جامعة الشرقية
A' SHARQIYAH UNIVERSITY

كلية الحقوق
قسم القانون العام

مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة

دراسة تحليلية مقارنة بين القانون العُماني والقانون المصري

إعداد الباحثة

زكية بنت جمعة بن ناصر الهيملية

رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام

تخصص: القانون الإداري والدستوري

إشراف

الدكتور/ خليل بن حمد بن عبدالله البوسعيدي

لجنة المناقشة:

اسم عضو اللجنة	رتبته الأكاديمية - جهة العمل	الصفة
د. خليل بن حمد البوسعيدي	أستاذ مشارك - جامعة الشرقية	مشرفًا ورئيسًا
د. خالد بن عبدالله الخميسي	أستاذ مساعد - جامعة الشرقية	مناقشًا داخليًا
د. خالد بن سعيد الكلباني	أستاذ مساعد - الجامعة العربية المفتوحة	مناقشًا خارجيًا

سلطنة عُمان

2025م / 1447هـ

قرار لجنة المناقشة

مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة
دراسة تحليلية مقارنة بين القانون العماني والقانون المصري

إعداد الباحثة: زكية بنت جمعة بن ناصر الهيملية

الرقم الجامعي: 2317076

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت يوم الأحد بتاريخ ٢٢ من ربيع الأول ١٤٤٧هـ، الموافق ١٤ من سبتمبر ٢٠٢٥م

المشرف

د. خليل بن حمد البوسعيدي

أعضاء لجنة المناقشة

م	صفته في اللجنة	الاسم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الكلية/ المؤسسة	التوقيع
١	رئيس اللجنة	د. خليل بن حمد البوسعيدي	أستاذ مشارك	القانون الإداري	جامعة الشرقية	
٢	المناقش الخارجي	د. حمد بن سعيد الكلباني	أستاذ مساعد	القانون العام	الجامعة العربية المفتوحة	
٣	المناقش الداخلي	د. خالد بن عبدالله الخميسي	أستاذ مساعد	القانون اللإداري	جامعة الشرقية	

بِسْمِ ٱللَّهِ ٱلرَّحْمَٰنِ ٱلرَّحِيمِ

قَالَ تَعَالَىٰ:

﴿ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي ٱلَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَٱلَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُوا۟ ٱلْأَلْبَٰبِ ﴾

صَدَقَ اللهُ العَظِيمُ

سـورة الزمـر الآية: ٩

الإقـــرار والتفويـــض

أقـر بـأن المـادة العلميـة الـواردة فـي الرسـالة قـد تـم تحديـد مصـدرها العلمـي، وأن محتـوى الرسـالة غيـر مقـدم للحصـول علـى أي درجـة علميـة أخـرى، وأن مضـمون هـذه الرسـالة يعكـس آراء الباحـث الخاصـة، وهـي ليسـت بالضـرورة الآراء التـي تتبناهـا الجهة المانحة.

ولا مـانع لـدي مـن قيـام الجامعـة باستنسـاخ رسـالة الماجسـتير أو أي جـزء منها وإهداء نسخ منها للجامعات والجهات الأخرى.

الباحث: زكية بنت جمعة بن ناصر الهيملية الرقم الجامعي: **2317076**

التوقيع:

إهداء

إلى صاحب القلب الكبير وتاج الزمان الذي رافقني في مسيرتي العلمية أبي العزيز حفظه الله، والى أمي الغالية أطال الله عمرها التي أحفتني بدعواتها، والى أخواني وأخواتي الذين زرعوا بذور الطموح والإصرار في طريق العلم وجزاهم الله خير الجزاء، وإلى مشرف رسالتي الدكتور خليل البوسعيدي مثمنة عظيم الامتنان وشاكرة جزيل الشكر

إلى أساتذتي الأفاضل، الذين أثروا معرفتي فطلب العلم والتفوق، وكانوا قدوة أعتز بها.

أُهدي هذا العمل المتواضع، راجيًا من الله أن يكون خطوة لبناء مستقبل أفضل،

وخدمةً لوطني الغالي سلطنة عُمان، ومساهمةً متواضعة في مسيرة نهضته المباركة.

الباحثة

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله وتوفيقه يُبلغ الساعي مراده.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أساتذتي الأفاضل، الذين لم يبخلوا عليّ بعلمهم وتوجيهاتهم السديدة، فكانوا لي عونًا في مسيرتي البحثية، وأخص بالذكر مشرفي الكريم الدكتور/ خليل بن حمد بن عبدالله البوسعيدي الذي كان داعمًا وموجهًا لي في كل مراحل البحث.

كما لا يفوتني أن أعبر عن امتناني العميق لعائلتي، اللذين كانوا سندي الأول، ووقود عزيمتي، بدعمهم وتشجيعهم المستمر.

ولا أنسى زملائي وزميلاتي الذين شاركوني هذه الرحلة العلمية، وكانوا لي خير رفاق في أوقات الجد والاجتهاد.

وأخيرًا، أتقدم بالشكر لكل من أسهم، ولو بكلمة، في إنجاز هذا البحث، سائلاً الله أن يجزيهم عني خير الجزاء، وأن يجعل هذا العمل خالصًا لوجهه الكريم، نافعًا للعلم والمجتمع.

الباحثة

مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة

"دراسة تحليلية مقارنة بين بين القانون العماني والمصري"

إعداد: زكية بنت جمعة بن ناصر الهيملية

إشراف الدكتور: خليل بن حمد بن عبدالله البوسعيدي

ملخص الدراسة

تُعد الوظيفة العامة من أبرز أدوات الدولة في تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان تكافؤ الفرص بين المواطنين، ويُعد مبدأ المساواة في شغلها أحد الركائز الدستورية التي تؤطر السياسات الإدارية والتشريعية في الدول الحديثة، وانطلقت هذه الدراسة من تساؤل رئيس مفاده: إلى أي مدى يجسد النظامان القانونيان في سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية مبدأ المساواة في التوظيف العام؟ وما أبرز التحديات التي تحول دون تطبيقه بشكل عادل وفعّال؟

سعت الدراسة إلى تحليل الإطارين الدستوري والتشريعي والمؤسسي المنظمين لهذا المبدأ في النظامين، مع بيان أوجه الاتفاق والاختلاف في البناء النظري والتطبيق العملي، وذلك من خلال منهج وصفي تحليلي مقارن، استند إلى تحليل النصوص القانونية والدستورية، واستقراء الاجتهادات القضائية، وقراءة المؤشرات الواقعية المرتبطة بالممارسات الإدارية في التوظيف العام.

وقد خلصت الدراسة إلى أن كلا النظامين قد كرسا مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة من خلال نصوص دستورية واضحة وتشريعات تنظيمية تؤكد هذا المبدأ، إلا أن التطبيق العملي لا يزال يواجه تحديات ملموسة. ففي سلطنة عُمان ومصر على السواء، تظهر مظاهر التمييز النوعي والاجتماعي، وتبرز إشكاليات تتعلق بضعف فاعلية الرقابة الإدارية، وتفاوت المعايير في بعض قطاعات التوظيف، مما يؤدي إلى غياب المساواة الفعلية رغم وضوحها في النصوص.

وأوصت الدراسة بضرورة تعزيز الآليات المؤسسية الرقابية، وتفعيل دور الجهات القضائية في حماية مبدأ المساواة، إلى جانب تطوير سياسات الموارد البشرية بما يضمن الشفافية، وإصدار أدلة إجرائية موحدة تحقّق العدالة الوظيفية وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين.

الكلمات المفتاحية: المساواة – الوظيفة العامة – القانون العماني – القانون المصري – تكافؤ الفرص – التمييز – الرقابة المؤسسية.

The Principle of Equality in Access to Public Employment: A Comparative Analytical Study Between Omani and Egyptian Law

Prepared by: Zakia bint Jumaa bin Nasser Al-Haimliya

Supervised by: Dr. Khalil bin Hamad bin Abdullah Al Busaidi

Abstract:

Public employment is one of the state's essential tools for achieving social justice and equal opportunities. The principle of equality in accessing public office is among the most fundamental constitutional principles that frame administrative and legislative policies. This study aims to analyze the extent to which this principle is enshrined in both the Sultanate of Oman and the Arab Republic of Egypt, based on applicable constitutional and legislative texts, as well as institutional and practical implementations. The research highlights the points of convergence and divergence between the two legal systems.

The study sought to answer the main research question: To what extent do the legal systems in Oman and Egypt embody the principle of equality in access to public employment? What are the challenges hindering its fair and effective implementation? The research examined the legal and institutional frameworks, theoretical and practical challenges, and constitutional and judicial safeguards in both countries.

The study adopted a **comparative descriptive-analytical approach**, involving the analysis of legal and constitutional texts, interpretation of judicial precedents, and review of relevant empirical indicators. It concluded that while both systems affirm the principle in their legislation, practical implementation is still hindered by issues such as gender and social discrimination, weak oversight, and unequal access in some sectors. The study recommends developing institutional mechanisms, enhancing transparency in recruitment processes, issuing clear procedural guidelines that ensure equality and equal opportunity, and strengthening the roles of administrative and judicial oversight bodies.

Keywords: Equality – Public Employment – Omani Law – Egyptian Constitution – Discrimination – Equal Opportunity

المقدمـــــة

يُعد مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة من الركائز الأساسية التي تقوم عليها النظم القانونية الحديثة، إذ يهدف إلى ضمان تكافؤ الفرص بين جميع الأفراد دون أي تمييز غير مشروع، وذلك استنادًا إلى المعايير الموضوعية التي تحددها التشريعات واللوائح المنظمة للوظيفة العامة، وقد تم تكريس هذا المبدأ لأول مرة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن، حيث يؤكد على حق كل فرد في الالتحاق بالوظائف العامة وفقًا لمؤهلاته وكفاءته دون تمييز.

ويتحقق مضمون المساواة في الوظيفة العامة من خلال خضوع جميع المترشحين لاختبارات ومعايير موحدة تضمن نزاهة وشفافية إجراءات التوظيف، ومع ذلك، فإن هذا المبدأ لا يمنع من وضع شروط خاصة لبعض الوظائف التي تتطلب مواصفات محددة تتناسب مع طبيعة العمل، ويترتب على ذلك التزام الإدارة العامة باعتماد معايير موضوعية تستند إلى الجدارة والاستحقاق، بعيدًا عن أي اعتبارات شخصية أو محاباة.

وفي هذا السياق، يكتسب مبدأ المساواة في الوظيفة العامة أهمية كبيرة كونه يساهم في تعزيز العدالة الوظيفية، ويضمن حيادية النظم الإدارية، ويحقق الكفاءة في الأداء الحكومي، ولذا، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة في سلطنة عُمان، من خلال دراسة النصوص القانونية ذات الصلة، ومقارنتها بالتشريعات المصرية، مع تحليل الأحكام القضائية التي تناولت هذا الموضوع، وذلك للوقوف على مدى تكريس هذا المبدأ في التشريع العماني وإبراز أوجه التشابه والاختلاف مع نظيره المصري.

أولًا: أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال تناولها لموضوع حيوي في مجال القانون الإداري، حيث تعالج مسألة جوهرية تتعلق بتطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، باعتباره أحد المبادئ الأساسية التي تُبنى عليها حقوق الإنسان وحرياته، فإقرار المساواة في التوظيف لا يقتصر فقط على تعزيز العدالة الاجتماعية، وإنما يسهم أيضًا في تحقيق الاستقرار الوظيفي، وضمان فعالية وكفاءة أداء الأجهزة الحكومية.

كما أن هذه الدراسة تُضيف بعدًا جديدًا من خلال مقارنتها بين التشريع العماني والدستور المصري، مما يساعد على تقديم رؤية تحليلية شاملة حول مدى التزام النظامين القانونيين بمبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، فضلاً عن اقتراح حلول لمعالجة التحديات التي قد تواجه التطبيق الفعلي لهذا المبدأ.

ثانيًا: أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1. تحليل مدى تكريس المشرّع العماني لمبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، من خلال دراسة القوانين واللوائح المنظمة للخدمة المدنية.
2. مقارنة التشريع العماني بالتشريع المصري، لتحديد أوجه التشابه والاختلاف في تطبيق هذا المبدأ.
3. تقييم مدى فاعلية النصوص القانونية العمانية في ضمان تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف.
4. اقتراح آليات لتعزيز مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، بما يتماشى مع التطورات التشريعية والإدارية الحديثة.
5. تحليل الأحكام القضائية ذات الصلة، لاستنباط المبادئ القانونية التي رسخت مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة.

