

الحق في تقلد الوظائف العامة كوسيلة للمشاركة السياسية "دراسة تحليلية في ضوء التشريع الفلسطيني"

The right to hold public jobs as a form of political participation

بسمه محمد يوسف هنية

عمر خضر يونس سعد

الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين -

الجامعة الإسلامية بغزة - فلسطين -

basma.haniya.97@gmail.com

omarsaad2111988@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/10/01

تاريخ القبول للنشر: 2022/09/14

تاريخ الاستلام: 2022/06/24

ملخص:

تهدف الدراسة لبيان الأساس الدستوري للحق في تولي الوظائف العامة، وبيان دور مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في ضمان تمتع الأفراد بهذا الحق، وتحليل شروط تولي الوظائف العامة، واتبع الباحثان المنهج التحليلي بتحليل قواعد القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م وقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م، وقانون الخدمة في قوى الأمن رقم (8) لسنة 2005م، وقانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002م، وتوصلت الدراسة لنتائج من أهمها أن الوظيفة العامة حق من الحقوق السياسية التي منحها المشرع الفلسطيني للأفراد دون تمييز، وأن مشرعنا كان موفقاً حين نص على تولية الوظائف العامة لكل من يحمل جنسية إحدى الدول العربية وسواها بالفلسطيني، وأوصت الدراسة مشرعنا الفلسطيني أن يمنح الأفضلية في تقلد الوظيفة للفلسطيني متى كان أهلاً لها، وأن يقرر مبدأ المعاملة بالمثل.

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العامة، الوظائف المدنية، الوظائف العسكرية، الوظائف القضائية، المساواة، تكافؤ الفرص.

Abstract:

This study aims to demonstrate the constitutional basis for the right to hold public jobs as a form of political participation, as well as to highlight the role of the principles of equality and equal opportunity in ensuring that individuals enjoy the right to hold public office. The principle of equality is based on the recognition of all individuals of their right to hold public jobs without discrimination. The principle of equal opportunities requires that general and abstract conditions be determined for the job that apply to all. The study analyzed the types of public jobs in Palestinian legislation; Where public jobs were divided into civil jobs, military jobs and judicial jobs, the legislator set general conditions for them that the study detailed and analyzed, in addition to what the

legislator singled out for special conditions for each type of job. The researchers followed the analytical approach by analyzing the rules of the amended Palestinian Basic Law of 2003 and the related functional legislation.

Key words public jobs, civil jobs, military jobs, judicial jobs, the principle of equality, the principle of equal opportunities

مقدمة:

تنص الدساتير على الحقوق والحريات وتضع لها ضمانات لحمايتها إلى جانب ما يتمتع به الدستور من سمو على باقي القوانين، وبناءً عليه فإن القواعد القانونية في الدولة يجب أن تكون منصفة للفرد متناسبة مع الإطار القانوني العام الذي حدده الدستور.

تشكل هذه الدراسة منطلقاً مهماً في الحقوق والحريات لأنها تستهدف حقاً من الحقوق السياسية وهو تقلد الوظائف العامة.

أولاً: أهمية الدراسة

1. حاجة المجتمع الفلسطيني لتعزيز دور الأفراد ومشاركتهم في الحياة العامة ووجودهم في مراكز صنع القرار من خلال توليهم الوظائف العامة.
2. الوقوف على القوانين ذات الصلة بموضوع الوظائف العامة وقراءتها قراءة تحليلية وبيان شروط تولي الوظائف على اختلاف أنواعها.

ثانياً: مشكلة الدراسة

نظراً لأهمية مشاركة الأفراد في الحياة السياسية عموماً وتوليتهم للوظائف العامة خصوصاً فإن مشكلة هذا البحث تتمحور حول التساؤل الآتي: (ما مدى ضمان التشريع الفلسطيني لتمتع الأفراد بحقوقهم في تولي الوظائف العامة كأحد أهم صور المشاركة السياسية؟)

ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة بشكل أساسي إلى بيان مفهوم الحق في تقلد الوظائف العامة كوسيلة للمشاركة السياسية، وذلك من خلال ما يلي:

1. بيان الأساس الدستوري للحق في تولي الوظائف العامة في التشريع الفلسطيني.
2. بيان دور مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص في ضمان تمتع الأفراد بحقوقهم في تولي الوظائف العامة.
3. تحليل شروط تولي الوظائف العامة في التشريع الفلسطيني ورفدها برافعة قانونية مستمدة من التشريعات المقارنة كلما دعت الحاجة.

رابعاً: منهج الدراسة

اتبعت هذه الدراسة المنهج التحليلي، من خلال تحليل القواعد الدستورية في القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م كأصل لتمتع الأفراد بالحق في تولي الوظائف العامة إضافة لتحليل القواعد القانونية التي نصت على الحق في تقلد الوظائف العامة في ضوء قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م باعتباره الشريعة العامة للوظيفة العامة في فلسطين، وقانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطيني رقم (8) لسنة 2005م كونه يتناول الموظفين العموميين العسكريين، وقانون السلطة القضائية رقم (1) لسنة 2002م لأنه يتحدث عن الموظفين العموميين في القضاء، مع التطرق للتشريعات المقارنة كلما دعت الحاجة.

خامساً: هيكلية الدراسة

المبحث الأول: مفهوم الحق في تولي الوظائف العامة وأساسه الدستوري.
المبحث الثاني: المبادئ التي تحكم الحق في تقلد الوظائف العامة.
المبحث الثالث: تقسيمات الوظائف العامة وشروط تقلدها

المبحث الأول:

مفهوم الحق في تولي الوظائف العامة وأساسه الدستوري

تعتبر الوظيفة العامة صورة من صور الحقوق السياسية، والتي يقصد بها "الحقوق التي تخول للمواطنين بطريق مباشر أو غير مباشر حق المشاركة في شؤون الحكم"⁽¹⁾، وسنتناول في هذا المبحث مفهوم الحق في تولي الوظائف العامة وأساسه الدستوري، وذلك على النحو التالي.

المطلب الأول: مفهوم الحق في تولي الوظائف العامة

تخظى الوظيفة العامة باهتمام كبير في الدراسات القانونية من أجل الرقي بالمستوى التنظيمي الخاص بها⁽²⁾، وذلك لأن الدول تحرص على إنشاء منظومة قانونية تعتمني بأمور الوظيفة والموظفين في مختلف أجهزتها الإدارية⁽³⁾ التي لا يمكن أن تقوم بمسؤولياتها دون وجود هذه المنظومة لتساعد السلطات العامة على تحقيق أهدافها وتنفيذ خططها بشكل فعال⁽⁴⁾.

