي خمس سنوات على اكتساب
الجنسية، كحد أدنى.

قائمة المراجع

أولاً- المراجع باللغة العربية:

١- المؤلفات:

- د. إبراهيم بن مبارك الجوير، عمل المرأة في المنزل وخارجه، مكتبة العبيكان - الرياض، الطبعة الأولى ١٤١٦هـ - ١٩٩٥م.
- د. أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة "دراسة مقارنة"، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، جامعة الإسراء بالأردن، مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية في الفترة من ٢-٣ نيسان ٢٠١٤.
- د. أحمد سليمان عبد الراضي، التنظيم القانوني للوظيفة العامة بسلطنة عمان، بدون دار نشر، ٢٠١٨/٢٠١٩.
- د. أحمد سليمان عبد الراضي، الوسيط في النظم السياسية "في إطار النظام الأساسي لسلطنة عمان وأحدث القوانين"، بدون دار نشر، ٢٠١٨/٢٠١٩.
- د. أحمد سليمان عبد الراضي، مدى أحقية المتجنس في الترشح لعضوية البرلمان "دراسة تحليلية مقارنة"، بحث منشور بمجلة البحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق جامعة بني سويف، ٢٠١٧.
- د. أحمد سليمان عبد الراضي، الحقوق السياسية، دار النهضة العربية، ٢٠١٦.
- د. أحمد ضاعن السمدان، المبادئ العامة لتعدد الجنسية في القانون المقارن والقانون الكويتي، مجلة الحقوق - الكويت، ٢٠٠٧.
- د. أحمد عبد الكريم سلامة، المبسوط في شرح نظام الجنسية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ١٤١٤هـ - ١٩٩٣م.

- د. أحمد فاضل حسين العبيدي، ضمانات مبدأ المساواة في بعض الدساتير العربية، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى ٢٠١٣.
- د. أحمد فتحي سرور، مبدأ المساواة في القضاء الدستوري، مقال بمجلة الدستورية، العدد الثاني، أبريل ٢٠٠٣.
- د. أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق والحريات، دار الشروق، الطبعة الثانية ٢٠٠٠.
- د. آسية بنت ناصر البوعلي، تجارب عالمية وعربية في مساهمة المرأة في التنمية الإدارية "تجربة سلطنة عمان نموذجاً"، الكتاب التوثيقي للمنتدى العربي الأول "دور المرأة العربية في التنمية الإدارية"، مسقط ١٦-١٨ أكتوبر ٢٠١١، الطبعة الأولى ٢٠١٤.
- د. أشرف الرفاعي، مبدأ المساواة وتقلد المتجنس الوظائف العامة "دراسة مقارنة"، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ذو الحجة 1438 / محرم ١٤٣٩ هـ - سبتمبر 2017 م.
- د. أشرف محمد أنس جعفر، التنظيم الدستوري للوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١١.
- د. أمل بنت سعيد المعمرية، المرأة ودورها في التنمية الإدارية "تجربة سلطنة عمان"، الكتاب التوثيقي للمنتدى العربي الأول "دور المرأة العربية في التنمية الإدارية"، مسقط ١٦-١٨ أكتوبر ٢٠١١، الطبعة الأولى ٢٠١٤.
- آمنة بنت عبيد الحجرية، المرأة العربية وخريطة التنمية، "دور المرأة العربية في التنمية الإدارية"، مسقط ١٦-١٨ أكتوبر ٢٠١١، الطبعة الأولى ٢٠١٤.

- د. إنعام عبد اللطيف الشهابي، السبل الكفيلة لتنفيذ دور المرأة العربية الإداري والقيادي، ملتقى المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي، قطر، ٢٠٠٨.
- باتر محمد علي وردم، العالم ليس للبيع "مخاطر العولمة على التنمية المستدامة"، عمان، الأهلية للنشر والتوزيع.
- د. باسل البستاني، جدلية نهج التنمية البشرية المستدامة "منابع التكوين وموانع التمكين"، مركز دراسات الوحدة العربية - بيروت، الطبعة الأولى يونيو ٢٠٠٩.
- د. بدرية عبد الله العوض، العقبات القانونية والاجتماعية المقيدة للمرأة الخليجية في تولي الوظائف القيادية، ملتقى المرأة والوظيفة العامة في الخليج العربي، قطر، ٢٠٠٨.
- د. بدوي عبد العليم سيد، مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمانات تطبيقه، دار النهضة العربية، ٢٠٠٦.
- برهان الدجاني، التخلف الاقتصادي وأبعاده الحضارية "أزمة التطور الحضاري في الوطن العربي"، جامعة الكويت، ١٩٧٤.
- د. ثروت بدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، ١٩٧٥.
- د. جورج شفيق ساري، ازدواج أو تعدد الجنسية وأثره في الترشح لانتخابات المجالس النيابية "دراسة مقارنة تحليلية"، مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق جامعة الإسكندرية، العدد الأول ٢٠١٧، المجلد الأول.
- جيزس ألكيزار - فرانيسكو بانزيكا - ناتاليا بوبوفا، النساء والعمل في مصر "دراسة حالة لقطاعي السياحة و تكنولوجيا المعلومات والاتصالات"، مؤسسة التدريب