ثالثًا: مشكلة الدراسة

على الرغم من المكانة الجوهرية التي يحتلها مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة باعتباره أحد الركائز الدستورية والضمانات الأساسية لتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص، إلا أن معظم الدراسات السابقة تناولت هذا المبدأ بصفة عامة دون التعمق في تطبيقاته الخاصة في مجال الوظيفة العامة، أو إجراء مقارنات منهجية بين الأنظمة القانونية المختلفة في هذا الخصوص، ويزداد هذا القصور وضوحًا في السياق العُماني، حيث يندر وجود مصادر علمية متخصصة عالجت مبدأ المساواة في الوظائف العامة من زاوية تحليلية مقارنة. ومن ثمّ، **تبرز الإشكالية المركزية للدراسة في التساؤل :إلى أي مدى يجسد كلٌّ من النظامين القانونيين في سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، وما أبرز التحديات القانونية والواقعية التي تحول دون تطبيقه بصورة فعّالة؟**

رابعًا: تساؤلات الدراسة

ويتفرع عن هذا التساؤل الرئيسي عدد من التساؤلات الفرعية:

1. كيف يمكن تحقيق مبدأ المساواة الفعلية في شغل الوظائف العامة؟
2. كيف تبنى المشرّع العماني والمصري مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، وما أوجه الاتفاق والاختلاف بينهما؟
3. ما هو الأساس القانوني لمبدأ المساواة في التوظيف العام؟
4. ما هي الضمانات القانونية المتاحة لضمان تطبيق مبدأ المساواة في التوظيف في سلطنة عُمان؟
5. ما التحديات التي تواجه تطبيق مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، وكيف يمكن معالجتها؟

خامسًا: منهجية الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على منهجين أساسيين: المنهج المقارن والمنهج التحليلي ، من خلال تحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية ذات الصلة في كل من سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية، وذلك بهدف استكشاف أوجه التشابه والاختلاف بين النظامين القانونيين.

وسيتم في إطار هذه المنهجية:

1. دراسة النصوص التي تنظم مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة في كلا النظامين القانونيين.
2. تحليل السوابق القضائية التي تناولت تطبيق هذا المبدأ، لاستنباط المبادئ القانونية المستقرة.
3. مقارنة الأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية العماني ولائحته التنفيذية مع نظيرها المصري، لتحديد الفروقات التشريعية والإدارية.
4. استخلاص التحديات التي تواجه تطبيق مبدأ المساواة في سلطنة عُمان، واقتراح حلول لمعالجتها بناءً على التجارب المقارنة.

سادسًا: الدراسات السابقة

1. في دراسة **حرير أحمد** بعنوان *"مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة*2022" ، نُشرت في مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد 8، العدد 1، صفحات 394–409، اعتمد الباحث على المنهج التحليلي لدراسة التشريعات الجزائرية المتعلقة بمبدأ المساواة في التوظيف، مع إجراء مقارنات جزئية مع بعض الأنظمة القانونية الأخرى، وخلصت الدراسة إلى أن التشريع الجزائري يكفل مبدأ المساواة نظريًا، إلا أن بعض الممارسات الإدارية قد تؤدي إلى تمييز غير مشروع في التوظيف، مما يحد من تكافؤ الفرص، وأوصى الباحث بضرورة تعزيز آليات الرقابة القانونية والإدارية على عمليات التوظيف لضمان الالتزام بمبدأ المساواة، بالإضافة إلى إدخال تعديلات تشريعية لسد الثغرات التي قد تسمح بوجود استثناءات غير مبررة، وتعد هذه الدراسة ذات أهمية بالنسبة للدراسة الحالية، نظرًا لتركيزها على تحليل التشريعات الوطنية ومدى فعاليتها، وهو ما يتقاطع مع أهداف الدراسة الحالية التي تسعى إلى مقارنة التشريعات العمانية والمصرية في ذات المجال.

2. أما دراسة خبيزة عبد القادر بعنوان *"مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة وتطبيقاته في التشريع الليبي*2012 " ، نشرت في المجلة العربية للعلوم القانونية والسياسية –جامعة بغداد / كلية القانون فقد اعتمدت على المنهج القانوني التحليلي والمقارن، حيث تناولت كيفية تكريس مبدأ المساواة في التوظيف في التشريع الليبي، مع مقارنته بعدد من التشريعات العربية، وخلصت الدراسة إلى أن التشريع الليبي ينص على مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، لكنه يواجه صعوبات في التطبيق العملي نتيجة لبعض العوامل السياسية والاجتماعية التي تؤثر على نزاهة إجراءات التوظيف، وأوصى الباحث بضرورة تفعيل دور القضاء الإداري في الرقابة على قرارات التوظيف، وإدخال إصلاحات تشريعية لضمان شفافية وعدالة عمليات التوظيف. وتكمن أهمية هذه الدراسة بالنسبة للدراسة الحالية في تقديم رؤية مقارنة حول تطبيق مبدأ المساواة في التوظيف في الدول العربية، مما يساهم في تعزيز الإطار المقارن بين عمان ومصر في الدراسة الحالية.

3. دراسة الباحثة **دليلة مرباط** في رسالة للماجستير بعنوان *"مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة "* 2016-2017 على دراسة مفهوم المساواة في التوظيف في القانون الجزائري باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، نشرت بالجامعة العربية في الجزائر مع تحليل بعض الأحكام القضائية ذات الصلة، وخلصت الدراسة إلى أن مبدأ المساواة في التوظيف يرتبط بشكل وثيق بمبدأي الجدارة وتكافؤ الفرص، غير أن بعض القوانين تحتاج إلى تعديلات لضمان تحقيق المساواة الفعلية في التوظيف، بعيدًا عن أي تحيزات قد تفرضها العوامل الإدارية أو الشخصية، وأوصت الباحثة بإجراء تعديلات على بعض النصوص القانونية لضمان تحقيق معايير واضحة في تقييم الكفاءة والجدارة، وتعزيز آليات الرقابة لمنع أي خروقات لمبدأ المساواة، وتكمن العلاقة بين هذه الدراسة والدراسة الحالية في أن كليهما يعالجان المبدأ نفسه، ولكن الدراسة الحالية تضيف بعدًا مقارنًا بين التشريعات العمانية والمصرية، مما يثري التحليل القانوني لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة.

سابعًا: خطة الدراسة

تنقسم الدراسة فصلين مقسمين إلى أربع مباحث وثمان مطالب على النحو التالي:

- **الفصل الأول: الإطار النظري لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة.**
  - **المبحث الأول: ماهية مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة.**
    - **المطلب الأول: الإطار المفاهيمي والتاريخي لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة**

      الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة في الوظيفة العامة.

      الفرع الثاني: التطور التاريخي لمبدأ المساواة.

    - **المطلب الثاني: تكييف مضمون مبدأ المساواة في شغل الوظائف والأسس القانونية له.**

      الفرع الأول: طبيعة المساواة في شغل الوظيفة العامة.

      الفرع الثاني: الأسس القانونية لمبدأ المساواة.

- **المبحث الثاني: الضمانات المؤسسية والتحديات التطبيقية لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة**
  - **المطلب الأول: آليات الحماية الإدارية والقضائية لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة**

    الفرع الأول: الحماية الإدارية لمبدأ المساواة.

    الفرع الثاني: الحماية القضائية لمبدأ المساواة.

  - **المطلب الثاني: بعض التحديات التي تعيق تكريس مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة**

    الفرع الأول: إشكالية المساواة بين الجنسين في التعيين والترقية في الوظائف العامة

    الفرع الثاني: أثر المحددات الاقتصادية والاجتماعية على تحقيق المساواة الوظيفية

- **الفصل الثاني: مبدأ المساواة وطرق التعيين في الوظيفة العامة**
  - **المبحث الأول: الأساس القانوني والتنظيمي لمبدأ المساواة في سلطنة عُمان ومصر**
    - **المطلب الأول: الإطار الدستوري والتشريعي في سلطنة عُمان**

    الفرع الأول: النصوص الدستورية والتشريعية المنظمة لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة

    الفرع الثاني: ضوابط التعيين في الوظيفة العامة ومدى مراعاتها لمبدأ المساواة

    - **المطلب الثاني: تحليل مقارن لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة في النظامين العماني والمصري**

    الفرع الأول: نقاط الاتفاق والاختلاف في البناء التشريعي

    الفرع الثاني: مدى وضوح وفعالية النصوص في تحقيق مبدأ المساواة

  - **المبحث الثاني: التحديات العملية والضمانات المؤسسية لتكريس مبدأ المساواة**
    - **المطلب الأول: التحديات الواقعية لتطبيق مبدأ المساواة في الوظيفة العامة**

    الفرع الأول: التحديات المرتبطة بالتمييز القائم على النوع الاجتماعي الجنس

    الفرع الثاني: الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على تكافؤ الفرص الوظيفية

    - **المطلب الثاني: الضمانات المؤسسية والقضائية لحماية مبدأ المساواة**

    الفرع الأول: دور أجهزة الرقابة الإدارية في تكريس مبدأ المساواة

    الفرع الثاني: الحماية القضائية لمبدأ المساواة من خلال أحكام القضاء الإداري

الفصل الأول

الإطار النظري لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة

يُعد مبدأ المساواة من المبادئ الجوهرية التي تشكّل الأساس الذي تقوم عليه الدولة الحديثة، ويُعد ضمان تطبيقه في مختلف مجالات الحياة العامة من أبرز سمات الدولة القانونية، وتحتل الوظيفة العامة موقعًا محوريًا في هذا الإطار، باعتبارها وسيلة الدولة لتحقيق الصالح العام،[1] وبالتالي فإن تمكين المواطنين من شغل الوظائف العامة على قدم المساواة يُعد تجسيدًا عمليًا لقيم العدالة وتكافؤ الفرص.

وفي السياق العُماني، أولى النظام الأساسي للدولة عام 2021 اهتمامًا بالغًا بمبدأ المساواة، حيث نص في المادة (15)[2]على أنه: "–العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين دعامات للمجتمع، تكفلها الدولة.

ويكشف هذا النص عن التزام سلطنة عُمان الواضح بتكريس المبادئ القانونية الحديثة، وعلى رأسها مبدأ المساواة، ليس فقط كمجرد قيمة نظرية، وإنما كمبدأ حاكم يُوجّه السياسات العامة، وعلى الأخص في ميدان الوظيفة العامة.

وانطلاقًا من هذا الإطار، يهدف هذا الفصل إلى بناء قاعدة نظرية صلبة لفهم مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، من خلال تحليل مفهومه ومضمونه وأساسه القانوني، قبل الانتقال إلى مناقشة تطبيقاته العملية والتحديات التي تعيق تفعيله في الواقع الإداري، وللوقوف على ماهية مبدأ المساواة في الوظيفة العامة يتعين تقسيم الفصل إلى مبحثين، وذلك على النحو التالي:

- **المبحث الأول: ماهية مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة**
- **المبحث الثاني: الضمانات المؤسسية والتحديات التطبيقية لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة**

---

[1] الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، اعتمد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف د–3 المؤرخ في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948، م2/21.

[2] النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2021/6، العدد 1374.

المبحث الأول

ماهية مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة

يعتبر مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة من المبادئ الأساسية التي تضمنتها المواثيق الدولية والدساتير، ويهدف إلى ضمان تكافؤ الفرص بين المواطنين في التوظيف، استنادًا إلى الكفاءة والاستحقاق، دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو الدين أو غيرها من الاعتبارات الشخصية.

وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان [1] في المادة (2/21) على أن "لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده"، كما أكد النظام الأساسي للدولة عام 2021 في سلطنة عُمان، على هذا المبدأ، حيث نصت في المادة (21) 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 الموطن أو المركز الاجتماعي.[2]." ويهدف هذا المبحث إلى تسليط الضوء على مفهوم مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، من خلال استعراض تعريفه، تطوره التاريخي، طبيعته في المطلب الأول، والأسس الدستورية والقانونية التي يقوم عليها في المطلب الثاني.

---

[1] وثيقة دولية أصدرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، تتضمن 30 مادة تُحدد الحقوق والحريات الأساسية التي يجب أن تُكفل لجميع الناس دون تمييز، ويُعد أساسًا مرجعيًا للقانون الدولي لحقوق الإنسان، وإنْ لم يكن ملزمًا قانونيًا، إلا أنه يحظى بقبول عالمي واسع ويُعتبر من مصادر القانون الدولي العرفي.

[2] الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة (2/21)، الأمم المتحدة، متاح عبر الرابط:
https://www.un.org/ar/about-us/universal-declaration-of-human-rights?utm_source=chatgpt.com تم الزيارة بتاريخ، ٥/مايو/٢٠٢٥

المطلب الأول

الإطار المفاهيمي والتاريخي لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة

يُعد مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها النظم القانونية والإدارية في الدول الحديثة، ويُعبر عن التزام الدولة بعدم التمييز بين الأفراد في الحقوق والواجبات، ويكتسب هذا المبدأ أهمية خاصة في مجال الوظيفة العامة، باعتبارها أداة الدولة لتحقيق العدالة الاجتماعية وتكافؤ الفرص، ومن هذا المنطلق يتعين الوقوف على المفهوم الدقيق لهذا المبدأ في سياق الوظيفة العامة، إلى جانب تتبع تطوره التاريخي في الفكر القانوني والنظام الأساسي للدولة، وفي هذا المطلب، سيتناول فرعين كالتالي:

- **الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة في الوظيفة العامة.**
- **الفرع الثاني: التطور التاريخي لمبدأ المساواة.**

الفرع الأول

تعريف مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

ترجع أصل كلمة "المساواة" في اللغة العربية إلى الجذر س و ي، وتدل على المماثلة والمعادلة في القدر والقيمة، ومن ذلك قولهم: "هذا يساوي درهماً"، أي أن قيمته تعادل درهماً. كما يقال: "استوى القوم في المال" إذا لم يكن لأحدهم فضل على غيره، وتُستخدم كلمة "سواء" بمعنى "مماثل" أو "نظير"، وجمعها: "أسواء"، و"سواسية"، و"سواس"، وتُذكر في النادر على صيغة "سواسوة"[1]، وتدل هذه الاستخدامات اللغوية على أن المساواة تُفهم في أصلها على أنها نفي للتفاوت والتمييز بين الأفراد، وهي وفي الاصطلاح القانوني يقصد به أن يكون الأفراد أمام القانون سواء، دون

[1] ابن منظور، لسان العرب، جزء 14، طبعة دار صادر، بيروت، لبنان، ص408 – 409.