الفرع الأول: تعريف الوظيفة العامة في اللغة

يتكون مصطلح الوظيفة العامة من مفردتين هما الوظيفة والعامة، وسنبحث في أصل ومعنى كل مفردة:

أولاً: تعريف الوظيفة في اللغة: تشتق كلمة الوظيفة من الفعل وَظَّفَ، وتعدد المعاني اللغوية لهذا الفعل، وأبرز هذه المعاني التي تتقارب مع موضوع دراستنا:

- أ. الإلزام: يقال وظف الشيء على نفسه ووظفه توظيفاً: ألزمه إياه.
- ب. الاتباع: يقال وظف فلان فلاناً يظفه وظفاً إذا تبعه، مأخوذ من الوظيف⁽⁵⁾
- ج. الأجر المقدر: فقد في ورد معجم الصحاح: "والوظيفة: ما يُقَدَّرُ للإنسان في كلِّ يوم من طعامٍ أو رزق"⁽⁶⁾

ومن خلال ما سبق، يبدو لنا أن الوظيفة العامة تتضمن كل هذه المعاني اللغوية، ولذلك يمكننا القول إن الوظيفة في اللغة هي: إلزام والتزام بالاتباع مقابل ما يقدر من أجر.

ثانياً: تعريف العامة في اللغة

تشتق كلمة العامة من لفظ العَمَمُ وهو: "عِظَمُ الخَلْقِ فِي النَّاسِ وَغَيْرِهِمْ. وَالْعَمَمُ: الْجِسْمُ التَّامُّ. يُقَالُ: إِنَّ جِسْمَهُ لَعَمَمٌ وَإِنَّهُ لَعَمَمُ الْجِسْمِ. وَجِسْمٌ عَمَمٌ: تَامٌّ. وَأَمْرٌ عَمَمٌ: تَامٌّ عَامٌّ وَهُوَ مِنْ ذَلِكَ، وَالْعَمَمُ مِنَ الرِّجَالِ: الْكَافِي الَّذِي يُعْمَهُم بِالْخَيْرِ"⁽⁷⁾.

وقد ورد في معجم الصحاح أن "العامة: خلاف الخاصة. وعم الشيء يعم عموماً: شمل الجماعة"⁽⁸⁾، فهنا دل لفظ العم على الاستيعاب والشمول والكثرة.

الفرع الثاني تعريف الوظيفة العامة في القانون

أولاً: تعريف الوظيفة العامة في التشريع

عرف المشرع الفلسطيني في المادة (1) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م الوظيفة العامة بأنها: "مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة إلى الموظف للقيام بها بمقتضى هذا القانون أو أي تشريع آخر أو تعليمات أو قرارات إدارية وما يتعلق بها من صلاحيات وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات"⁽⁹⁾.

ويظهر لنا من هذا التعريف أن مشرعنا الفلسطيني قد تناول الوظيفة العامة من الجانب الموضوعي، وحدد أركانها والتي تتمثل في مجموعة من المهام، وأن توكل هذه المهام للشخص من قبل الجهة المختصة قانوناً، لكي يقوم بتنفيذها موظفون عموميون، وكان مشرعنا الفلسطيني معنياً أن ينفذ الموظفون مهامهم كما نص عليها القانون، وذلك لأن تنفيذها يهدف لتحقيق المصلحة العامة وتسيير أمور الأفراد داخل الدولة.

ثانياً: تعريف الوظيفة العامة في الفقه القانوني

عرف الأستاذ رباح ياسين الوظيفة العامة بأنها: "مجموعة النظم القانونية المتميزة التي تحكم مركز الموظف العمومي في المؤسسات والإدارات العمومية من حيث تسيير حياته المهنية من يوم دخوله إلى غاية الخروج منه، وتحديد طبيعة علاقته بالإدارة وتبيان حقوقه وواجباته هذا من جهة، وتحديد الأنشطة والاختصاصات القانونية التي يجب أن يقدمها خدمة للصالح العام من جهة أخرى"⁽¹⁰⁾

وعرفها الدكتور فؤاد العطار بأنها: "مجموعة العاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة التي تنظم أوضاعهم الوظيفية أحكام القانون العام"⁽¹¹⁾.

وعرفها الأستاذ شوقي بركاني بأنها: "وسيلة قانونية من بين وسائل تنفيذ السياسة العامة للدولة، يضطلع بها شخص يسمى الموظف العام الذي يقوم بمهام الوظيفة العامة من خلال قيامه بمجموعة من الواجبات التي تقابلها مجموعة من الحقوق داخل إدارة المرفق العام للدولة"⁽¹²⁾

المطلب الثاني: الأساس الدستوري للحق في تولي الوظائف العامة

تنص المادة (26) من القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م على أن: "للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية: 1- تشكيل الأحزاب السياسية والانضمام إليها وفقاً للقانون. 2- تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون. 3- التصويت والترشيح في الانتخابات لاختيار ممثلين منهم يتم انتخابهم بالاقتراع العام وفقاً للقانون. 4- تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص. 5- عقد الاجتماعات الخاصة دون حضور أفراد الشرطة، وعقد الاجتماعات العامة والموكب والتجمعات في حدود القانون"⁽¹³⁾ ويعتبر هذا النص الأساسي الدستوري الذي يمنح الأفراد حقهم في تولي الوظائف العامة حيث نص على ذلك صراحة.