- الأوروبية، يوليو ٢٠٠٩.
- د. حفيظة السيد الحداد، المدخل إلى الجنسية ومركز الأجنبي، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٧.
- حمد بن ناصر الشكيلي، المشاركة السياسية للمرأة العمانية، مجموعة الدراسات والبحوث والتقارير البرلمانية الصادرة عن دائرة المعلومات والبحوث بمجلس الدولة، مايو ٢٠٠٨.
- د. داود الباز، حق المشاركة في الحياة السياسية "دراسة تحليلية للمادة ٦٢ من الدستور المصري مقارنة مع النظام في فرنسا، دار الفكر الجامعي، ٢٠٠٦.
- ديفيد والاس، دراسات عالمية "التنمية الصناعية المستدامة"، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، العدد ١٦.
- د. راشد بن حمد البلوشي، مبدأ المساواة كأحد ضمانات المحاكمة المنصفة في النظام الأساسي لسلطنة عُمان، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، جامعة الإسراء بالأردن، مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية في الفترة من ٢-٣ نيسان ٢٠١٤.
- د. رشدي شحاتة أبو زيد، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة من المنظور الإسلامي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الطبعة الأولى ١٤٢٨هـ - ٢٠٠٧م.
- د. رشيد حسين أحمد البرواري، الاتجاهات النفسية نحو عمل المرأة السياسي والاجتماعي وعلاقتها بالتنشئة الأسرية، دار جرير، الطبعة الأولى ١٤٣٤هـ - ٢٠١٣م.
- د. رشيد حمد العنزي، الجنسية الكويتية "دراسة النظرية العامة للجنسية والمرسوم

- الأميري رقم ١٥ لسنة ١٩٥٩ بشأن الجنسية الكويتية وتعديلاته"، بدون دار نشر، الطبعة الرابعة ٢٠٠٥.
- د. رعد سامي عبد الرزاق التميمي، العولمة والتنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي، دار دجلة - عمان الأردن، ٢٠٠٨،
- سالم محمد خميس الخضوري، التنمية والتحديث في المجتمع العماني المعاصر، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٤.
- د. سعد عصفور، المبادئ الأساسية في القانون الدستوري والنظم السياسية، منشأة المعارف بالإسكندرية، ١٩٨٠.
- سيلفي برونيل، التنمية المستدامة رهان الحاضر، ترجمة د. رشيد برهوني، هيئة أبو ظبي للسياحة والثقافة "مشروع كلمة"، الطبعة الأولى ٢٠١٢.
- د. شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، دار النهضة العربية، ٢٠٠١.
- د. شورش حسن عمر - د. خاموش عمر عبد الله، الحق في المساواة وموقف القضاء الدستوري منه، مجلة العلوم القانونية، كلية القانون - جامعة بغداد، المجلد ٣٢، العدد الثاني، ٢٠١٧.
- شيرين ماهر، ٢٠١٧ عام تقدير رئاسي للمرأة المصرية، مجلة أبناء الوطن، العدد ٣٦.
- صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، يونيو ٢٠١٥.
- صلاح عباس، التنمية المستدامة في الوطن العربي، مؤسسة شباب الجامعة، ٢٠١٠.
- عادل حسين، التنمية الاقتصادية العربية وعامل المال النفطي، دراسات في التنمية