تمييز بينهم بسبب الأصل، أو الجنس أو الدين، أو اللغة، أو المركز الاجتماعي في اكتساب الحقوق وممارستها، والتحمل بالالتزامات وأدائها.[1]

والحقيقة أن الديمقراطية ترتكز على مجموعة من الأعمدة، بدونها تهوى وتتساقط، ومن هذه الأعمدة مبدأ الفصل بين السلطات، ومبدأ المشروعية، ومبدأ الرقابة على أعمال الحكومة، ومبدأ حقوق وحريات الشعب، ومن أهم الحقوق والحريات مبدأ المساواة بين المواطنين لذا تضمنته أغلب دساتير العالم في متونها، سنتناول أهم صور المساواة في شغل الوظائف العامة فيما يلي:[2]

أولاً: معنى مبدأ المساواة بصورة عامة

المساواة تعني أن من حق كل شخص توافرت فيه الشروط التي تتطلبها القواعد القانونية المقررة أن يستفيد من الحقوق والخدمات التي ترتبها هذه القواعد في حالة توفر هذه الشروط[3].

يتضح إذن أن المساواة تقوم على معنى إيجابي قوامه التماثل بين الأفراد عند تساوي مراكزهم القانونية، أما التمييز فهو خلاف المساواة، ويدور حول معنا سلبيا مؤداه عدم المساواة في المعاملة وفي الفرص، ومما تقدم يتضح أن هناك رباطًا وثيقًا واعتماداً متبادلًا بين فكرتي المساواة، وعدم التمييز فهما وجهان لعملة واحدة، ولا يمكن تصور وجود أحدهما دون الآخر، ويمكن النظر إليهما كعبارات إثبات ونفي للمبدأ عينه فحيثما يكون هناك تمييز يكون هناك خرق لمبدأ المساواة.[4]

ويقوم مبدأ المساواة على مجموعة من الأسس القانونية التي تعكس مفهوم العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين، وتتمثل هذه الأسس فيما يلي:

1. **المساواة أمام القانون:** يقصد بها أن يخضع جميع المواطنين دون استثناء لنفس القواعد القانونية، سواء عند إصدار النصوص التشريعية أو عند تطبيقها من قبل الإدارة، وتتحقق هذه المساواة عندما

---

[1] كريم يوسف كشاكش، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، منشأة المعارف، 1987، الإسكندرية، مصر، ص304.

[2] حمدان عبد الغني، المبادئ العامة في القانون الإداري، ط1، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016، ص87.

[3] محمد السيد الدماسي، الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي، مصر، مجلة العلوم الإدارية، العدد 2، 1973، ص96.

[4] سميحة العقابي الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، 2014، الإسكندرية، مصر، ص16.

تُطبق القوانين بشكل موحد على المواطنين الذين تتشابه أوضاعهم القانونية، بما يضمن تمتع الجميع بنفس الحقوق الأساسية والحريات العامة، وتحملهم للأعباء العامة على قدم المساواة.[1]

2. **المساواة أمام القضاء:** تعني ضمان حق التقاضي كافة المواطنين، بحيث تكون سبل اللجوء إلى القضاء مفتوحة للجميع دون تمييز، وأن يُعامل المتقاضون المتساوون في مراكزهم القانونية بذات الإجراءات والضمانات، أمام قضاء موحد مستقل ونزيه.[2]

3. **المساواة في التكاليف العامة:** تشير إلى التزام جميع المواطنين بالواجبات التي تفرضها الدولة، لاسيما تلك المتعلقة بالخدمة الوطنية كالتجنيد الإجباري والواجبات المالية كالضرائب والرسوم، وذلك بصورة عادلة تتناسب مع قدراتهم وظروفهم، فالمساواة في الحقوق لا تكون فعالة إلا إذا اقترنت بالمساواة في الالتزامات.[3]

4. **المساواة في الانتفاع بالمرافق العامة:** تقتضي هذه القاعدة أن تتاح خدمات المرافق العامة، بمختلف أنواعها الإدارية، الصناعية، التجارية، لكافة المواطنين دون تمييز، على أساس من الشفافية والحياد، مع احترام مبدأ المساواة في المعاملة أمام الإدارة المقدمة للخدمة.[4]

5. **المساواة في شغل الوظائف العامة:** تعني تمكين جميع المواطنين من التقدم إلى الوظائف العامة وفقاً لنفس الشروط والمعايير الموضوعية، مثل المؤهلات العلمية والخبرة المطلوبة، كما تشمل المساواة في الحقوق والواجبات المرتبطة بالوظيفة، سواء فيما يتعلق بالرواتب والمزايا أو الترقية والعلاوات، بما يضمن تكافؤ الفرص في المسار الوظيفي.[5]

---

[1] محمد فؤاد عبد الباقي، المدخل إلى القانون، ط. 2، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص112.

[2] محمد سعيد العشماوي، حقوق الإنسان بين الشريعة الإسلامية والإعلان العالمي، دار الشروق، القاهرة، 2005، ص155.

[3] محمود نجيب حسني، النظرية العامة للالتزامات في القانون المدني، ط. 4، دار النهضة العربية، 2010، ص237.

[4] حسن سليمان الطهطاوي، النظام القانوني للمرافق العامة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016، ص89.

[5] أحمد حافظ ناصف، القانون الإداري – الوظيفة العامة، دار الفكر العربي، القاهرة، 2019، ص145.

ثانيًا: معنى مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة

يقوم مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة على إتاحة الفرصة لكافة المواطنين، دون تمييز، في التقدم لشغل الوظائف العامة، شريطة توافر المؤهلات والشروط التي يحددها القانون لكل وظيفة، [1] وبهذا المعنى، فإن الوظائف العامة لا تكون حكرًا على فئة أو طائفة معينة، ولا يجوز حرمان أي فرد منها بسبب معتقده الديني، أو آرائه السياسية، أو جنسه، أو أصله الاجتماعي.

يُعرَّف مبدأ المساواة فقهيًا بأنه التماثل بين الأفراد في المراكز القانونية المتشابهة، بحيث يتمتع جميع المواطنين بذات الحقوق ويتحملون ذات الالتزامات دون تمييز قائم على الجنس أو الأصل أو الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الاجتماعي، وهو أحد الركائز الجوهرية التي يقوم عليها النظام القانوني الحديث، إذ يهدف إلى تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين في علاقتهم مع الدولة.[2] أما من الناحية القانونية، فيقصد به خضوع جميع المواطنين للقواعد القانونية العامة والمجردة، بحيث تُطبق القوانين بصورة موحّدة على من تتشابه مراكزهم القانونية، ويُعد هذا المبدأ قاعدة دستورية آمرة نصّت عليها معظم الدساتير والمواثيق الدولية، ومن أبرزها المادة (21) من النظام الأساسي للدولة في سلطنة عُمان، والمادة (53) من الدستور المصري لسنة 2014.[3] وقد رسّخ القضاء هذا المبدأ في أحكامه باعتباره ضمانة أساسية لتحقيق العدل ومناطًا لتكافؤ الفرص، مؤكدًا أن أي تمييز غير مبرر بين المواطنين الذين تتساوى مراكزهم القانونية يُعد مخالفة دستورية جسيمة،[4] كما قضت المحكمة الدستورية العليا المصرية بأن "المواطنين متساوون أمام القانون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، وأي تمييز تحكمي بينهم يُعد إخلالًا جوهريًا بمبدأ المساواة".[5]

---

[1] بدوي عبد العليم سيد محمد، مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمانات تطبيقه، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص120.

[2] عبد الغني حمدان، المبادئ العامة في القانون الإداري، ط1، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016، ص87.

[3] سلطنة عُمان، النظام الأساسي للدولة، المرسوم السلطاني رقم 2021/6، م12؛ دستور جمهورية مصر العربية، 2014، م53.

[4] المحكمة العليا العُمانية، حكم رقم 2015/157، غير منشور.

[5] المحكمة الدستورية العليا المصرية، الطعن رقم 9 لسنة 16 دستورية، جلسة 1995/11/4.

ويترتب على هذا المبدأ نتيجتان رئيستان؛ الأولى تتعلق بالفرد، حيث يكتسب الأمل المشروع في الحصول على وظيفة عامة متى استوفى متطلباتها؛ والثانية تتعلق بالدولة، إذ تتحمل مسؤولية البحث عن أكفأ العناصر لشغل الوظائف، من خلال فتح باب المنافسة على أوسع نطاق، بما يحقق المصلحة العامة عبر اختيار الأصلح من المتقدمين،[1] وكما تقتضي المساواة في شغل الوظائف العامة أن تكون معايير التعيين والترقية والتوظيف موضوعية، وعامة، ومجردة، بحيث تنطبق على جميع المواطنين دون تمييز قائم على الجنس، أو الدين، أو اللغة، أو الأصل، أو الانتماء السياسي، فلا مساواة حقيقية ما لم تتوافر في الفرد الشروط والمؤهلات المنصوص عليها قانونًا، بالإضافة إلى تمتعه بالكفاءة والصلاحية اللازمة لتحملوا واجبات الموظف.

ومن المعلوم أن التعليم هو الوسيلة الأهم لتحقيق هذا المبدأ، باعتباره المدخل الرئيس لاكتساب المؤهلات اللازمة للتوظيف، ولذلك فإن من متطلبات تطبيق المساواة في شغل الوظائف العامة أن يكون التعليم متاحًا ومجانيًا للجميع، بما يضمن تكافؤ الفرص للجميع دون عوائق.

كما يقتضي التطبيق السليم لهذا المبدأ أن يتم الإعلان عن الوظائف العامة بشكل رسمي وشفاف، من خلال وسائل الإعلام المتاحة والمتنوعة، لضمان علم جميع المواطنين بها وإتاحة الفرصة أمامهم للتقدم، دون أي شكل من أشكال التمييز الطبقي أو الاجتماعي.[2]

وفي هذا السياق، يُلاحظ أن سلطنة عُمان قد حرصت على ترسيخ مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في شغل الوظائف العامة، من خلال التأكيد على الإعلان عن الوظائف الشاغرة في الجهات الحكومية عبر القنوات الرسمية، ويأتي في مقدمتها "منصة الوظائف" التابعة لوزارة العمل، والتي تُعد وسيلة مركزية للإعلان عن الوظائف المتاحة بشفافية، ما يُمكِّن جميع المواطنين المستوفين للشروط من التقديم دون تمييز.

---

[1] شحاته أبو زيد دياب، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2001، ص255 وما بعدها.

[2] محمد العزاوي، القانون الإداري – المبادئ العامة، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان، 2008، ص115.

كما تُنشر الإعلانات الوظيفية أيضًا في الصحف اليومية والمواقع الإلكترونية الرسمية، مما يكرّس مبدأ العلانية ويُعزز من فرص الوصول المتكافئة للوظائف، وذلك بما ينسجم مع أحكام النظام الأساسي للدولة، الذي نصّت مادته (12) على أن الحكم يقوم على أسس العدل والمساواة وتكافؤ الفرص.[1].

ويُعد هذا الإجراء خطوة إيجابية نحو ترسيخ مبدأ الشفافية وتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص بين المواطنين، بما يتماشى مع متطلبات دولة القانون القائمة على العدل والإنصاف ضمن إطار تشريعي منظم.

الفرع الثاني

التطور التاريخي لمبدأ المساواة

يُعد مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية التي تطورت عبر العصور، حيث شهد تحولات جوهرية من حيث المفهوم والتطبيق، خاصة في مجال الوظيفة العامة، وقد تأثر هذا التطور بالتحولات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي مرت بها المجتمعات.[2]

1. **مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية:** مبدأ المساواة في الإسلام يعني أن جميع البشر خلقهم الله من أصل واحد، ومن ثم فهم متساوون في الحقوق والواجبات أمام الله، ولا فضل لأحدهم على آخر إلا بالتقوى والأعمال الصالحة، يشمل هذا المبدأ المساواة في الكرامة الإنسانية والأصل والخلق، والمساواة في الحقوق الدينية والمدنية مثلا لعبادات، المعاملات، العدالة الزوجية، الحقوق الاجتماعية والاقتصادية ما لم يكن هناك ما شرعه الشرع من تفرقة مشروعة كالميراث أو الشهادة. الإسلام شرّع هذا المبدأ عبر النصوص القرآنية والسنة، وطبّقه عمليًا من خلال سلوك النبي ﷺ والمؤمنين، فمثلاً خطبة الوداع تُعد تجسيدًا عمليًا لهذا المبدأ حين قال: "يا أيها الناس إن ربكم واحد وإن أباكم واحد ... لا فضل لعربي على أعجمي إلا بالتقوى"؛ كذلك آيات في القرآن تقول: ﴿يا أيها الناس إنّا خلقناكم من ذكرٍ وأنثى وجعلناكم شعوبًا وقبائل لتعارفوا...﴾ وغيرها.[3]

---

[1] النظام الأساسي للدولة الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2021/6

[2] شحاته أبو زيد دياب، مبدأ المساواة في الدساتير العربية، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، 2001، ص255.