المبحث الثاني:

المبادئ التي تحكم الحق في تقلد الوظائف العامة

يخضع التعيين في الوظيفة العامة لمبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المتقدمين للوظيفة.⁽¹⁴⁾

المطلب الأول: مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

ذهب بعض الفقهاء للقول بأن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة مؤداه أن يكون لدى كل إنسان قابلية ذاتية للوصول لأعلى المناصب في الدولة من غير منسوبة أو محسوبة وبصرف النظر عن اعتبارات القرابة⁽¹⁵⁾

الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في القانون

تعني المساواة في تولي الوظائف العامة: "أن يتساوى جميع الأفراد في توليهم للوظيفة من خلال معاملتهم نفس المعاملة من حيث اشتراط المؤهلات والشروط المتعلقة بكل وظيفة ومن حيث منح القانون والمزايا وفرض الالتزامات الوظيفية".⁽¹⁶⁾

ونستنتج من هذا التعريف أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة يتطلب امتناع الإدارة عن إصدار تعليمات وأوامر تتعارض مع مبدأ المساواة كأن تمنع أحد الأفراد من تولي الوظائف العامة على خلفية انتمائه الحزبي أو الطائفي أو السياسي وغيره.⁽¹⁷⁾

الفرع الثاني: مظاهر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في القانون

يستند مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة على الاعتراف لجميع الأفراد بحقوقهم في تولي الوظائف العامة، وقد ورد في المادة 9 من القانون الأساسي الفلسطيني لعام ٢٠٠٣م أن "الفلسطينيون أمام القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة"⁽¹⁸⁾، ومن هنا نستنتج مظاهر مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، والتي تتمثل فيما يلي:

أولاً: عدم التمييز لاعتبارات الجنس

وتتضمن هذه الصورة منح المرأة الحق في تولي الوظائف العامة بحسب الكفاءة بغض النظر عن جنسها، ويرجع تقرير هذه الصورة من صور المساواة في الوظائف العامة إلى قضية الأنسة (بوباردو آخن) في فرنسا عام ١٩٣٦م، والتي قضى فيها مجلس الدولة الفرنسي بأن للنساء صلاحية قانونية لشغل الوظائف العامة إلى جانب منح الحكومة صلاحية وضع قيود على تعيين وترقية المرأة إذا كانت مقتضيات المرفق تتطلب ذلك.⁽¹⁹⁾

ثانياً: عدم التمييز لاعتبارات الدين

يعرف التمييز على أساس الدين بأنه: "أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الدين أو المعتقد ويكون غرضه أو أثره تعطيل أو انتقاص الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على أساس من المساواة"⁽²⁰⁾

ونعتقد أن بعض الشروط التي تضعها الإدارة للوظائف الدينية لا تعتبر تمييزاً على أساس الدين، بل هي من قبيل مراعاة خصوصية الوظيفة، ومن قرب الأمثلة على ذلك وظائف وزارة الأوقاف الإسلامية التي تتطلب وجود إمام للمسجد يؤم المسلمين في صلاتهم، أو مؤذن ينادي فيهم للصلاة، أو خطيب يتدارس معهم تعاليم الإسلام، أو قاضي شرعي يقضي ويحكم وفق تعاليم الإسلام.

ثالثاً: عدم التمييز لاعتبارات الانتماء السياسي.

في هذه الصورة من التمييز ينفرد الحزب الحاكم بتقلد الوظائف العامة وخاصة الوظائف العليا، لذلك نصت أغلب الدساتير على رفض التمييز بين المتقدمين للوظيفة بناءً على انتمائهم السياسي والحزبي، ومن الجدير ذكره أن قيام الحزب الحاكم فور فوزه بالانتخابات بإحضار طاقمه الوظيفي معه لا يتعارض مع مبدأ المساواة في تولي الوظائف بل يعتبر تمييزاً مقبولاً بهدف انسجام الإدارة مع القيادة مما يحقق مصلحة تتمثل في تسيير المرافق العامة في الدولة.⁽²¹⁾

رابعاً: عدم التمييز لاعتبارات الإعاقة

ورد تعريف المعاقين في قانون حقوق المعاقين الفلسطيني رقم 4 لسنة ١٩٩٩م الذي نص على أن المعاق هو: "الشخص المصاب بعجز كلي جزئي خلقي أو غير خلقي وبشكل مستقر في أي من حواسه أو قدراته الجسدية أو النفسية أو العقلية إلى المدى الذي يحد من إمكانية تلبية متطلبات حياته العادية في ظروف أمثاله من غير المعاقين"⁽²²⁾

وقد اعترف المشرع الفلسطيني للمعاق بحقوقها منذ تقرير تلك الحقوق في الدستور، حيث نصت المادة ٢٢ من القانون الأساسي على أن: "1. ينظم القانون خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ومعاشات العجز والشيخوخة 2. رعاية أسر الشهداء والأسرى ورعاية الجرحى والمتضررين والمعاقين واجب ينظم القانون أحكامه، وتكفل السلطة الوطنية لهم خدمات التعليم والتأمين الصحي والاجتماعي"⁽²³⁾

ويتمتع المعاقين في فلسطين بالحق في تولي الوظائف العامة، فقد قررت اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية بقرار من مجلس الوزراء رقم 45 لسنة ٢٠٠٥م لذلك الحق عندما نصت في المادة 34: "على جميع الدوائر الحكومية أن تراعي عند كل تعيين جديد ضرورة استكمال نسبة ال 5% المحددة لتشغيل المعوقين، ويقوم الديوان باحتجاز نسبة 5% من أعداد ومسميات الوظائف التي يصرح بالإعلان عن شغلها لتعيين المعوقين عليها"⁽²⁴⁾

ونثمن موقف مشرعنا الفلسطيني في حرصه على دمج فئة المعاقين في المجتمع من خلال النص على تشغيلهم بحد أدنى 5%، وندعو لدمج المعاقين بشكل أكبر.

خامساً: التمييز على أساس العرق واللون

يعتبر التمييز العرقي أو العنصري من أكثر أنواع التمييز انتشاراً حول العالم، ويتم من خلال التمييز بين الأعراق الوطنية وغير الوطنية أو الأشخاص الوطنيين وغير الوطنيين من خلال عدم تمتعهم بالقدر ذاته من الحقوق والرعاية.⁽²⁵⁾

كما ويعرف التمييز على أساس اللون بأنه: "التمييز الذي يفضل ذوي البشرة الفاتحة من نفس المجموعة الأثنية"⁽²⁶⁾

المطلب الثاني: مبدأ تكافؤ الفرص

في بداية حديثنا عن مبدأ تكافؤ الفرص، لا بد من التأكيد على أن مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص في الوظيفة متكاملين، فالتعيين بناءً على الكفاءة تهذيب وتفعيل لمبدأ المساواة وليس خرقاً له، فإذا كان مبدأ المساواة لا يتحقق إلا بين المتساويين في الظروف، فهو بذلك يدعم مبدأ التعيين حسب الكفاءة، حيث يكون التمييز بين المتقدمين بحسب المعايير أمراً جائزاً قانوناً ومطلباً لشغل الوظائف العامة، وهذا ما يسمى بمبدأ تكافؤ الفرص.⁽²⁷⁾