- والتكامل الاقتصادي العربي، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، أبريل ١٩٨٥.
- د. عادل عبد اللطيف، تحديات التنمية البشرية في منطقة الخليج، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية، الموارد البشرية والتنمية في الخليج العربي، الطبعة الثانية ٢٠١١.
- عايدة عبد الله أبو صايمة، المرأة في الوطن العربي، الطبعة الأولى ١٤١٨هـ - ١٩٩٧م.
- د. عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي، مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها، ذات السلاسل - الكويت، ١٩٨٦.
- د. عبد الرحمن بن عبد العزيز القاسم، التجنس الخاص أو بالاختيار في نظام الجنسية العربية السعودية، بحث مقارنة ببعض التشريعات العربية، مجلة كلية التجارة جامعة الرياض السعودية، ١٩٧٦.
- د. عبد الرحيم محمد عبد الرحيم، التنمية البشرية ومقومات تحقيق التنمية المستدامة في الوطن العربي، المؤتمر العربي السادس للإدارة البيئية "التنمية البشرية وأثرها على التنمية المستدامة"، جمهورية مصر العربية، مايو ٢٠٠٧.
- د. عبد العزيز بن عبد الله السنبلي، دور تعليم الكبار في التنمية المستدامة وتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة، المؤتمر السنوي العاشر لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس "تعليم الكبار والتنمية المستدامة في الوطن العربي"، الفترة من ٢١ - ٢٣ أبريل ٢٠١٢.
- د. عبد الغني بسيوني، النظم السياسية، الدار الجامعية، ١٩٨٥.
- د. عثمان محمد غنيم - د. ماجدة أبو زنط، التنمية المستدامة "فلسفتها وأساليب

- تخطيطها وأدوات قياسها"، دار صفاء للنشر والتوزيع - عمان، الطبعة الأولى ٢٠١٠م - ١٤٣١هـ.
- د. عز الدين عبد الله، التجنس "دراسة مقارنة في القانون الوضعي"، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة عين شمس - مصر، ١٩٦٤.
- د. علي خليفة الكواري، نحو استراتيجية بديلة للتنمية الشاملة "الملامح العامة لاستراتيجية التنمية في إطار اتحاد أقطار مجلس التعاون وتكاملها مع بقية الأقطار العربية، مركز دراسات الوحدة العربية، يونيو ١٩٨٦.
- د. عنایت عبد الحمید ثابت، التجنس في تشريع الجنسية السودانية، المجلة المصرية للقانون الدولي، العدد ٣٩ لسنة ١٩٨٣.
- فارس حامد عبد الكريم، غاية القانون وعوامل التقدم، بحث في فلسفة القانون الوضعي، بدون دار أو سنة نشر.
- د. قادري محمد الطاهر، التنمية المستدامة في البلدان العربية بين النظرية والتطبيق، مكتبة حسن العصرية - بيروت، ١٤٣٤هـ - ٢٠١٣م.
- قاسم بن زهران العمري، صورة المرأة العمانية العاملة في ثقافة الشباب "دراسة ميدانية"، المطبعة الشرقية ومكبتها، الطبعة الأولى ٢٠٠٥.
- د. محمد السيد عرفة، حماية الأمن الوطني للدولة في ضوء أحكام التجنس بجنسيتها "دراسة مقارنة في النظامين المصري والسعودي"، المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، السعودية، ١٩٩٨.
- د. محمد عبد الحميد أبو زيد، مبدأ المساواة بين الجنسين شرعاً ووضعاً، بدون دار نشر، ١٤٢٤هـ - ٢٠٠٤م.

- د. محمد عبد العزيز ربيع، التنمية المجتمعية المستدامة "نظرية في التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة"، اليازوري، ٢٠١٧.
- د. محمد غربي، التكامل العربي بين دوافع التنمية المستدامة وضغوط العولمة، ابن النديم للنشر والتوزيع، دار الروافد الثقافية، ٢٠١٤.
- د. محمد منير حساني، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري، دفاتر السياسة والقانون، العدد الخامس عشر، ٢٠١٦.
- د. محمود عاطف البناء، الوسيط في النظم السياسية، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى ١٩٨٨.
- د. مدحت محمد أبو النصر، تنمية الموارد البشريّة "مناهج واتجاهات وممارسات"، الروابط العالمية للنشر والتوزيع، ٢٠٠٩.
- د. مديحة أحمد عبادة، قضايا المرأة العربية بين تحديات الواقع وطموحات المستقبل، دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠١١.
- مريم أحمد مصطفى عبد الحميد، التنمية بين النظرية وواقع العالم الثالث، دار المعرفة بالإسكندرية، ١٩٨٨.
- مشوط شبعان عامر الهاجري، تطور الحقوق الدستورية للمرأة العربية "دراسة مقارنة لأنظمة مجلس التعاون لدول الخليج العربي"، دار النهضة العربية، ٢٠١٢.
- د. مصطفى محمد مصطفى الباز، الآثار الفردية لاكتساب الجنسية الوطنية "دراسة مقارنة"، مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد ١٣، ٢٠٠٥.
- د. منصور عبد السلام الصرايرة، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في العمل "دراسة