[3] بدر محمد، مبدأ المساواة في الإسلام: دراسة تحليلية في مفاهيم التمييز والتّمَييز، مجلّة Malaysian Journal of Syariah and Law، المجلد 9، العدد 1، يونيو 2021، ص17–34.

2. **المساواة في العصور القديمة والوسطى** في العصور القديمة، كانت المجتمعات تُقسم إلى طبقات اجتماعية، حيث كانت الحقوق والواجبات تُحدد بناءً على الانتماء الطبقي أو العرقي، ولم يكن هناك مفهوم واضح للمساواة بين الأفراد، بل كانت الامتيازات تُمنح لفئات معينة دون غيرها.[1]

3. **الثورة الفرنسية وبداية التحول:** شكّلت الثورة الفرنسية عام 1789 نقطة تحول محورية في تاريخ المساواة، حيث أُعلن عن حقوق الإنسان والمواطن، مؤكدًا على أن "الناس يولدون أحرارًا ومتساوين في الحقوق"، وقد ساهم هذا الإعلان في ترسيخ مبدأ المساواة مبدأ قانوني يجب احترامه وتطبيقه في مختلف مجالات الحياة، بما في ذلك الوظيفة العامة.[2]

4. **المساواة في الدساتير الملغية للدول محل الدراسة:** مع تطور الفكر الدستوري، بدأت الدول في تضمين مبدأ المساواة في دساتيرها. فعلى سبيل المثال، نص الدستور المصري لعام 1923 في مادته الثالثة على أن "المصريون لدى القانون سواء، وهم متساوون في التمتع بالحقوق المدنية والسياسية، وفيما عليهم من الواجبات والتكاليف العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الأصل أو اللغة أو الدين."[3]

أمّا في سلطنة عُمان، لم تعرف سلطنة عُمان دستورًا مكتوبًا بالمعنى الحديث قبل صدور *النظام الأساسي للدولة* لعام 1996، الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم 96/101، والذي مثّل أول وثيقة دستورية شاملة نظمت السلطات العامة وكفلت الحقوق والحريات الأساسية للأفراد. ثم جاء *النظام الأساسي للدولة* الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2021/6 ليعزز البناء الدستوري العُماني، حيث نصّت المادة (12) منه على أن "الحكم في الدولة يقوم على أساس العدل والشورى والمساواة"، كما أكدت المادة (21) أن: "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 الموطن أو المركز الاجتماعي"[4]

---

[1] كريم يوسف كشاكش، الحريات العامة مرجع سابق، 1987، ص45–47.

[2] كريم يوسف كشاكش مرجع سابق ص304.

[3] دستور المملكة المصرية الصادر سنة 1923، المادة (3)، منشور في: الجريدة الرسمية، العدد الاستثنائي، 19 أبريل 1923.

[4] النظام الأساسي للدولة العُماني، المرسوم السلطاني رقم 2021/6، الجريدة الرسمية، العدد 1380.

وبذلك يكون *النظام الأساسي للدولة* قد أرسى لأول مرة في التاريخ الدستوري العُماني مبدأ المساواة بوصفه قاعدة دستورية آمرة، شأنه شأن العديد من الدساتير العربية الحديثة[1]. المساواة في المواثيق الدولية والإقليمية عززت المواثيق الدولية مبدأ المساواة، حيث نصت المادة (21)[2] من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن "لكل شخص الحق في تقلد الوظائف العامة في بلاده على قدم المساواة مع الآخرين"، كما أكد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على هذا المبدأ في المادة (25).[3]

5. **المساواة في الإعلان العربي لحقوق الإنسان**، الذي أقرّته جامعة الدول العربية عام 2004 ثم جرى تطوير نصوصه في الصيغة المحدَّثة لعام 2019، أهمية خاصة لمبدأ المساواة وعدم التمييز باعتباره أحد الركائز الأساسية للمنظومة الحقوقية العربية. فقد نصّت المادة (3) منه على أن "الناس جميعًا سواء أمام القانون، ولا يجوز التمييز بينهم بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي أو الفكر أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب أو أي وضع آخر"، كما أكدت المادة (24) على الحق في المشاركة في الحياة العامة وتكافؤ الفرص في تقلد الوظائف العامة وفقًا لمبدأ المساواة. ويمثل إدراج هذا المبدأ في الإعلان العربي تطورًا مهمًا يعكس سعي الدول العربية إلى مواءمة تشريعاتها الوطنية مع المعايير الدولية والإقليمية، بما في ذلك التأكيد على العدالة الاجتماعية وشفافية نظم التوظيف، وهو ما يتقاطع مع ما أقرّته الدساتير الوطنية مثل النظام الأساسي للدولة في سلطنة عُمان والدستور المصري.[4]

---

[1] النظام الأساسي للدولة العُماني، المرسوم السلطاني رقم 96/101، الجريدة الرسمية، العدد 601.

[2] الأمم المتحدة، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948، المادة (21)، متاح على الموقع الرسمي : https://www.un.org/ar/universal-declaration-human-rights

[3] الأمم المتحدة، العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، 1966، المادة (25)، متاح على موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان: https://www.ohchr.org/ar

[4] جامعة الدول العربية، الإعلان العربي لحقوق الإنسان، أُقرّ في القمة العربية السادسة عشرة، تونس، 23 مايو 2004، وصيغته المُحدَّثة 2019، المواد (3 و24).

المطلب الثاني

تكييف مضمون مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة والأسس القانونية له

يُعد مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة من الركائز الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني في الدولة الحديثة، إذ يشكل هذا المبدأ تجسيدًا عمليًا لفكرة العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين، بعيدًا عن التمييز القائم على الجنس أو الدين أو الأصل أو الانتماء السياسي أو الاجتماعي، كما يمثل هذا المبدأ أحد أبرز على تطبيقات سيادة القانون، وضمانة لحماية الحقوق والحريات العامة.[1]

وتتجلى أهمية هذا المبدأ في كونه لا يقتصر فقط على ضمان الحق في التقدم لشغل الوظيفة العامة، بل يتعدى ذلك ليشمل المساواة في معايير التعيين، والشفافية في إجراءات المفاضلة، وعدالة شروط العمل، مما يرسخ ثقة المواطنين في الإدارة العامة ويعزز من كفاءة الجهاز الإداري للدولة. ويمكن تقسيم هذا المطلب الى فرعين كالتالي:

- **الفرع الأول: طبيعة المساواة في شغل الوظيفية العامة**
- **الفرع الثاني: الأسس القانونية لمبدأ المساواة**

الفرع الأول

طبيعة المساواة في شغل الوظيفية العامة

يُعد مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة من المبادئ الدستورية الجوهرية التي تندرج ضمن منظومة الحقوق العامة، ويُكيَّف قانونيًا بوصفه حقًا دستوريًا أصيلًا، يتفرّع عن مبدأ سيادة القانون ومبدأ تكافؤ الفرص، وهو من المبادئ الملزمة للسلطات العامة، خاصة الجهة الإدارية في كل ما يتعلق بالتعيين والترقية والمعاملة داخل الوظيفة العامة.

---

[1] د. محمد العزاوي، القانون الإداري – المبادئ العامة، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان، 2008، ص112.

ففي سلطنة عُمان، يستند هذا المبدأ إلى النظام الأساسي للدولة لعام 2021م، حيث تنص المادة (12) على أن: "العدل والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعامات للمجتمع تكفلها الدولة"،[1] كما تؤكد المادة (21) على أن: "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 الموطن أو المركز الاجتماعي"[2]،وهذا التأسيس القانون يُكيّف المبدأ باعتباره قاعدة آمرة تعلو على باقي النصوص التشريعية، ما يعني أن أي تمييز غير مبرر في التوظيف العام يكون باطلًا وقابلاً للإلغاء قضائيًا، باعتباره مخالفًا لمبدأ دستوري.

ويُترجم هذا المبدأ في الواقع الإداري من خلال إلزام الجهات الحكومية بإعلان الوظائف الشاغرة بشفافية، وتحديد معايير موضوعية لاختيار المرشحين، كالمؤهل والكفاءة والخبرة، مع إتاحة حق التظلم من قرارات التعيين أو الاستبعاد، كما يُفرض الالتزام بالحياد في جميع مراحل شغل الوظيفة العامة، بما يضمن المساواة الفعلية لا الشكلية فقط.

وفي جمهورية مصر العربية، ينص الدستور لعام 2014 في مادته (53) على أن: "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، لا تمييز بينهم..."[3]، ويُعزّز هذا الحكم ما ورد في المادة (14) من ذات الدستور التي تنص على أن: "الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة، ودون محاباة أو وساطة..."[4]، وبالتالي، يُعد المبدأ في النظام المصري أيضًا قاعدة دستورية ذات طابع إلزامي، تقيد الإدارة وتمنح المواطنين الحق في الطعن عند الإخلال بها، كما يدخل ضمن نطاق الرقابة الدستورية والرقابة القضائية الإدارية.

---

[1] النظام الأساسي للدولة، المرسوم السلطاني رقم 2021/6، الجريدة الرسمية، العدد 1380، الصادر في 11 يناير 2021م.

[2] النظام الأساسي للدولة، الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2021/6، الجريدة الرسمية، العدد 1374.

[3] دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014، وفق آخر تعديل، المادة (53).

[4] المرجع السابق، المادة (14).

وبناء عليه، فإن التكييف القانوني لهذا المبدأ في كلا النظامين يُظهر أنه ليس مجرد توجيه أخلاقي أو إداري، بل هو قاعدة دستورية ملزمة، تكفل المساواة القانونية والمشروعية في القرارات المتعلقة بشغل الوظيفة العامة.

وترى الباحثة أن مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة، وفقًا للتكييف القانوني في كل من سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية، قد اكتسب مرتبة القاعدة الدستورية الملزمة، وهو ما يُعد تطورًا مهمًا في مسار تكريس العدالة الإدارية وتعزيز دولة القانون، غير أن هذا التكييف – على الرغم من وضوحه النظري – لا يزال يواجه تحديات تطبيقية مرتبطة بثقافة الإدارة، وبطء إجراءات التظلم، ووجود بعض المعايير غير الموضوعية في الواقع العملي.

وتؤكد الباحثة أن ترسيخ هذا المبدأ لا يتطلب فقط النصوص الدستورية، بل يتطلب تحولًا مؤسسيًا وثقافيًا يُترجم تلك النصوص إلى واقع إداري يضمن تكافؤ الفرص بشكل فعلي، وتفعيل معايير الشفافية والجدارة، وإدراج هذا المبدأ صراحة في القوانين المنظمة للوظيفة العامة كحق قابل للإنفاذ، وليس مجرد توجيه.

الفرع الثاني

الأسس القانونية لمبدأ المساواة

تتطلب المساواة في تولي الوظائف العامة أن يكون الحق في تولي الوظائف العامة متاحا لجميع المواطنين، دون أن يكون اختلاف الأصل، أو اللغة، أو الرأي السياسي، أو الانتماء الحزبي[1]، أو أي سبب آخر دافعا لاستبعاد أحد من تقلد وظيفة عامة، ما دامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت فيه حتى لا تكون الوظيفة العامة امتيازا لطبقة أو فئة من الناس، بل يتمتع بشغلها كل مواطن تتوافر فيه

[1] الأحزاب السياسية هي شخص اعتباري لا يمكن أن يوجد من الناحية القانونية إلا إذا نظم القانون أمر وجوده إما بنص مباشر أو وفق نظام يحدده القانون. وفي الكويت لا يوجد تنظيم قانوني للأحزاب. وفي الواقع الفعلي، وفي ظل عدم إشهار التنظيم السياسي على شكل أحزاب سياسية، إلا أن هناك تنظيمات سياسية على أرض الواقع، فظهرت هياكل لتنظيمات سياسية دون الدخول في إطار قانوني محدد، أو من خلال كيانات قانونية قائمة، وبالذات جمعيات النفع العام. عادل الزمل، القانون الدستوري والنظم السياسية في الكويت، ط1، مكتبة الفلاح، الكويت، 2015، ص233.

الشروط المقررة لشغل هذه الوظيفة، ويستمد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة سنده وأساسه القانوني من المواثيق الدولية والدساتير والنصوص التشريعية المنظمة لتولي الوظائف العامة.[1]

ويخضع التوظيف في قطاع الوظيفة العمومية إلى مبادئ وأسس تكاد تكون ثابتة في مختلف دول العالم، ومن بينها سلطنة عُمان التي عملت على تبني هذه المبادئ والأسس والعمل بمقتضاها.