الفرع الأول: مفهوم مبدأ تكافؤ الفرص

تبرز أهمية مبدأ تكافؤ الفرص من خلال دوره في اختيار أكثر المتقدمين صلاحية لتقلد الوظيفة العامة عن طريق المنافسة في امتحانات التوظيف.⁽²⁸⁾

أولاً: تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في اللغة

ورد في معجم لسان العرب أن أصل كلمة تكافؤ من الفعل كَفَأَ، فيقال "كَافَأَهُ عَلَى الشَّيْءِ مُكَافَأَةً وَكَفَاءً: جَاوَزَهُ. تَقُولُ: مَا لِي بِهِ قِبَلُ وَلَا كِفَاءً أَيَّ مَا لِي بِهِ طَاقَةٌ عَلَى أَنْ أَكْفِيَهُ. وَقَوْلُ حَسَّانَ بْنِ ثَابِتٍ: وَرُوحُ الْقُدْسِ لَيْسَ لَهُ كِفَاءٌ أَيُّ جَبْرِيلُ، عَلَيْهِ السَّلَامُ، لَيْسَ لَهُ نَظِيرٌ وَلَا مِثِيلٌ، وَالْكَفِيُّ: النَّظِيرُ، وَالْكَفُّ: النَّظِيرُ وَالْمُسَاوِي، وَتَكَافَأَ الشَّيْئَانِ: تَمَاثَلَا"⁽²⁹⁾

ومن هنا نستنتج أن لفظ التكافؤ في اللغة يعني الجواز والنظير والمساوي والمماثل، وهو بذلك يتوافق مع مفهوم تكافؤ الفرص في دراستنا، فتكافؤ الفرص تماثل وتساو في الفرص بين المتقدمين للوظيفة.

ثانياً: تعريف مبدأ تكافؤ الفرص في القانون

يقصد بمبدأ تكافؤ الفرص: "أن تتكافؤ الفرص أمام جميع المتقدمين للمنافسة على منصب الوظيفة العامة، بحيث يتعلق بشكل أساسي بالأشخاص الذين يتمتعون بالكفاءة التي يتطلبها المنصب الوظيفي"، وهذا يعني "إتاحة الفرصة أمام جميع المواطنين الذين تتوافر فيهم الشروط من أجر شغل الوظيفة استناداً على اعتبارات الكفاءة والجدارة والمؤهل"⁽³⁰⁾.

ولقد عرف بعض الباحثين تكافؤ الفرص في ميدان التوظيف بأنه: "عملية إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين، للحصول على الوظائف الشاغرة. يطبق مبدأ تكافؤ الفرص بدءاً من الإعلان لجميع المؤهلين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة، إلى الاختبارات والمقابلات إلى انتقاء أفضل المترشحين وجدول المفاضلة"⁽³¹⁾.

ويرى الدكتور سليمان الطاوي أن "مبدأ تكافؤ الفرص من المبادئ الأساسية في النظام الدستوري الحديث، وهو في أوسع معانيه يقصد به أن تتاح ذات المعاملة التي يكفلها القانون لكل من استوفي شروطها. وبهذا المعنى تعتبر المساواة شرطاً من شروط تكافؤ الفرص، ولكن من الناحية العمية قد يغدو تكافؤ الفرص أمراً وهمياً إذا كانت الشروط التي يفرضها القانون لاقتضاء الخدمة لا يستطيع أن يحققها إلا أفراد قلائل، فالمساواة أمام الموظف التي أضحت مقررة في معظم الدساتير لا يمكن أن تتحقق عملاً إلا إذا كانت فرص التعليم متاحة لجميع أفراد الشعب بعض النظر عن أوضاعهم الاجتماعية وإمكانياتهم المادية"⁽³²⁾.

ومبدأ تكافؤ الفرص الوظيفية يعني المساواة وعدم التمييز والفرقة بين الأفراد الذين تتوافر فيهم شروط تولي الوظيفة العامة، أي المساواة فيما بينهم في فرص الحصول على الوظيفة، وأن يعاملوا على قدم المساواة من حيث المؤهلات والمواصفات والشروط التي يستلزمها القانون في كل وظيفة وكذلك من حيث المزايا والحقوق والواجبات والترتبة وما في حكمها.⁽³³⁾

وبناءً على ذلك، نصت المحكمة الإدارية المصرية العليا في حكمها الصادر بتاريخ 6 مارس ١٩٧١م على أن "المساواة هي أعمال مبدأ تكافؤ الفرص، والوظائف العامة حق للمواطنين وتكليف للقائمين بها لخدمة الشعب وتكفل الدولة حمايتهم وقيامهم بأداء واجباتهم في رعاية مصالح الشعب ولا يجوز فصلهم بغير الطريق التأديبي إلا في الأحوال التي يقرها القانون"⁽³⁴⁾.

ويقضي مبدأ تكافؤ الفرص أن يتقرر للوظيفة شروطاً عامة ومجردة تطبق على الكافة بالتساوي دون تمييز، وبموجب هذا المبدأ، تكون شروط الوظيفة واحدة⁽³⁵⁾، وباعتماد الكفاءة

مؤشر لاختيار الموظف يعني ضمان فرص متساوية للجميع يتخلله مراعاة للأساليب الفنية بعيداً عن المصلحة والقرابة.⁽³⁶⁾

وتتمثل شروط تكافؤ الفرص في ضرورة تماثل فرص التأهيل، وتطبيق طرق التوظيف المشروعة، وعدم وضع شروط غير الشروط المشروعة للتوظيف، والإعلان عن مسابقات التوظيف لضمان وصوله للجميع.⁽³⁷⁾

إلى جانب ذلك، يحكم على المتقدم للوظيفة العامة بأنه كفؤ لها من خلال أشخاص أو لجان مستقلة ومحيدة تكون قد وضعت مقاييس الكفاءة والجدارة ومعايير الاختبارات، ولضمان الوصول إلى النزاهة والمساواة بين المرشحين لاختيار الأكثر كفاءة، يجب أن تتوافر جملة من الضمانات أهمها:

1. يجب أن تعقد الامتحانات بواسطة هيئة مركزية مستقلة.
2. أن تتصف أسئلة امتحانات التوظيف بالموضوعية.
3. ألا يتم قبول المتقدمين للوظيفة إلا بعد تحقق الشروط التي تتطلبها الوظيفة العامة.⁽³⁸⁾