مقارنة"، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، جامعة الإسراء بالأردن، مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية في الفترة من ٢-٣ نيسان ٢٠١٤.

- د. منى فريد بدران، تحقيق المساواة بين الرجل والمرأة في المنطقة العربية في وسط عالم العمل المتغير، الاجتماع العربي الثلاثي حول مستقبل العمل، بيروت، ٣ نيسان ٢٠١٧، منظمة العمل الدولية.

- د. موسى مصطفى شحاده، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري "دراسة مقارنة"، مجلة الشريعة والقانون، العدد السادس عشر، شوال ١٤٢٢هـ - يناير ٢٠٠٢م.

- د. ناصر عثمان محمد، آثار انعدام الجنسية على تطبيق قواعد القانون الدولي الخاص، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى ٢٠١١.

- نزار عوني اللبدي، التنمية المستدامة "استغلال الموارد الطبيعية والطاقة المتجددة"، دار دجلة - المملكة الأردنية الهاشمية، الطبعة الأولى ٢٠١٥.

- د. نور الدين بوسهوه، المادة السادسة من قانون الجنسية والتزامات الجزائر الدولية، مجلة دراسات وأبحاث جامعة الجلفة - الجزائر، ٢٠١١.

- د. نوزاد عبد الرحمن الهيبي، التنمية في مجلس التعاون لدول الخليج العربي "إنجازات الماضي وتحديات المستقبل"، دار المناهج للنشر والتوزيع - عمان الأردن، الطبعة الأولى ١٤٢٥هـ - ٢٠٠٤م.

- د. هادي أحمد الفراجي، الرؤى العربية لاستدامة التنمية "استشراف استراتيجي للأولويات الوطنية"، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى ٢٠١٧م -

٥١٤٣٨.

- د. هشام صادق، موجز القانون الدولي الخاص، الجزء الثاني "الجنسية المصرية"،
الدار الجامعية للطباعة والنشر، ١٩٨٦.

- د. هشام عبد الحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة "دراسة تطبيقية"،
مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثالثة، العدد ١٢، ديسمبر ٢٠١٥.

- د. هنادي رشدي سلطان، البعد الاقتصادي للسياسة الإعلامية "دراسة تطبيقية"،
المكتب العربي للمعارف، ٢٠١٥.

- د. وحيد رأفت - د. وايت إبراهيم، القانون الدستوري، طبعة ١٩٣٧.

- د. وفاء أحمد عبد الله، نحو استراتيجية قومية للتنمية من منظور بيئي، ١٩٨٣.

٢- رسائل الماجستير والدكتوراه:

- دليلة مرابط، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر، رسالة ماجستير،
جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، ٢٠١٦/٢٠١٧.

- سناء جميل الصمادي، اكتساب الجنسية الأردنية وحالة ازدواجية الجنسية في القانون
الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق - جامعة جرش الأردن، ٢٠١٥.

- د. عبد العزيز خميس علي الشامسي، اكتساب الجنسية عن طريق الأم في القانون
الإماراتي مقارنة مع القانون الأردني والمصري، رسالة دكتوراه، كلية الدراسات

القانونية العليا جامعة عمان العربية - الأردن، ٢٠٠٨.

- عوني محمود يوسف المومني، الآثار المترتبة على منح الأبناء الجنسية الأصلية للأمم
"دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط الأردن،

٢٠١١.

- د. محمد المتولي السيد، مبدأ المساواة أمام المرافق العامة بالتطبيق على توزيع الخدمات الصحية في مصر، رسالة دكتوراة، كلية الحقوق - جامعة عين شمس، ١٩٩٧.