أولًا: أبرز الاتفاقيات والمواثيق الدولية الضامنة للمساواة في شغل الوظائف العامة

تعد الاتفاقيات الدولية مصدرًا رئيسيًا لتطوير وتعزيز مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، وقد أكّدت هذه المواثيق على ضرورة ضمان هذا المبدأ في العديد من النصوص القانونية، لتؤكد على حق كل فرد في التعيين في الوظائف العامة بغض النظر عن خلفيته العرقية أو الدينية أو السياسية، وفيما يلي عرض لأهم الاتفاقيات الدولية التي تناولت هذا الموضوع:

1. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948

صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، ويُعتبر هذا الإعلان الوثيقة الأساسية في القانون الدولي لحقوق الإنسان، حيث شكل حجر الزاوية للكثير من التشريعات الدولية المتعلقة بالحقوق الفردية، المادة (2/21) تنص على أنه: لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، الحق في تقلد الوظائف العامة في بلده".تُؤكد هذه المادة بشكل صريح على الحق المتساوي في تولي الوظائف العامة دون أي تمييز. [2]فقد التزمت سلطنة عُمان بمبادئ الإعلان منذ انضمامها إلى الأمم المتحدة عام 1971، وعملت على تكريس هذه المبادئ في تشريعاتها الوطنية، لا سيما من خلال نصوص النظام الأساسي للدولة الصادر عام 1996 والمعدل عام 2021، الذي أكد على مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الحقوق والواجبات العامة.

---

[1] أسمهان بنت محمد بن بريك الكيومية. مبدأ العدل في شغل الوظيفة العامة في التشريع العماني: دراسة مقارن 2023 جامعة السلطان قابوس، كلية الحقوق، ص75.

[2] الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن الفرنسي الصادر في 10 ديسمبر في المادة السادسة، الأمم المتحدة، 1948.

2. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية 1966

تم اعتماد العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم A2200 د-21، ودخل حيز التنفيذ في 23 مارس 1976، هذا العهد يلزم الدول الأطراف بضمان المساواة في الحقوق المدنية والسياسية، بما في ذلك حق الأفراد في تقلد الوظائف العامة، المادة (25) تنص على أنه:"لكل مواطن، دون أي وجه من وجوه التمييز، الحق في تقلد الوظائف العامة في بلده على قدم المساواة مع الآخرين،" وبذلك تُعد هذه المادة من الأسس القانونية الدولية التي تكفل المساواة في الوظائف العامة وتمنع أي تمييز على أساس الدين أو العرق أو الانتماء السياسي.[1]

وقد عززت سلطنة عُمان التزامها بمبادئ هذا العهد من خلال انضمامها إليه بالمرسومين السلطانيين رقمي 2020/46 و2020/47، الصادرين في يونيو 2020، واللذين تضمنا التصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويُعد هذا التصديق خطوة مهمة في مسار الانسجام بين التشريعات الوطنية والالتزامات الدولية، حيث أكد النظام الأساسي للدولة المعدل بالمرسوم السلطاني رقم 2021/6 في مادته 15 على قيام الحكم في الدولة على أساس العدل والمساواة وتكافؤ الفرص، بما ينسجم مع نص المادة (25) من العهد الدولي، الأمر الذي يعكس توجه السلطنة نحو تكريس مبدأ المساواة في الوظائف العامة وضمان عدم التمييز بين المواطنين في الحقوق والواجبات.[2]

3. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري 1965

أُقرّت هذه الاتفاقية بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2106 د-20 وبدخولها حيز التنفيذ في 4 يناير 1969، تهدف إلى القضاء على التمييز العنصري، بما في ذلك في المجال الوظيفي، المادة (5/ج/9) تنص على أنه:"تتعهد الدول الأطراف بأن تضمن الحق في تقلد الوظائف

---

[1] العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، 1966، المادة (25).

[2] سلطنة عُمان، المرسوم السلطاني رقم 2020/46 بالتصديق على العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، الجريدة الرسمية، العدد 1344، 21 يونيو 2020.

العامة دون تمييز على أساس العرق أو اللون أو الأصل القومي أو الاثني،" تُؤكد هذه المادة على أن الوظائف العامة يجب أن تكون متاحة لجميع الأفراد دون تمييز بسبب العرق أو الأصل الاثني.[1]

4. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سيداو – 1979

أصدرت الأمم المتحدة هذه الاتفاقية في 18 ديسمبر 1979، وهدفت إلى القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة المادة (11/1/ج) تنص على أنه:"تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل، وبخاصة... الحق في التوظيف، والحق في شغل الوظائف العامة"، وتُعتبر هذه المادة من أهم النصوص الدولية التي تضمن المساواة بين الجنسين في تولي الوظائف العامة.[2]

5. اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958

أصدرت منظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية بهدف القضاء على التمييز في استخدام القوى العاملة والمهن فالمادة (1) تنص على أنه:"يشمل التمييز أي تفرقة أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي"تُؤكد هذه المادة على ضرورة القضاء على التمييز في جميع أشكال العمل بما في ذلك الوظائف العامة.

ترى الباحثة أن الاتفاقيات الدولية التي تم الإشارة إليها من أبرز الأطر القانونية التي رسخت مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة على الصعيد الدولي، إن هذه المواثيق تتطلب من الدول الموقعة عليها تعديل قوانينها الداخلية لضمان أن تكون الوظائف العامة مفتوحة أمام جميع المواطنين دون تمييز، وهو ما يعكس التزام المجتمع الدولي بتعزيز المساواة وتكافؤ الفرص في هذا المجال.

---

[1] الأمم المتحدة، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اعتمدت بموجب قرار الجمعية العامة رقم 2106 د-20 المؤرخ في 21 ديسمبر 1965، ودخلت حيز النفاذ في 4 يناير 1969، المادة (5/ج/9)، متاحة عبر الرابط:
https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial-discrimination تمت الزيارة بتاريخ 18 يونيو 2025

[2] الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، 1965، المادة (5/ج/9).

ثانيًا: تكامل مبدأي العدل والمساواة في التنظيم الدستوري والقانوني

يُعد العدل الركيزة الأساسية في بنية المجتمعات الإنسانية، وقد سبق في ظهوره المفاهيم الحديثة للدولة والقانون، إذ نشأ باعتباره قيمة أخلاقية معترف بها اجتماعيًا قبل أن يتحول إلى مبدأ دستوري ملزم، فالعدل يشكّل جوهر العلاقة بين الفرد والدولة، وهو ما دفع النظم القانونية المعاصرة إلى ترسيخه مبدأ دستوري سامٍ، يُعد أساسًا لدولة القانون، وضمانةً مركزية لحماية الحقوق والحريات.[1]

وقد تطورت قيمة العدل من مجرّد فضيلة اجتماعية إلى مبدأ دستوري حاكم، تُناط به مهام تنظيم العلاقة بين المواطن والدولة، وتوجيه التشريع والإدارة والقضاء نحو الإنصاف والمساواة، ففي سلطنة عُمان أرسى النظام الأساسي للدولة هذا المبدأ في المادة (12)، التي نصّت على أنّ" :*يقوم الحكم في* السلطنة على أساس العدل والشورى والمساواة"...، مؤكدة أن هذه القيم تُعد من دعائم الحكم[2]. وبالمثل، نص الدستور المصري في المادة (4) على أن" :وحدته الوطنية تقوم على مبادئ المساواة والعدل وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين."[3] ويُجسّد العدل والمساواة معًا الأساس المشترك لجميع الحقوق، ويمتد أثرهما إلى جميع المجالات، لا سيما في الميدان الاقتصادي والاجتماعي، فالنظام الاقتصادي العماني والضرائب والتكاليف العامة قائمة على مبادئ العدالة والمساواة، كما أن الدستور المصري أفرد فصلاً كاملاً للمقومات الاقتصادية، مؤكدًا أن **العدالة الضريبية** ركن من أركان النظام الاقتصادي، وأن التشريعات يجب أن تراعي العدالة في فرض الضريبة وتطبيقها على من تتساوى مراكزهم القانونية.[4]

فالعدل هنا لا يُفهم باعتباره مساواة مطلقة، بل مساواة واقعية تراعي الفروق الاجتماعية والوظيفية، وتمنح الحقوق على أساس الاستحقاق، لا التشابه الظاهري، وقد أشار الفيلسوف جان جاك

---

[1] وهبة الزحيلي، أصول الفقه الإسلامي، ج1، دار الفكر، دمشق، 1986، ص112.

[2] النظام الأساسي للدولة، سلطنة عُمان، مرسوم سلطاني رقم 2021/6، المادة (12).

[3] دستور جمهورية مصر العربية 2014، المادة (4).

[4] دستور جمهورية مصر العربية، الصادر في 18 يناير 2014م وفق آخر تعديل 2019، الجريدة الرسمية، الفصل الثاني: المقومات الاقتصادية، المادة (38).

روسو إلى هذه العلاقة بقوله" :الحرية لا يمكن أن تدوم بغير مساواة"[1]، أي أن المساواة شرط جوهري لضمان الحريات والعدالة معًا.

وفي هذا الإطار، تبنّت الدساتير الحديثة أيضًا مبدأ التضامن الاجتماعي ضمانة مكملة للعدالة والمساواة. فنصت المادة (8) من الدستور المصري على أن" يقوم المجتمع على التضامن الاجتماعي، وتلتزم الدولة بتحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير سبل التكافل الاجتماعي، بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين". ، بينما نص النظام الأساسي العماني على أن العدل والمساواة وتكافؤ الفرص من دعائم المجتمع.

وللقضاء دور جوهري في تجسيد هذه المبادئ، حيث أرست المحكمة الدستورية العليا في مصر العديد من المبادئ التي كرّست مبدأ المساواة باعتباره لبّ الحقوق والحريات، مؤكدة أن أي تمييز تحكمي يُعد مخالفة دستورية جسيمة، سواء فيما يتعلق بالحِقوق الدستورية أو الحقوق التي يقرّها المشرّع في نطاق سلطته التقديرية، طالما أن هذا التنظيم القانوني لا يخل بمبدأي العدالة والمساواة.[2]

وقد أكدت المحكمة أن النصوص الدستورية التي تحظر التمييز لا ترد على سبيل الحصر، وإنما على سبيل المثال، لأن صور التمييز لا يمكن حصرها، وأي تمييز يُنقص من الحقوق المكفولة يعد انتهاكًا لجوهر مبدأ المساواة، وأن المساواة أمام القانون تُفهم في سياق العدالة الموضوعية لا الصورية.[3] ولهذا، أجاز المشرّع بعض الامتيازات في إطار العدالة التقديرية، كتلك الممنوحة للمرأة الموظفة، مراعيًا وظيفتها الاجتماعية ودورها الأسري، وهو ما نصت عليه المادة (11) من الدستور المصري التي كفلت للمرأة التوفيق بين واجبات العمل والأسرة.

وفي ذات الاتجاه، كرّس النظامان القضائيان في مصر وسلطنة عُمان مبدأ استقلال القضاء باعتباره أحد الضمانات الجوهرية لحماية العدل والمساواة. فنص النظام الأساسي العماني على أن

---

[1] Jean-Jacques Rousseau, The Social Contract, 1762.

[2] حكم المحكمة الدستورية العليا المصرية، القضية رقم 48 لسنة 17 قضائية "دستورية"، جلسة 1996/2/6، منشور في "مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الدستورية العليا في شأن الحقوق والحريات العامة"، الجزء الأول، ص122.

[3] المحكمة الدستورية العليا المصرية، الطعن رقم 131 لسنة 22 قضائية "دستورية"، جلسة 2000/2/6.

"السلطة القضائية مستقلة، ولا سلطان على القضاة في قضائهم لغير القانون"...، مؤكدًا أن "شرف القضاء وعدله ضمان للحقوق والحريات"، بينما أقرّ الدستور المصري أن "السلطة القضائية مستقلة، ولا سلطان عليها سوى القانون، والقضاة غير قابلين للعزل".

وبالتالي فإن العلاقة بين العدل والمساواة علاقة جوهرية لا انفصام فيها، فالعدل هو الإطار المرجعي الذي تنضبط في ظله المساواة، والمساواة هي الأداة التي يُقاس بها مدى تحقق العدل، ويظل القضاء هو الضامن الفعلي لترجمة هذه المبادئ إلى واقع قانوني، ليس من خلال التطبيق الآلي للنصوص، بل من خلال تفسيرها بما يُحقق التوازن بين روح القانون ونصّه، ويُراعي الإنسان القيمة المركزية في البنيان القانوني.

المبحث الثاني

الضمانات المؤسسية والتحديات التطبيقية لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة

يُعد مبدأ المساواة في الوظيفة العامة من المبادئ الأساسية التي تُرسي دعائم العدالة وتكافؤ الفرص في المجتمع، ويُجسد في جوهره التزام الدولة بتحقيق الحياد والشفافية في التعامل مع المواطنين، دون تمييز على أساس الجنس أو العرق أو الانتماء الاجتماعي أو الاقتصادي،[1] غير أن التطبيق الفعلي لهذا المبدأ يواجه العديد من التحديات التي قد تُفرغه من مضمونه، مما يتطلب إرساء ضمانات قانونية فعّالة تكفل احترامه وحمايته.[2]

وفي هذا السياق، يتناول هذا المبحث تطبيقات مبدأ المساواة في مجال الوظيفة العامة من خلال استعراض الضمانات القانونية التي توفرها الأنظمة الإدارية والقضائية لحماية هذا المبدأ، ثم الوقوف على أبرز التحديات التي تعيق تفعيله على أرض الواقع، كقضية التمييز بين الجنسين، وتأثير الفوارق الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال تقسيم المبحث إلى مطلبين رئيسيين وهما:

- **المطلب الأول: آليات الحماية الإدارية والقضائية لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة**
- **المطلب الثاني: بعض التحديات التي تعيق تكريس مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة**

---

[1] النظام الأساسي للدولة، المرسوم السلطاني رقم 2021/6، المادة (21)، الجريدة الرسمية، العدد 1380، 11 يناير 2021م.