ومن الجدير ذكره أن مبدأ تكافؤ الفرص ترد عليه استثناءات تتعلق بالتعيين في الوظيفة منها ما يهدف لتوفير رعاية مميزة لبعض الأفراد المحددين بذواتهم مثل أبناء الشهداء وجرحى الحروب، وهؤلاء الأفراد عرفاناً لجميلهم أو ذوبهم تُحجز جملة من الوظائف لهم، وقد اختلف الفقه حول هذا الأمر، فاعتبره البعض استثناء تقرر للمصلحة الخاصة وليس للمصلحة العامة وسينعكس سلباً على إدارة المرافق العامة، بخلاف الرأي القائل بأن هذا الأمر لا يمثل خروجاً على مبدأ تكافؤ الفرص فهو استثناء لا يتصف بالطابع الشخصي.⁽³⁹⁾

ونؤيد من وجهة نظرنا أصحاب الرأي الثاني القائل بأن تعيين أفراد محددين في الوظيفة العامة كالجرحى وأبناء الشهداء لا يمثل خروجاً على مبدأ تكافؤ الفرص لأنه استثناء يتصف بالعمومية ولا يتعلق بأشخاص محددين لذواتهم، فقد قام مشرعنا الفلسطيني في قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة ١٩٩٨م المادة ٢٣ بالنص على:

"1- تحدد بقرار من مجلس الوزراء نسبة من الوظائف التي تخصص للأسرى المحررين وللجرحى الذين أصيبوا في عمليات المقاومة والذين تسمح حالتهم بالقيام بأعمال تلك الوظائف كما يحدد القرار وصفاً للجرحى المذكورين وقواعد شغل تلك الوظائف. ٢- يجوز أن يعين في تلك الوظائف أزواج هؤلاء الجرحى أو أحد أولادهم أو أحد إخوانهم أو أخواتهم القائمين بإعالتهم

وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم، إذا توافرت فيهم شروط شغل تلك الوظائف. 3- تنطبق أحكام الفقرة (٢) من هذه المادة على أسر الشهداء⁽⁴⁰⁾

الفرع الثاني: الأساس الدستوري لمبدأ تكافؤ الفرص

إن تقلد الوظائف العامة في فلسطين يصنف ضمن المشاركة السياسية التي كفلها القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م في المادة ٢٦ حيث نص على أنه: "للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراد وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق التالية... 4. تقلد المناصب والوظائف العامة على قاعدة تكافؤ الفرص"⁽⁴¹⁾.

ونستدل من هذه المادة الدستورية على تكافؤ الفرص لجميع الأفراد، وذلك يوجب على الإدارة عند الاعلان عن الوظائف العامة أن تسمح بمعرفة الجميع بهذا الاعلان، وأن تختار الأكفاء بناء على معايير القانون.⁽⁴²⁾

وتأسيساً على ما سبق، فإن القانون الأساسي لم يفصل في مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الوظائف العامة، وترك عملية التوظيف ل تتم بحسب قانون الخدمة المدنية.

المبحث الثالث:

تقسيمات الوظائف العامة وشروط تقلدها

بعد أن قمنا في المبحثين السابقين ببيان مفهوم الحق في تولي الوظائف العامة وتوضيح أساسه الدستوري، وتفصيل المبادئ التي تحكم الحق في تقلد الوظائف العامة سنقوم خلال هذا المبحث ببيان تقسيمات الوظائف والشروط المطلوبة لتقلدها.

المطلب الأول: تقسيمات الوظائف العامة

يختلف فقهاء القانون في تقسيم الوظائف العامة، فمنهم من يلتزم بما ورد في قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998م فيقسم الوظائف إلى فئة عليا وفئة خاصة وفئة أولى وثانية وثالثة ورابعة وخامسة، ومنهم من يقسم الوظائف إلى فئة عليا وفئة دنيا. لكننا سنقوم خلال هذه الدراسة بتقسيم الوظائف إلى وظائف مدنية وعسكرية وقضائية، وذلك على النحو التالي.

الفرع الأول: الوظائف المدنية في التشريع الفلسطيني

أولاً: الفئات المدنية العليا

وتشمل وكيل الوزارة ووكيل الوزارة المساعد والمدير العام وقد بينها قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م في المادة (9) والمادة (17) وغيرها من المواد.

ثانياً: الفئات الإدارية المدنية: تقسم الفئات الوظيفية الإدارية بحسب قانون الخدمة المدنية إلى فئة أولى وثانية وثالثة ورابعة وخامسة، وقد ورد تعريف الفئة في كتاب إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها وأساليبها حيث نص على أنها: "مجموعة الوظائف المتماثلة بالنسبة لدرجة صعوبة واجباتها ومسؤولياتها والمؤهلات المطلوبة لها وتقتضي معاملة واحدة فيما يتعلق بمختلف شؤون التوظيف كالتعيين والمرتب والترقية" (43).

وقد بين القانون هذه الفئات في المادة (9) من قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م والمادة 1 من قانون رقم (4) لسنة 2005م المعدل لقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م.

الفرع الثاني: الوظائف القضائية في التشريع الفلسطيني

منح التشريع الفلسطيني للأفراد الحق في اللجوء للقضاء، فقد نصت المادة 30 منه على أن "التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة، ولكل فلسطيني حق الالتجاء إلى قاضيه الطبيعي، وينظم القانون إجراءات التقاضي بما يضمن سرعة الفصل في القضايا..." (44) وقد نظم التشريع الفلسطيني الوظائف القضائية وآليات التعيين فيها، وذلك على النحو التالي.

أولاً: القضاة: تمارس الدولة سلطة الحماية القضائية من خلال القضاة، ويعرف القاضي بأنه: "الشخص المكلف بالنظر والفصل في المنازعات التي تختص بنظرها المحكمة التي عين لديها هذا الشخص" (45)، ويشكل القضاة عماد المنظومة القضائية في فلسطين بحيث يتم توزيعهم على المحاكم منهم قضاة المحكمة العليا وقضاة محكمة الاستئناف وقضاة محاكم البداية وقضاة محاكم الصلح.

ثانياً: الوظائف القضائية في النيابة العامة:

نصت المادة 60 من قانون السلطة القضائية رقم 1 لسنة 2002م على أن: "تؤلف النيابة العامة من: 1- النائب العام 2- نائب عام مساعد أو أكثر 3- رؤساء النيابة 4- وكلاء النيابة 5- معاوني النيابة" (46).