٣- المجلات العلمية:

- مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة بني سويف، ٢٠١٧.
- مجلة الحقوق - الكويت، ٢٠٠٧.
- مجلة الدستورية، العدد الثاني، أبريل ٢٠٠٣.
- مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، ذو الحجة ١٤٣٨ / محرم ١٤٣٩ هـ - سبتمبر ٢٠١٧ م.
- مجلة الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية بكلية الحقوق جامعة الإسكندرية، العدد الأول ٢٠١٧، المجلد الأول.
- مجلة العلوم القانونية، كلية القانون - جامعة بغداد، المجلد ٣٢، العدد الثاني، ٢٠١٧.
- مجلة العلوم القانونية والشرعية، العدد السادس، يونيو ٢٠١٥.
- مجلة كلية التجارة جامعة الرياض، السعودية، ١٩٧٦.
- مجلة العلوم القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق جامعة عين شمس، مصر، ١٩٦٤.
- المجلة المصرية للقانون الدولي، العدد ٣٩ لسنة ١٩٨٣.
- المجلة العربية للدراسات الأمنية والتدريب، السعودية، ١٩٩٨.
- مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد ١٣، ٢٠٠٥.
- مجلة الشريعة والقانون، العدد السادس عشر، شوال ١٤٢٢ هـ - يناير ٢٠٠٢ م.
- مجلة دراسات وأبحاث جامعة الجلفة - الجزائر، ٢٠١١.

- مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثالثة، العدد ١٢، ديسمبر ٢٠١٥.
- ٤- التقارير والمنشورات والكتب الإحصائية:
- مبادئ حقوق النساء العاملات والمساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية، عام ٢٠٠٠.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، دليل تمكين المرأة العمانية ٢٠١٣، يوليو ٢٠١٣.
- التقرير الوطني بيجين +١٥ (٢٠٠٥-٢٠١٠)، وزارة التنمية الاجتماعية، دائرة شؤون المرأة، المديرية العامة للتنمية الأسرية، ٢٠١١.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية شراكة وتنمية، وزارة التنمية الاجتماعية، إصدار ٢٠١٦.
- استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠".
- المرأة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في المنطقة العربية "دراسة استرشادية - ملخص تنفيذي"، منظمة المرأة العربية، مركز القاهرة لقياس التنمية، بدون سنة نشر.
- نشرة الجهاز المركز للتعبيئة العامة والإحصاء، مصر في أرقام- العمل ٢٠١٩.
- الجهاز المركز للتعبيئة العامة والإحصاء، النشرة السنوية لإحصاء العاملين بالحكومة والقطاع العام/ الأعمال العام عام ٢٠١٦، مرجع رقم ٧١-١٢٢٢٢-٢٠١٦، إصدار أكتوبر ٢٠١٦.
- الجهاز المركز للتعبيئة العامة والإحصاء، مصر في أرقام ٢٠١٨، مرجع رقم ٢٠١٨-٠١١١٢-٧١، إصدار مارس، ص ٦٢، مصر في أرقام - العمل ٢٠١٩.

- التقرير المقدم من دولة البحرين للجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، الأمم المتحدة، التقرير الجامع للتقريرين الأول والثاني، ٢٠٠٧.
- تقرير المجلس الأعلى للمرأة "المرأة البحرينية في أرقام ٢٠١٥"، الطبعة الثانية.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، دليل تمكين المرأة العمانية ٢٠١٣، يوليو ٢٠١٣.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الكتاب الإحصائي السنوي، الإصدار ٤٣، أكتوبر ٢٠١٥.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية شراكة وتنمية، إصدار ٢٠١٦.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الكتاب الإحصائي السنوي، الإصدار ٤٥، أغسطس ٢٠١٧، بيانات ٢٠١٦.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الكتاب الإحصائي السنوي، الإصدار ٤٦، أغسطس ٢٠١٨، بيانات ٢٠١٧.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، المرأة العمانية دور بارز ومتواصل في خدمة الوطن في مسيرته التنموية، إصدار ٢٠١٧.
- تقرير الفيدرالية الدولية لحقوق الإنسان، العالم العربي: أي ربيع للنساء؟، مطبعة الفدرالية الدولية لحقوق الإنسان، مارس ٢٠١٢.
- الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، البيان الصحفي الصادر يوم الخميس الموافق ٧/٣/٢٠١٩ بمناسبة اليوم العالمي للمرأة.
- المركز العربي لتطوير حكم القانون والنزاهة، القضاء في الدول العربية رصد وتحليل "الأردن - لبنان - المغرب - مصر"، بيروت - لبنان ٢٠٠٧.

ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- ❖ Arthur. W. Lewis, Theory of economic development, London, Unwin university books, 1970.
- ❖ Auvert Patrick, L'egalite des sexes dans la fonction publiques, R. D. P, ١٩٨٣.
- ❖ Christain Biet, Les droits de l' homme, Imprimer national, ١٩٩٦.
- ❖ David Morawetz, Twenty – five years of economy development, 1950-1975, Washington D.C, 1977.
- ❖ DeAnne Aguirre, Leila Hoteit, Christine Rupp, Karim Sabbagh, Empowering theThird Billion “Women and theWorld of Work in 2012”, 2012.
- ❖ De Forges Jean – Michel, Droit de la fonction publique, P.u.E, Paris, 1986.
- ❖ Drude Dahlerup, Women in Arab Parliaments “Can Gender Quotas Contribute to Democratization”, al-raida Issue 126-127, Summer/Fall 2009.
- ❖ F. H. Harbison, Human resources as the wealth of nation, New York, Oxford university press, 1973.
- ❖ Foster – Carter, Aidan, The sociology of development in Michael, Haralamb, (ed) sociology, New Directions, London, Causeway book, 1986.
- ❖ Gerald. M. Meier, Leading issues in economic development, 3rd ed, New York, Oxford university press, 1976.
- ❖ HRC General Comment No. 18 on Non-Discrimination, Part 12 (UN Doc, A/45/40).
- ❖ Kay Muir Lesche, Education, Sustainable and change management, Development policy, Journal, UNDP, vol.1, August 2002.
- ❖ Maria Akhbar Saberi, The effects of long working hours on the Bahraini women’s work – life balance, 2007, p.37, T. Scarlett Epstein, Kate Crehan, Annemarie Gerzer and Jurgen Sass, Women, Work and family “In Britain and Germany”, 1986.
- ❖ Munira A.Fakhro, Woman at work in the Gulf “Acase study of Bahrain”, Kegan paul international, London and New York, 1989.
- ❖ Sylvie Brunel, Le developpement durable, Presses universitaires de france, 2004.
- ❖ Voir Dominique Chagnollaud - Guillaume Drago, Dictionnaire des droits fondamentaux, Dalloz, Paris, 2006.
- ❖ World Bank, Mena Development Report, “Opening Doors : Gender Equality and Development in the Middle East and North Africa”. Washington, DC, 2013.
- ❖ Yosif A. Sayigh, The determinate of Arab economic development, London, Croom Helm, 1978.

فهرس الموضوعات

١٠.....	موجز عن البحث
١٢.....	مقدمة
٢٠.....	المبحث الأول : ماهية التنمية المستدامة
٢١.....	المطلب الأول : مفهوم التنمية المستدامة
٢٥.....	المطلب الثاني : أهداف التنمية المستدامة
٤١.....	المبحث الثاني : مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة
٤٣.....	المطلب الأول : مضمون مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة
٤٤.....	الفرع الأول : مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة
٤٨.....	الفرع الثاني : طبيعة المساواة في تقلد الوظائف العامة
٤٨.....	الغصن الأول : المساواة المطلقة والمساواة النسبية
٥٤.....	الغصن الثاني : المساواة القانونية والمساواة الفعلية
٥٨.....	المطلب الثاني : الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة
	الفرع الأول : الاتفاقيات والمواثيق الدولية كأساس لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة
٥٨.....	
٦٤.....	الفرع الثاني : الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة
٦٩.....	المبحث الثالث : مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة
٧٢.....	المطلب الأول : مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف الإدارية
٧٨.....	المطلب الثاني : مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف السياسية
	المطلب الثالث : مدى المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف ذات القوانين الخاصة

٨٨.....	
المبحث الرابع : مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل في تقلد الوظائف العامة.....	٩٦.....
المطلب الأول : مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل في تقلد الوظائف الإدارية.....	١٠٢.....
المطلب الثاني : مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل في تقلد الوظائف السياسية.....	١٠٧.....
المطلب الثالث : مدى المساواة بين الوطني المتجنس والوطني الأصيل في تقلد الوظائف ذات القوانين الخاصة.....	١١٨.....
الخاتمة.....	١٢٤.....
قائمة المراجع.....	١٣٠.....
فهرس الموضوعات.....	١٤٤.....