[2] محمد العزاوي، القانون الإداري – المبادئ العامة، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان، 2008، ص118.

المطلب الأول

آليات الحماية الإدارية والقضائية لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة

يُعد تحقيق المساواة في التوظيف من أهم مظاهر تكافؤ الفرص بين المواطنين، حيث تسعى الدول إلى ترسيخ هذا المبدأ من خلال تبني مجموعة من الضمانات القانونية التي تضمن ولوج الوظيفة العامة بناءً على الكفاءة والاستحقاق، دون أي تمييز غير مشروع، وتُعَد هذه الضمانات أحد الركائز الأساسية لحماية حقوق الأفراد وتعزيز الثقة في مؤسسات الدولة.

وفي هذا الإطار، يُعنى هذا المطلب بتحليل الآليات القانونية التي تكرّس مبدأ المساواة في التوظيف، وذلك من خلال تناول فرعين رئيسيين حيث سوف يسلط الضوء الفرع الأول على الإجراءات والضوابط التي تلتزم بها الإدارة العامة في الإعلان عن الوظائف، ومعايير الجدارة، والرقابة الإدارية، وآليات التظلم، أما الفرع الثاني ف سوف يتطرق إلى دور القضاء الإداري والدستوري في التصدي للتمييز، والطعن في القرارات غير المشروعة، وأهم التطبيقات القضائية في النظم الوطنية والدولية، وفي هذا المطلب، سيتناول فرعين كالتالي:

- **الفرع الأول: الحماية الإدارية لمبدأ المساواة**
- **الفرع الثاني: الحماية القضائية لمبدأ المساواة**

الفرع الأول

الحماية الإدارية لمبدأ المساواة

تُعد الحماية الإدارية إحدى الوسائل الجوهرية التي تكفل احترام وتطبيق مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، من خلال مجموعة من الإجراءات والضوابط التي تلتزم بها الإدارة العامة أثناء ممارسة اختصاصاتها في التوظيف، وتتجلى هذه الحماية في مظاهر متعددة، منها ما يتعلق بإجراءات الإعلان والتوظيف، ومنها ما يتعلق برقابة أجهزة التفتيش والمتابعة، فضلًا عن دور الهياكل الإدارية المعنية بالمراقبة والشفافية.

أولًا: التزام الإدارة بمبدأ العلانية والشفافية في الإعلان عن الوظائف

تلتزم الجهة الإدارية بالإعلان المسبق والواضح عن الوظائف الشاغرة، على نحو يضمن تكافؤ الفرص أمام جميع المواطنين، دون تمييز بسبب الجنس أو الدين أو الانتماء الاجتماعي أو السياسي، ويُعد الإعلان عن الوظائف من أبرز صور الالتزام الإداري بمبدأ المساواة، حيث يهدف إلى إتاحة الفرصة لجميع الأفراد الذين تتوافر فيهم شروط الكفاءة والجدارة للتقدم على قدم المساواة، وقد أكد أحد الفقهاء أن العلانية في التوظيف ليست فقط من مقتضيات الشفافية، بل هي شرط جوهري لضمان عدالة المنافسة بين المتقدمين، [1] عند التزام دائرة الإبلاغ عن الوظائف زادت فرص تحقيق المساواة الحقيقية بين المواطنين في الوصول إلى الوظيفة العامة.

وفي السياق العُماني، حرص المشرّع على تكريس هذا الالتزام في النصوص الدستورية والتنظيمية، إذ نصت المادة (15) من النظام الأساسي للدولة لسنة 2021 على قيام الحكم في الدولة على أساس العدل والمساواة وتكافؤ الفرص، وأكّد قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2004/120 ولائحته التنفيذية، أن شغل الوظائف العامة يتم عن طريق الإعلان الرسمي، مع مراعاة شروط الكفاءة والاستحقاق، وقد عززت وزارة العمل هذا المبدأ من خلال "منصة الوظائف" التي تُعد القناة الرسمية الوحيدة للإعلان عن الوظائف الشاغرة في الجهات الحكومية، بما يحقق العلانية والشفافية ويُجسد تكافؤ الفرص لجميع المواطنين.

ثانيًا: اعتماد معايير الكفاءة والجدارة في التعيين

تُعد الجدارة والكفاءة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الوظيفة العامة الحديثة، ومن ثم، فإن الإدارة ملزمة باعتماد معايير موضوعية تستند إلى المؤهلات العلمية والخبرات العملية والاختبارات المهنية في اختيار الأنسب لشغل الوظيفة، بعيدًا عن الاعتبارات الشخصية أو الوساطات أو المحسوبية.

---

[1] سعد حاتم الجبوري 2017، الوظيفة العامة ومبدأ المساواة: دراسة تحليلية في القانون الإداري، بغداد: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص145.

وقد أكدت التشريعات العربية مبدأ الكفاءة والجدارة في شغل الوظائف العامة. ففي سلطنة عُمان، نص قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2004/120 على أن التعيين والترقية يجب أن يكونا وفق معايير الكفاءة والاستحقاق، حيث أشار في المادة (28) إلى أن: "الترقية تكون على أساس الجدارة المبنية على عنصري الكفاية والأقدمية"، وهو ما يعكس التزام المشرّع العُماني بمبدأ تكافؤ الفرص وضمان شغل الوظائف العامة بالمؤهلين والأكفأ.[1] كما نص قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016 في المادة (12) على أن: "يكون التعيين عن طريق الامتحان الذي تجريه الوحدة أو الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، ويكون التعيين في باقي الوظائف عن طريق التعاقد... وذلك كله على أساس الكفاءة والجدارة"[2].

ثالثًا: رقابة الأجهزة الإدارية على حسن تطبيق مبدأ المساواة:

تلعب وحدات الرقابة الإدارية وأجهزة التفتيش في مختلف الجهات الحكومية دورًا محوريًا في ضمان الالتزام بمبادئ الشفافية والعدالة في شغل الوظائف العامة، والتأكد من خلو إجراءات التوظيف من أي تمييز أو محاباة. فعلى سبيل المثال، تختص هيئة الرقابة الإدارية في مصر – وفقًا للقانون رقم 54 لسنة 1964 المعدل بالقانون رقم 207 لسنة 2017 – بالكشف عن المخالفات الإدارية والمالية وضبط الجرائم المتعلقة بالوظيفة العامة، كما تتابع تنفيذ القوانين واللوائح في الجهاز الإداري للدولة للتحقق من الالتزام بها، وتعمل على كشف الانحرافات ومظاهر التسيب الإداري التي قد تُخل بمبدأ المساواة. وبالمثل، نص المرسوم السلطاني رقم 2011/111 بإصدار نظام جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة في سلطنة عُمان على أن من بين أهدافه حماية الأموال العامة ومراقبة حسن أداء الأجهزة الإدارية للدولة، والتأكد من التزامها بالقوانين والأنظمة، حيث خُوّل الجهاز بموجب المادة (5) متابعة أوجه النشاط الإداري والمالي والتحقق من سلامة ومشروعية القرارات الإدارية، بما في ذلك القرارات المتعلقة بالتعيينات وشغل الوظائف العامة. ومن ثم، يتضح أن الرقابة الإدارية في كلٍّ من

---

[1] قانون الخدمة المدنية العُماني، المرسوم السلطاني رقم 2004/120، الجريدة الرسمية، العدد 787، المادة (28).

[2] قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 43 مكرر أ، 1 نوفمبر 2016، المادة (12).

مصر وعُمان تمثل إحدى الضمانات الأساسية لتكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص في الوظيفة العامة، من خلال رصد المخالفات والتجاوزات ومحاسبة المسؤولين عنها.[1]

رابعًا: آليات التظلم الإداري

تُعتبر آليات التظلم الداخلي في الجهات الحكومية وسيلة إضافية لحماية مبدأ المساواة، إذ تتيح للمتضررين من قرارات التوظيف الفرصة للاعتراض عليها أمام لجان متخصصة، قبل اللجوء إلى القضاء، وتُعد هذه الخطوة وسيلة مهمة للتصحيح الإداري الذاتي، وتعكس التزام الإدارة بالمبادئ القانونية العادلة، ومنها مبدأ المساواة.

ويؤكد الفقه أن فاعلية التظلم الإداري مرهونة بوجود معايير واضحة وشفافة للنظر في الشكاوى، واستقلالية اللجان المختصة عن الهيكل الإداري التنفيذي [2]، إن الحماية الإدارية لمبدأ المساواة لا تقتصر على النصوص القانونية فقط، بل تشمل أيضًا السياسات والممارسات التي تنتهجها الإدارة العامة في التوظيف، فكلما كانت هذه السياسات أكثر التزامًا بالعلانية، والشفافية، والجدارة، والرقابة، زادت فعالية مبدأ المساواة في الواقع العملي، وقلّت فرص التمييز والانحراف.

وترى الباحثة أن مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة لا يتحقق بمجرد النص عليه في الدساتير أو القوانين، بل إن فاعليته مرهونة بتكامل ثلاثة عناصر رئيسية :اعتماد معايير الجدارة والاستحقاق، تفعيل أدوات الرقابة الإدارية، وضمان فاعلية آليات التظلم، فالمعيار الحقيقي لاحترام هذا المبدأ لا يكمن الإعلان عنه، بل في التطبيق العملي المنضبط، الخاضع للرقابة والمساءلة.

إن اعتماد الكفاءة يُعد محددًا للتعيين، كما هو منصوص عليه في **قانون الخدمة المدنية العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 120/2004**، وفي **قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016**، وهو ما يمثل تحولًا إيجابيًّا نحو تكريس مبدأ العدالة الوظيفية. غير أن الواقع

---

[1] هيئة الرقابة الإدارية، التقرير السنوي للهيئة لعام 2022، القاهرة: الهيئة العامة للرقابة الإدارية، ص45–48.
متاح عبر الموقع الرسمي https://www.aca.gov.eg :تمت الزيارة بتاريخ 18 يونيو 2025.

[2] محمد ناصر عبد القادر، لنظام القانوني للتعيين في الوظائف العامة: دراسة مقارنة .القاهرة: دار الفكر الجامعي، 2018، ص202.

العملي يكشف عن وجود فجوة بين هذه المبادئ وبين التطبيق، نتيجة استمرار بعض الممارسات القائمة على الوساطة أو المحسوبية، والتي تُفرغ مبدأ المساواة من مضمونه.[1]

ويُعزز من هذا التحدي ضعف فعالية بعض الأجهزة الرقابية في كشف التجاوزات أو معالجتها بشكل رادع، إلى جانب ما قد يعتري لجان التظلم من نقص في الاستقلالية أو غياب الشفافية وبالتالي، فإن تحقيق مبدأ المساواة بشكل فعلي يتطلب إرادة سياسية واضحة، وتدريبًا إداريًا مستمرًا، وتطويرًا للآليات الرقابية وتنظيمه بما يضمن الحياد والشفافية.[2]

وتؤكد الباحثة أن الحماية الإدارية للمساواة تُعد خط الدفاع الأول قبل اللجوء إلى القضاء، وإذا ما فُعّلت تلك الحماية بفعالية، إنها تضمن عدالة التوظيف، وتُكرّس الثقة في مؤسسات الدولة، وتحد من النزاعات القضائية ذات الصلة.

الفرع الثاني

الحماية القضائية لمبدأ المساواة

يُعد مبدأ المساواة من المبادئ الدستورية الأساسية التي كرّستها الدساتير والتشريعات الحديثة، ولضمان فاعليته وواقعيته، لا بد من وجود حماية قضائية فعالة تكفل احترام هذا المبدأ وتُعيد الأمور إلى نصابها في حال انتهاكه، [3] وقد أقر القضاء الإداري في العديد من الأنظمة القانونية بمكانة مبدأ المساواة، وجعله معيارًا لرقابة مشروعية القرارات الإدارية. ومن ثم، فإن لكل متضرر من مخالفة هذا المبدأ الحق في الطعن أمام المحكمة المختصة بطلب إلغاء القرار الإداري المخالف أو المطالبة بالتعويض عنه متى ثبت أن ثمة تمييزًا غير مشروع أضرّ به.

---

[1] عبد الغني حمدان، المبادئ العامة في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016، ص95.

[2] علي عبد الفتاح، الرقابة على الإدارة في الدول العربية: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص134.

[3] أحمد شوقي عبد الرحمن، القضاء الإداري وحماية الحقوق والحريات، ط1، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2019، ص174.