الفرع الثالث: الوظائف العسكرية في التشريع الفلسطيني

أولاً: الوظائف العسكرية العليا: نص قرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2013م الخاص بنظام تأمين الوظائف للأسرى والمحررين خلال جدول ملحق به، على أن الرتب العسكرية التي

تعادل الفئات المدنية العليا هي اللواء الذي يتمتع بدرجة وكيل وزارة والعميد الذي يوازي درجة وكيل مساعد والعقيد الذي يحظى بدرجة مدير عام.

ثانياً: الوظائف العسكرية العادية

أ. فئة الضباط

نص قرار مجلس الوزراء رقم 259 لسنة 2010م بشأن لأحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين في المادة 1: "الضابط هو كل عسكري يحمل رتبة ملازم حتى رتبة فريق"⁽⁴⁷⁾

ومن هذا النص نستنتج أن فئة الضباط تتمثل في الملازم والملازم الأول والنيقيب والرائد والمقدم والعقيد والعميد واللواء والفريق، ووفقاً لقرار مجلس الوزراء رقم (15) لسنة 2013م بنظام تأمين الوظائف للأسرى والمحربين الذي حدد الرتب العسكرية العليا بأنها اللواء والعميد والعقيد، فإن ما سوى هذه الرتب في فئة الضباط يعتبر فئات عادية وهم المقدم والرائد والنيقيب والملازم الأول والملازم

ب. فئة ضباط الصف والأفراد

نص قرار مجلس الوزراء رقم 259 لسنة 2010م بشأن لأحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين في المادة 1: "ضابط الصف: هو كل عسكري يحمل رتبة رقيب حتى رتبة مساعد أول. الفرد: هو كل عسكري من رتبة جندي حتى رتبة عريف"⁽⁴⁸⁾

وبناءً على ذلك النص نستنتج أن فئة ضباط الصف تتكون من مساعد أول ومساعد ورقيب أول ورقيب، أما فئة الأفراد فتتكون من العريف والجندي.

المطلب الثاني: شروط تقلد الوظائف العامة

جرت العادة أن تقوم التشريعات الوظيفية بتحديد عدد من الشروط اللازمة للتعيين في الوظيفة العامة، وهذه الشروط لا تخل في مجملها بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، لأنها شروط موضوعية وقواعد عامة ومجردة⁽⁴⁹⁾، وعلى ذلك النهج سار مشرعنا الفلسطيني حيث حددت المادة (24) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني الشروط التي يجب توافرها لمجموعة للتعيين في الوظيفة العامة وهي شرط الجنسية والسن واللياقة الصحية والصلاحية الأخلاقية، وسنقوم ببيانها على النحو التالي:

الفرع الأول: شرط الجنسية

يشترط في المرشح لتولي الوظيفة العامة أن يكون متمتعاً بالجنسية الوطنية للدولة التي سيعين فيها، وذلك لأنه سيكون الأقدر على تفهم حاجات أبناء بلدهم والتعامل معها، ويفترض أن يكون أكثر إخلاصاً لدولته⁽⁵⁰⁾.

وعند الحديث عن هذا الشرط في القانون الفلسطيني نجد أن مشرعنا الفلسطيني قد ساوى بين الفلسطينيين والعرب في تولي الوظائف العامة عندما اشترط أن يكون الموظف العام متمتعاً بالجنسية الفلسطينية أو العربية⁽⁵¹⁾.

وبحسب جانب من الفقه فإن إتاحة مشرعنا الفلسطيني إمكانية تولي الوظائف لمن يحمل جنسية إحدى الدول العربية هو موقف موفق يجسد الأخوة العربية⁽⁵²⁾ ولكنه يستدعي بحسب رأي فريق آخر أن يقر المشرع شرط المعاملة بالمثل⁽⁵³⁾.

ونثني على موقف المشرع الفلسطيني، ونفترض عليه أن يمنح مشرعنا الأولوية في تقلد الوظيفة للفلسطيني متى كان أهلاً لها ولشروطها، مع إتاحة المجال في الدرجة الثانية للمتقدمين من الدول العربية.

الفرع الثاني: شرط السن

نص قانون الخدمة على أن يكون المرشح للوظيفة قد أكمل السنة الثامنة عشرة من عمره، وهذا الشرط مهم جداً، لأن الوظيفة العامة تتطلب إدراكاً ونضجاً، ليكون الموظف مؤهلاً للقيام بأعباء الوظيفة العامة، وهذا السن يختلف من دولة إلى أخرى، وقد يختلف في الدولة الواحدة من وظيفة إلى أخرى⁽⁵⁴⁾.

الفرع الثالث: اللياقة الصحية

يجب أن يتوافر لدى الموظف العام لياقة صحية تمكنه من القيام بمهام وظيفته، واللياقة الصحية يقصد بها "أن يكون المرشح للوظيفة قادراً على القيام بأعباء منصبه بصورة سليمة ونظمية وأن يكون خالياً من الأمراض"، ويثبت ذلك بتقرير من لجنة طبية مختصة بهدف التأكد من قدرة الموظف على ممارسة أعباء الوظيفة بحسب طبيعتها⁽⁵⁵⁾.

وفي التشريع الفلسطيني نصت المادة 24 من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م على أن من شروط الموظف العام: "خالياً من الأمراض والعاهاات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المختص، على أنه يجوز

تعيين الكفيف في عينيه أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذي الإعاقة الجسدية، إذا لم تكن أي من تلك الإعاقات تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص على أن تتوفر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية"

ويظهر لنا أن هذا الشرط يصبح أكثر ضرورة إذا تحدثنا عن موظفي وزارة الداخلية العسكريين، أما الوظائف المدنية بشكل عام ووظائف وزارة الداخلية في الشق المدني فيحق لذوي الاحتياجات الخاصة توليها، طالما كانوا قادرين على القيام بمهامها، بصرف النظر عن تمتعهم باللياقة الصحية، ولذلك نص المشرع الفلسطيني على تشغيل المعاقين بنسبة لا تقل عن 5% في الوزارات والمؤسسات الحكومية، فقد ورد في المادة 1 من قرار مجلس الوزراء رقم 146 لسنة 2004م بشأن تشغيل المعوقين في الوزارات والمؤسسات الحكومية: "على الوزارات والمؤسسات الحكومية الالتزام بأحكام المادة (4/10/ج) من القانون رقم (4) لسنة 1999 بشأن حقوق المعوقين، واتخاذ الاجراءات اللازمة لرفع نسبة العاملين فيها من ذوي الاحتياجات الخاصة إلى ما نسبته 5% من إجمالي الموظفين فيها وحسب احتياجاتها".

الفرع الرابع: الصلاحية الأخلاقية

الأخلاق هي أهم ما يجب أن يتمتع به موظف الدولة الذي يقوم على مصالح المواطنين⁽⁵⁶⁾، وقد نص قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998م على أن من شروط تعيين الموظف العام أن يكون "متمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره"⁽⁵⁷⁾ ويتضمن هذا الشرط حسن السير والسلوك وألا يكون المرشح للوظيفة قد فصل سابقاً بقرار تأديبي نهائي، أو حكم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة.

وحسن السير والسلوك هو ما انتشر بين الناس من صفات حميدة، وهذا مفهوم فضفاض لا يحدد ماهية حسن السير والسلوك أو المستوى المطلوب في الوظائف العامة⁽⁵⁸⁾.

أما الشرط الذي وضعه المشرع بأن يكون المرشح للوظيفة "غير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره" فهو يعني أن الشخص الذي حكم عليه في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة لا يصلح لتولي الوظيفة العامة وقصر مشرعنا الأمر على صدور حكم قضائي على الشخص، وهو أمر يجانب الصواب باسقاطه أن يكون المتقدم للوظيفة غير محكوم عليه بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف والأمانة

وذلك لأن هذا الحكم قد يتضمن وقف تنفيذ العقوبة فكيف نعاقبه مجرماته من الوظيفة في حين قرر القضاء وقف تنفيذ العقوبة المقررة له.

أما التشريع المصري فقد نص في المادة 14 من قانون الخدمة المدنية المصري عام 2016م على أنه "يشترط فمين يعين في إحدى الوظائف ما يأتي: 3... ألا يكون سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره" ويظهر لنا أن المشرع المصري كان معنياً بأن يكون قدر صدر بحق الشخص عقوبة سالبة للحرية.

وبناءً عليه نوصي المشرع الفلسطيني أن يحذو حذو المشرع المصري بالنص على ألا يكون قد سبق الحكم على الشخص بعقوبة الجنائية سواء كانت سالبة للحرية أم لا أو بعقوبة الجنحة بشرط أن تكون مقيدة للحرية، ما لم يرد إليه اعتباره.

إلى جانب ذلك، نشيد بموقف مشرعنا الفلسطيني حين اشترط في موانع الوظيفة أن يكون الحكم على الشخص من محكمة فلسطينية وذلك لإغلاق الباب على قبول تنفيذ الأحكام الأجنبية المتعلقة بالموظف العام، وذلك لأن الأحكام الأجنبية يقبل تنفيذها إذا تعلقت بفروع القانون الخاص فقط، أما مسألة الحكم بجنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة فهي من قبيل مسائل القانون الجنائي وهو من فروع القانون العام الذي يتعلق بسيادة الدولة.

وفي هذا الجانب نتساءل هل اشترط المشرع الفلسطيني صفة الإخلال بالشرف والأمانة لمن حكم عليه في جرائم الجرح فقط أم الجنائيات والجرح معاً، ونعتقد أن المشرع الفلسطيني اشترط هذه الصفة في الجرح فقط، ويقصد المشرع في هذا النص أن كل من حكم عليه بجنائية أياً كان نوعها يحرم من الوظيفة ويضاف له أن كل شخص حكم عليه بجنحة يُشترط أنها مخلة بالشرف والأمانة يحرم من الوظيفة.

واستناداً لهذا الشرط يجب على الإدارة أن تثبت من الصلاحية الأخلاقية للمرشح للوظيفة، فلا يجوز استبعاد أحد بحجة أنه سيئ السمعة استناداً إلى شائعات وأقاويل لا أساس لها من الصحة، بل يجب أن يكون المرشح محكوم عليه بحكم قضائي بجنائية أو جنحة مخلة بالشرف، أو حتى في محاضر تحقيق أو تحريات وغيرها.⁽⁵⁹⁾

الخاتمة:

في نهاية هذا البحث، توصل الباحثان للعديد من النتائج والتوصيات كان من أهمها:

أولاً: النتائج

1. تُعتبر الوظيفة العامة حقاً من الحقوق السياسية التي منحها المشرع الفلسطيني للأفراد دون تمييز.
2. كان المشرع الفلسطيني موقفاً حين نص في المادة (24) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م على إمكانية تولي الوظائف العامة لكل من يحمل جنسية إحدى الدول العربية وسواها بمن يحمل الجنسية الفلسطينية، وهذا موقف يجسد الأخوة العربية ولكنه جانب الصواب عندما منح هذا الحق دون أن يشترط تقديم الفلسطيني ومن غير أن يقرر المعاملة بالمثل.
3. كان مشرعنا الفلسطيني موقفاً حين اشترط في موانع الوظيفة في المادة (24) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م أن يكون الحكم على الشخص من محكمة فلسطينية؛ وذلك لإغلاق الباب على قبول تنفيذ الأحكام الأجنبية المتعلقة بالموظف العام، وذلك لأن الأحكام الأجنبية يقبل تنفيذها إذا تعلقت بفروع القانون الخاص فقط، أما مسألة الحكم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة فهي من قبيل مسائل القانون الجنائي وهو من فروع القانون العام الذي يتعلق بسيادة الدولة.
4. وافق المشرع الفلسطيني الصواب حين قسم الوظائف العامة وأفرد لكل منها فئة معينة؛ وذلك لأن نظام ترتيب الوظائف هو الأساس في وجود نظام إداري سليم للوظيفة العامة، وإن تخطيط وتنفيذ سياسات التوظيف يعتمد على تحليل الوظائف وتوصيفها وفق أسس علمية تستند لطبيعة العمل ونوعه بناءً على مبدأ التخصصية وتقسيم العمل.

ثانياً: التوصيات

1. توصي الدراسة مشرعنا الفلسطيني عند توظيف الأشخاص الذين يحملون الجنسيات العربية أن يمنح الأفضلية في تقلد الوظيفة للفلسطيني متى كان أهلاً لها، وأن يقرر مبدأ المعاملة بالمثل، فلا يتيح للمتقدمين العرب إمكانية التوظيف بالوظائف الفلسطينية إلا إذا كانت دولتهم تمنح الفلسطيني حق تولي الوظائف فيها، وهذا من باب تشجيع الدول على منح الفلسطينيين امتيازات تثرى وجودهم فيها.
2. توصي الدراسة المشرع الفلسطيني أن ينص صراحة على الوظائف العسكرية العليا أسوة بالوظائف المدنية وألا يترك الأمر دون أن يحدد له ضابطاً معيناً.