وتتجلى الحماية القضائية أيضًا في رقابة المحكمة الدستورية أو العليا على دستورية القوانين، بحيث يمكن الطعن بعدم دستورية أي قانون يتضمن نصًا يُخلّ بمبدأ المساواة أمام القانون، وعلى هذا الأساس، فإن الحماية القضائية تمثل الضمانة الأساسية لتحقيق العدالة والمساواة بين المواطنين، وتؤكد على أن مبدأ المساواة ليس مجرد شعار نظري، بل قاعدة قانونية واجبة الاحترام والتنفيذ .

تُظهر الحماية القضائية لمبدأ المساواة دور القضاء الأساسي في ضمان تطبيق العدالة والمساواة بين الأفراد، من خلال الرقابة المستمرة على القرارات الإدارية والقوانين التشريعية لضمان عدم التمييز، لقد أثبتت التجارب القضائية في العديد من الدول، بما في ذلك سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية ، أهمية الرقابة القضائية على مبدأ المساواة، حيث أقر القضاء بضرورة وجود آليات فعّالة لمكافحة التمييز وحماية الحقوق الأساسية للأفراد، كما أن الاجتهاد القضائي في مختلف الأنظمة القانونية الدولية يعكس التزامًا عالميًا بمبادئ حقوق الإنسان، ويُعتبر القضاء حجر الزاوية في هذا الالتزام.[1]

أما في مصر حكم المحكمة الدستورية العليا رقم 9 لسنة 16 دستورية :أكدت المحكمة في هذا الحكم أن مبدأ المساواة أمام القانون هو أساس العدل والحرية والسلام الاجتماعي، وأوضحت أن أي تمييز غير مبرر بين المواطنين الذين تتساوى مراكزهم القانونية يُعد مخالفًا للدستور. [2]

وحكم المحكمة الدستورية العليا رقم 21 لسنة 7 دستورية: تناول هذا الحكم مبدأ المساواة، مشيرًا إلى أن الدساتير المصرية المتعاقبة كفلت تطبيقه على المواطنين كافة، وأكدت المحكمة أن أي تمييز بين المواطنين الذين تتساوى مراكزهم القانونية يُعد انتهاكًا لهذا المبدأ.[3]

---

[1] عبد الغني حمدان، المبادئ العامة في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2016، ص101.

[2] المحكمة الدستورية العليا المصرية، حكمها في القضية رقم 131 لسنة 19 قضائية "دستورية حكم المحكمة العليا العُمانية، رقم 2015/157، الدائرة العمالية، جلسة 2015/4/12، منشور في: بوابة القضاء العُماني، https://www.courts.gov.om، تاريخ الاطلاع: 5 يوليو 2025.

[3] حكم المحكمة الدستورية العليا المصرية، القضية رقم 21 لسنة 7 قضائية "دستورية"، جلسة 4 يناير 1986، منشور في :المجموعة الرسمية لأحكام المحكمة الدستورية العليا، الجزء الثالث، ص. 291؛ ومتوفر على الموقع الرسمي للمحكمةhttp://www.hccourt.gov.eg :، تاريخ الاطلاع: 5 يوليو 2025.

حكم المحكمة الدستورية العليا رقم 248 لسنة 30 دستورية :في هذا الحكم، قضت المحكمة بعدم دستورية نص في قانون العقوبات كان يميز في قبول الأدلة في قضايا الزنا بناءً على ديانة المتهم، مؤكدة أن هذا التمييز يتعارض مع مبدأ المساواة أمام القانون.[1]

من خلال الحكم الصادر عن المحكمة العليا العُمانية في 2015 وحكم المحكمة الدستورية العليا في مصر، يتضح أن القضاء في الدول العربية يولي مبدأ المساواة أهمية كبيرة، ويعزز ضمانات حماية الحقوق في مواجهة التمييز غير المبرر، لذا، تظل الحماية القضائية لمبدأ المساواة ضمانًا أساسيًا لتحقيق العدالة الاجتماعية وتعزيز حقوق الأفراد في مختلف المجتمعات، مما يضمن مساواة حقيقية وفعّالة بين جميع المواطنين أمام القانون.[2]

أما في السياق الدولي، يُظهر الاجتهاد القضائي في العديد من الدول التزامًا قويًا بحماية مبدأ المساواة .فعلى سبيل المثال، في قضية *Meadows v Minister for Justice, Equality and Law Reform*، قضت المحكمة العليا في أيرلندا بأن اختبار التناسب يجب أن يُستخدم عند مراجعة الإجراءات الإدارية التي تمس الحقوق الأساسية المحمية بموجب الدستور الأيرلندي والاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. وقد أُشير إلى أن هذا القرار يحمل "تداعيات على كامل الجسم القانوني الإداري الأيرلندي [3] وفي سنغافورة، في قضية *Eng Foong Ho v Attorney-General*، أكدت محكمة الاستئناف على أن أي تمييز يجب أن يكون قائمًا على معايير موضوعية وذات صلة، ويجب أن يكون هناك علاقة منطقية بين الإجراء الحكومي والهدف المراد تحقيقه، مما يعزز مبدأ المساواة أمام القانون.[4]

---

[1] حكم المحكمة الدستورية العليا المصرية، القضية رقم 248 لسنة 30 قضائية "دستورية"، جلسة 14 يونيو 2008، منشور في :المجموعة الرسمية لأحكام المحكمة الدستورية العليا، الجزء الخامس عشر، ص. 641؛ ومتوفر عبر الموقع الرسمي للمحكمةhttp://www.hccourt.gov.eg :، تاريخ الاطلاع: 5 يوليو 2025.

[2] محمد الجوادي، القضاء الدستوري ومبدأ المساواة أمام القانون: دراسة تحليلية في ضوء الأحكام العربية، ط. 1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2017، ص. 203.

[3] Meadows v Minister for Justice, Equality and Law Reform Ireland: Meadows v Minister for Justice, Equality and Law Reform [2010] IESC 6, Supreme Court of Ireland.

[4] Eng Foong Ho v Attorney-General Singapore: Eng Foong Ho v Attorney-General [2009] SGCA 10, Court of Appeal of Singapore.

وفي المملكة المتحدة، في قضية *Equal Opportunities Commission v Secretary of State for Trade and Industry*، تم الطعن في تعديلات على تشريعات التمييز الجنسي، حيث رأت المحكمة أن هذه التعديلات لم تنفذ بشكل صحيح توجيهات الاتحاد الأوروبي بشأن المساواة، مما يبرز دور القضاء في ضمان التزام التشريعات الوطنية بالمعايير الدولية للمساواة.[1]

[1] Equal Opportunities Commission v Secretary of State for Trade and Industry United Kingdom: Equal Opportunities Commission v Secretary of State for Trade and Industry [2007] UKHL 18, House of Lords of the United Kingdom.

المطلب الثاني

بعض التحديات التي تعيق تكريس مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة

على الرغم من التأكيدات المستمرة على أهمية مبدأ المساواة في جميع المجالات القانونية والإدارية، إلا أن تطبيق هذا المبدأ في الوظيفة العامة يواجه العديد من التحديات التي قد تعيق تحقيق العدالة والمساواة بين الأفراد، وتظهر هذه التحديات بوضوح في جوانب متعددة، بدءًا من تحقيق المساواة بين الجنسين في شغل الوظائف العامة، وصولًا إلى تأثير العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي قد تؤثر على فرص المتقدمين لشغل هذه الوظائف.

وفي هذا المطلب، سيتم التركيز على أبرز التحديات التي تعترض تطبيق مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، مع تناول ممارسات تمييزية قد تواجه المرأة في التوظيف أو الترقية، بالإضافة إلى استعراض العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي قد تخلق تفاوتًا في الفرص بين الأفراد على النحو التالي:

- **الفرع الأول: إشكالية المساواة بين الجنسين في التعيين والترقية في الوظائف العامة**
- **الفرع الثاني: أثر المحددات الاقتصادية والاجتماعية على تحقيق المساواة الوظيفية**

الفرع الأول

إشكالية المساواة بين الجنسين في التعيين والترقية في الوظائف العامة

ينبع مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في الوظيفة العامة من الالتزام الدستوري والقانوني بضمان تكافؤ الفرص لجميع المواطنين بغض النظر عن جنسهم، فقد أكدت المادة (21) من النظام الأساسي للدولة في سلطنة عُمان على أن "المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم بسبب الجنس..."، كما نصت المادة (53) من دستور جمهورية مصر العربية لعام 2014 على أن "المواطنون لدى القانون سواء... لا تمييز بينهم بسبب... الجنس..."؛ مما يضع على عاتق الجهات الإدارية التزامًا صريحًا بعدم التمييز في إجراءات التوظيف والترقية.

رغم الإطار الدستوري والتشريعي الداعم لمبدأ المساواة بين الجنسين، تبقى التحديات العملية قائمة، لا سيما في مجال التوظيف في القطاع العام، وبالأخص في المناصب الإشرافية والقيادية .وقد أكدت ذلك نتائج عدد من الاستبيانات الرسمية التي أجريت في كلٍّ من سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية.[1]

أما في مصر، فقد ورد في استبيان الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء لعام 2021 أن النساء يشكلن نحو 44% من موظفي الجهاز الإداري للدولة، إلا أن نسبة توليهن المناصب القيادية لا تتعدى 11.9%، وفقًا لنتائج الاستبيان المتعلق بـ "مؤشرات تكافؤ الفرص في القطاع الحكومي"[2]، ويرجع ذلك بحسب التحليل إلى غياب آليات مؤسسية واضحة لتشجيع ترشح النساء للمواقع القيادية، إلى جانب استمرار التصورات النمطية التي تقلل من قدرة المرأة على القيادة في بعض البيئات الوظيفية.

على المستوى التشريعي، شرعت كل من سلطنة عُمان ومصر عددًا من القوانين واللوائح التنظيمية لحماية عمل المرأة، كقانون الخدمة المدنية العُماني المرسوم رقم 2004/120 الذي يكفل لها حقوق الإجازات والأمان الوظيفي، عدة حقوق للمرأة العاملة، منها:[3]

- **إجازة الأمومة الوضع:** تستحق العاملة المؤمن عليها إجازة أمومة مدفوعة الأجر لمدة ثمانية وتسعين 98 يومًا، يمكن أن تبدأ قبل الولادة بما لا يزيد على أربعة عشر 14 يومًا بناءً على تقرير طبي. كما يشمل الحق في إجازة الأمومة حالة احتضان طفل محروم من أسرته الطبيعية، شريطة ألا يزيد عمر الطفل على ثلاثة أشهر عند تقديم الطلب، وتُمنح الإجازة في هذه الحالة لمدة لا تتجاوز ثمانية وتسعين 98 يومًا من تاريخ ميلاد الطفل. كما منح النظام الجديد الأب المؤمن عليه حق الحصول على إجازة أبوة بالشروط نفسها، دعمًا لمبدأ التوازن الأسري والعدالة الوظيفية.[4]

---

[1] منى سالم البلوشي. "معوقات وصول المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان"، 2020، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلد 46، عدد 2، ص. 123–145.

[2] الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء، استبيان مؤشرات تكافؤ الفرص في القطاع الحكومي، القاهرة، 2021، ص12–14، متاح عبر https://www.capmas.gov.eg :تمت الزيارة بتاريخ 18 يونيو 2025 .

[3] قانون الخدمة المدنية العُماني، المرسوم السلطاني رقم 2004/120، الجريدة الرسمية، العدد 787، 28 ديسمبر 2004م.

[4] المادة (129) من المرسوم السلطاني رقم 2023/52 – قانون الحماية الاجتماعية

- **إجازة رعاية الطفل:** تُمنح الموظفة إجازة خاصة بدون راتب لمدة لا تزيد على سنة لرعاية طفلها، ويشترط لمنح هذه الإجازة أن تتقدم بطلب الحصول عليها خلال سنة من تاريخ انتهاء إجازة الولادة وألا تكون معينة بطريق التعاقد.[1]

هذه الأحكام تهدف إلى توفير بيئة عمل مرنة تدعم المرأة في تحقيق التوازن بين مسؤولياتها المهنية والأسرية.

وقانون تيسير عمل المرأة المصري الصادر في 2015 الذي سمح بإنشاء وحدات رعاية للأطفال داخل بعض الجهات الحكومية، بيد أن تنفيذ هذه النصوص يتطلب من الإدارات العامة مراعاة احتياجات المرأة العاملة، وتطوير نظم التوظيف والترقية لتشمل معايير موضوعية تمنع التحيّز غير المباشر.

ولتجاوز هذه المعوقات، تحتاج المؤسسات الحكومية إلى تبني حزمة من الإجراءات العملية، منها:[2]

1. توفير بيئة عمل مرنة تتيح جداول دوام جزئي أو منح إجازات دعم عائلي مدفوعة الأجر دون المساس بالمسار الوظيفي.
2. تدريب المسؤولين الإداريين على مخاطر التمييز الخفي والأثر الاجتماعي والثقافي للعوائق التي تواجه المرأة.
3. إطلاق حملات توعية عامة داخل الدوائر الحكومية لتعزيز ثقافة المساواة وحق المرأة في الوصول إلى المناصب العامة.[3]

---

[1] سلطنة عُمان، اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، الصادرة بقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2010/9، المادة 126 مكرر.

[2] منى محرز وآخرون، المرأة والعمل في الوطن العربي: تحديات المشاركة والتمكين، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2020، ص102–106.