3. توصي الدراسة مشرعنا الفلسطيني أن ينص على آليات تنفيذية ورقابية في سبيل ضمان تحقيق مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص.

الهوامش:

- (1) أخرب آسيا بن ماضي نيرة، الحقوق السياسية للمرأة في التشريع الجزائري (بين النص والممارسة)، رسالة ماجستير، جامعة عبد الرحمن ميرة، 2012م-2013م، ص7.
- (2) عبد العزيز العززي، النظام القانوني لانتهاء خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونيين الأردني والكويتي"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، 2012م، ص12.
- (3) خالد العززي، النظام القانوني لترقية الموظف العام "دراسة مقارنة بين الأردن والكويت"، جامعة الشرق الأوسط، 2011-2012م، ص1.
- (4) باسم بشناق، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، بحث صادر عن الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق الإنسان، ص7.
- (5) جمال الدين ابن منظور، لسان العرب، دار صادر، بيروت، الطبعة الثالثة، 1414هـ، ج15، ص339.
- (6) أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، والجزء 5، دار العلم للملايين، بيروت، الطبعة الرابعة 1407 هـ - 1987 م، ج4، ص1439.
- (7) جمال الدين ابن منظور، مرجع سابق، ج12، ص426 و427.
- (8) أبو نصر إسماعيل بن حماد الجوهري، مرجع سابق، ج5، ص1993.
- (9) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م.
- (10) ربوح ياسين، طبيعة الوظيفة العمومية في الإسلام، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 19، جوان 2015م، ص190.
- (11) ربوح ياسين، مرجع سابق، ص189.
- (12) شوقي بركاني، مضمون مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة، مجلة العلوم الإنسانية، العدد الثامن، الجزء2، ديسمبر 2017م، ص29.
- (13) القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م.
- (14) باسم بشناق، مرجع سابق، ص16.
- (15) لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهيدي، الجزائر، 2009-2010م، ص7.
- (16) طارق بلعوشة، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وفق التشريع الفلسطيني، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، 2021م، ص121.

- (17) باسم بشناق، مرجع سابق، ص 17.
- (18) القانون الأساسي الفلسطيني لعام 2003م.
- (19) طارق بعلوشة، مرجع سابق، ص 125.
- (20) بلال البرغوثي وسامي جبارين، التمييز في الوظيفة العامة، مركز الديمقراطية وحقوق العاملين، 2007م، ص 103.
- (21) طارق بعلوشة، مرجع سابق، ص 136.
- (22) قانون حقوق المعاقين الفلسطيني رقم 4 لسنة 1999م.
- (23) القانون الأساسي الفلسطيني لعام 2003م.
- (24) قرار رقم 146 لسنة 2004م بشأن تشغيل المعوقين في الوزارات والمؤسسات الحكومية.
- (25) بلال البرغوثي وسامي الجبارين، مرجع سابق، ص 71.
- (26) مقال بعنوان: محاربة التمييز على أساس اللون والانحياز للبشرة فاتحة اللون، موقع إيلاف، تمت زيارته بتاريخ 2022/4/4م، https://elaph.com/Web/Entertainment/2020/09/1304833.html_K_jlj_dhvji.
- (27) طارق بعلوشة، مرجع سابق ص 122.
- (28) طارق بعلوشة، مرجع سابق، ص 123.
- (29) جمال الدين ابن منظور، مرجع سابق، ج 1، ص 139.
- (30) شوقي بركاني، مرجع سابق، ص 32.
- (31) عبد العالي بلعيفة، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية، ص 67.
- (32) شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاته القضائية، 2001م، ص 34.
- (33) تغريد قدوري، مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة وأثره في حرية الموظف في التعبير عن رأيه، كلية القانون جامعة بغداد، ص 307.
- (34) طارق بعلوشة، مرجع سابق، ص 97.
- (35) هشام الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة الثالثة، العدد 12، ديسمبر 2015م، ص 196.
- (36) طارق بعلوشة، مرجع سابق، ص 122.
- (37) عبد العالي بلعيفة، مرجع سابق، ص 67.
- (38) شوقي بركاني، 2017م مرجع سابق، ص 39.

- (39) تغريد قدوري، مرجع سابق ص 307.
- (40) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998م.
- (41) القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لعام 2003م
- (42) رولا القطب، دور المرأة في صنع القرار في المؤسسات الحكومية الفلسطينية (1995-2010)، رسالة ماجستير، جامعة النجاح، 2012م، ص 44.
- (43) عبد الهادي، 1982م، ص 12 وص 15.
- (44) القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003م.
- (45) صلاح الدين مُحمَّد شوشاري، شرح قانون أصول المحاكمات المدنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 2010م، ص 65.
- (46) قانون السلطة القضائية رقم 1 لسنة 2002م.
- (47) قرار مجلس الوزراء رقم 259 لسنة 2010م بشأن لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين.
- (48) قرار مجلس الوزراء رقم 259 لسنة 2010م بشأن لائحة العقوبات التأديبية والانضباطية وصندوق الجزاءات المالية الموقعة على العسكريين.
- (49) مُحمَّد علي الخلايلة، القانون الإداري الكتاب الثاني، دار الثقافة، الأردن، 2012م، ص 48.
- (50) مُحمَّد الخلايلة، مرجع سابق، ص 48.
- (51) شريف بعلوشة ووليد مزهر، الوظيفة العامة في التشريعات الفلسطينية دراسة تحليلية مقارنة، الطبعة الأولى، مكتبة نيسان، 2020م، ص 59.
- (52) شريف بعلوشة ووليد مزهر، 2020م مرجع سابق، ص 59.
- (53) حازم الجمالي وهاني غانم، الموظف العام في ضوء قانون الخدمة المدنية الفلسطيني واجتهاد محكمة العدل العليا، الطبعة الأولى، مكتبة نيسان، 2017م، ص 34.
- (54) ماجد راغب الحلو، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، 2004م، ص 175.
- (55) إعاد القيسي، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 1998م، ص 215.
- (56) ماجد راغب الحو، مرجع سابق، ص 175.
- (57) قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998م.
- (58) مُحمَّد فريدي، الحق في تولي المرأة الوظائف العامة تولية المرأة القضاء، رسالة ماجستير، جامعة وهران، 2011-2012م، ص 29.
- (59) مُحمَّد الخلايلة، مرجع سابق، ص 52.