[3] برنامج الأمم المتحدة الإنمائيUNDP، تقرير التنمية البشرية العربية: تمكين المرأة في العالم العربي، نيويورك، 2021، ص67–70.

متاح عبر الرابط https://www.arabstates.undp.org :تمت الزيارة بتاريخ 18 يونيو 2025.

بهذه المعالجات يشهد واقع الوظيفة العامة تقدمًا حقيقيًّا نحو تحقيق المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، وستكون النتائج أكثر فاعلية عند دمج هذه السياسات ضمن استراتيجيات التنمية البشرية الشاملة.

وقد تناولت محكمة القضاء الإداري في مصر مسألة استبعاد النساء من الترشح لشغل الوظائف القضائية، واعتبرت أن هذا الاستبعاد يُشكّل انتهاكًا لمبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون. وأكدت المحكمة أن هذه المساواة تقتضي من الإدارة الحياد التام عند بحث المراكز القانونية للمتنافسين على الوظائف العامة، وأن أي انحراف عن هذا الحياد يُعد صورة من صور إساءة استعمال السلطة ومخالفة صريحة للدستور والقانون. وانتهى الحكم إلى أن المساواة المنصوص عليها في الدستور هي المساواة القانونية، وليست المساواة الفعلية أو الواقعية، ومن حق الإدارة أن تعطي الأفضلية للرجال على النساء في شغل بعض الوظائف العامة حيث" تقول أن المبادئ العليا للدستور تقضي بمساواة المرأة بالرجل في الحقوق والواجبات، ومن حيث إن مقتضى هذه المساواة عند تطبيقها على الوظيفة والأعمال العامة هو عدم جواز حرمان المرأة على وجه قطعي من تولي هذه الوظائف والأعمال العامة، وإلا كان في ذلك تعارض مع مبدأ المساواة، وإخلال بهذا المبدأ الجوهري من المبادئ العليا للدستور، ومن حيث إن ذلك يقضي أن يترك للإدارة سلطة التقدير فيما إذا كانت المرأة بالنسبة إلى منصب معين، وإلى وظيفة بالذات، قد انتهت بها مدارج التطور إلى حد الصلاحية لتولي هذا المنصب أو هذه الوظيفة فإن رأت الإدارة أن المرأة قد قطعت هذا الشوط، واستوفت أسباب الصلاحية، كان للإدارة بل عليها أن تفتح للمرأة الباب الذي تفتحه للرجل، ودون أي إخلال بالمساواة فيما بينهم ...." وللإدارة أيضًا أن تقدر في غير تعسف ما إذا كان الوقت لم يحن بسبب بعض الاعتبارات الاجتماعية أن تتولى المرأة بعض المناصب والوظائف العامة والإدارية، وهي في ذلك تترخص بمقتضى سلطتها التقديرية في وزن الملابسات التي تحيط بهذه الأعمال، مستهدفة في ذلك بظروف البيئة وما تفرضه التقاليد من أوضاع وحدود ولا معقب على الإدارة في هذا التقدير ما دامت تلتزم فيه بالمصلحة العامة، كما للإدارة أن تقدر ما إذا كان الوقت قد حان لقيام المرأة ببعض الواجبات العامة كالخدمة العسكرية، متى تنوعت ضروب هذه الخدمة بحيث تصبح المرأة صالحة لبعضها".[1]

[1] حكم محكمة القضاء الإداري المصرية، الطعن رقم 234 لسنة 34 ق، جلسة 1984/12/16، مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن مجلس الدولة، السنة الثلاثون، ص1221 وما بعدها.

وقد استطردت المحكمة قائلة: "ومن حيث إنه مهما يكن من أمر تصرف الإدارة في هذه الدعوى، فلا ينبغي أن يستخلص من هذا التصرف أن الإدارة قد أقرت قاعدة عامة مطلقة تقضي بأن المرأة العصرية لا تصلح في كل زمان لتولي مناصب القضاء، ووظائف النيابة العامة، وإدارة القضايا، كقاعدة عامة مطلقة على هذا النحو لا يجوز – تأسيسا على ما تقدم – التسليم بها، كما لا يجوز الاحتجاج للقول بغير ذلك بأحكام الشريعة السمحاء فإن من نصوص الفقه الإسلامي ما لا يمنع من تقلد المرأة المسلمة"[1]

مناصب القضاء متى كانت صالحة لذلك، وانتهت المحكمة إلى "القول بأن الإدارة وقد قدرت في هذه الدعوى أن الوقت لم يحن لتتولى المرأة منصبا في إدارة القضايا أو النيابة العامة، ولم يثبت للمحكمة أن هذا التقدير قد شابه تعسف أو انحراف فلا معقب لها عليه ومن ثم يتعين رفض طلب المدعية ....".

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا المبدأ السابق عندما قررت بأن تفوق المرأة في مسابقة التعيين لا يؤهلها إلزاما للتعيين في الوظيفة العامة، ولا تثريب على الإدارة إن قامت بتعيين من يليها من الذكور إذا كانت ظروف البيئة وأحكام العرف والتقاليد تملي ذلك.

ونستطيع أن نستنتج من الأحكام السابقة أن السياسة القضائية لمجلس الدولة المصري أرست ثلاث قواعد الأولى هي عدم جواز حرمان المرأة من شغل الوظائف العامة كونها أنثى، والثانية أن المرأة مثلها مثل الرجل قد تصلح لشغل بعض الوظائف العامة لأسباب تقدرها الإدارة والقاعدة الأخيرة أن هناك بعض الوظائف يمكن حجبها عن المرأة مؤقتا لأسباب تقدرها الإدارة بشرط عدم التعسف.

على خلاف ما سلكه القضاء الإداري المصري في الحكم الصادر عام 1984 بشأن اشتراط الصلاحية المجتمعية لتولي المرأة الوظائف القضائية، يُلاحظ أن المشرّع العُماني قد تبنّى مقاربة تشريعية متقدمة وأكثر حيادية، حيث لم يشترط الذكورة في التعيين في الوظائف القضائية.

فقد صدر قانون السلطة القضائية في سلطنة عُمان بموجب المرسوم السلطاني رقم 99/90، متضمنًا الشروط الموضوعية اللازمة لتولي الوظائف القضائية، دون أن يرد من بينها أي شرط يتعلق

---

[1] المحكمة الإدارية العليا المصرية، الطعن رقم 2866 لسنة 32 قضائية "إدارية عليا"، جلسة 1991/2/16 .

بجنس المتقدِّم، فقد نصت المادة (42) من القانون المذكور على أن":يشترط في من يُعيّن في السلك القضائي أن يكون عماني الجنسية، كامل الأهلية، حسن السيرة، حاصلًا على مؤهل علمي في الشريعة أو القانون"... ولم تتضمن المادة أو غيرها من نصوص القانون أي قيد يميز بين الرجل والمرأة في هذا الشأن.[1]

ويعكس هذا النص إقرارًا تشريعيًا واضحًا لمبدأ المساواة بين الجنسين في شغل الوظائف القضائية، اعتمادًا على الكفاءة والمؤهل وحدهما، بما يتماشى مع نصوص النظام الأساسي للدولة التي تحظر التمييز بسبب الجنس، وتؤكد على تكافؤ الفرص والعدالة الوظيفية.

وترى الباحثة أن موقف المشرّع العُماني يُعدُّ نموذجًا متقدّمًا في احترام مبدأ المساواة الوظيفية، إذ أنه عالج الموضوع من منطلق موضوعي بحت، دون إخضاعه لاعتبارات ثقافية أو مجتمعية قد تُستخدم لتبرير تقييد حقوق المرأة، ويُشكّل هذا الموقف التشريعي أرضية صلبة لتعزيز حضور المرأة في السلك القضائي، متى ما توفرت لديها الكفاءة والشروط القانونية، دون أي عوائق تستند إلى النوع الاجتماعي.

الفرع الثاني

أثر المحددات الاقتصادية والاجتماعية على تحقيق المساواة الوظيفية

إنّ تحقيق مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة لا يتم بمعزل عن السياقات الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر تأثيرًا مباشرًا في سياسات التوظيف وممارسات الإدارات العامة، إذ تتداخل هذه العوامل في تشكيل فرص الوصول إلى الوظائف، ومدى تمكين مختلف الفئات من ممارسة حقها في العمل العام على قدم المساواة.[2]

فعلى الصعيد الاقتصادي، تُعدّ معدلات البطالة، ووفرة الموارد، وحجم الإنفاق الحكومي من أهم المحددات التي تؤثر على فرص التوظيف في القطاع العام، ففي ظل الأزمات الاقتصادية أو

---

[1] المرسوم السلطاني رقم 99/90 بإصدار قانون السلطة القضائية، الجريدة الرسمية، العدد 656، بتاريخ 16 أكتوبر 1999، المادة 42، متاح على الموقع الرسميqanoon.om :، تاريخ الاطلاع: 5 يوليو 2025م.

[2] عبد الغني بسيوني عبد الله، القانون الإداري – الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2018، ص145–150.

برامج تقشف الميزانية، قد تلجأ الحكومات إلى تقليص التعيينات أو تجميد بعض الدرجات الوظيفية، وهو ما يؤثر على إمكانية تطبيق مبدأ المساواة من الناحية العملية، رغم وجود ضمانات قانونية نظرية[1]، كما أنّ التفاوت الاقتصادي بين المناطق الجغرافية داخل الدولة ذاتها يخلق تفاوتًا في فرص الوصول إلى الوظيفة العامة، حيث تتركز فرص العمل غالبًا في المدن الكبرى، بينما تعاني المناطق الريفية أو الطرفية من قلة فرص التوظيف، وهو ما قد يُنتج شكلاً غير مباشر من التمييز.[2]

أما من الناحية الاجتماعية، فإنّ القيم الثقافية السائدة، وأنماط التفكير المجتمعي، ومكانة المرأة والفئات الضعيفة في المجتمع، تلعب دورًا حاسمًا في تكريس أو إضعاف مبدأ المساواة، فقد أظهرت دراسات متعددة أن الصورة النمطية لأدوار الرجل والمرأة داخل المجتمع ما زالت تلقي بظلالها على التوظيف في القطاع العام، خاصة في المناصب القيادية التي يُنظر إليها – في بعض السياقات – كامتداد لدور الرجل في المجال العام، مما يحدّ من تمثيل النساء في تلك المناصب رغم مؤهلاتهن.[3] مثال: دراسات حول *علم الاجتماع الوظيفي* أو *أدوار النوع الاجتماعي* *Gender Roles* في المجتمع العربي.

ويزداد التأثير السلبي لهذه العوامل في ظل غياب سياسات دعم اجتماعي موجهة، مثل توفير حضانات في مواقع العمل، أو اعتماد نظم مرنة للدوام، أو تأمين ضمانات لحماية المرأة أثناء فترات الحمل والوضع دون أن يؤثر ذلك على مسارها الوظيفيو أن افتقار السياسات الإدارية إلى هذه الأدوات يُعدّ من بين أبرز العوائق غير المباشرة لتكريس مبدأ المساواة [4].

---

[1] معهد IZA، "تأثير التوظيف في القطاع العام على الاقتصاد"، ورقة عمل رقم 15321، 2022، https://iza.org.

[2] المركز العربي بواشنطن، "المرأة والعمل في العالم العربي: الاتجاهات والفجوات"، تقرير، 2021. ص102.

[3] فاطمة عبد الله سعيد، تمكين المرأة في القطاع العام: تحليل السياسات في دول الخليج العربي، الرياض: مركز الخليج للدراسات الاستراتيجية، 2021، ص97.

[4] وزارة التنمية الاجتماعية، التقرير الوطني حول تمكين المرأة في التنمية المستدامة، سلطنة عُمان، 2023، https://www.mosd.gov.om.

إنّ تعزيز مبدأ المساواة في ظل هذه التحديات يتطلب مقاربة شاملة تدمج بين الإصلاح التشريعي والسياسات الاقتصادية الاجتماعية الداعمة، إضافة إلى بناء وعي مؤسسي يعترف بتنوع الاحتياجات بين الفئات المختلفة في سوق العمل العام، كما أن التعاون بين الجهات الحكومية والمجتمع المدني ومراكز البحوث يُعدّ ضروريًا لرصد الثغرات وتحسين السياسات التوظيفية بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة الحقيقية.

إلى جانب ما سبق، لا يمكن إغفال تأثير مستوى التعليم وانتشار الفقر في إضعاف القدرة على التنافس العادل على الوظائف العامة، فالفئات ذات الدخول المنخفضة تعاني غالبًا من محدودية الوصول إلى التعليم العالي أو التدريب المهني المناسب، مما يؤدي إلى ضعف تمثيلها في الوظائف التي تتطلب كفاءة أكاديمية أو تقنية عالية، وهنا تنشأ حلقة مفرغة بين غياب العدالة الاجتماعية وصعوبة تحقيق المساواة في الوظائف العامة، حيث يهيمن ذوو الامتيازات الاقتصادية على فرص التوظيف ذات الجودة العالية، فيما تُقصى الفئات المهمشة تدريجيًا رغم توفر النصوص القانونية الضامنة للمساواة[1].

وفي ذات السياق، تلعب العادات الاجتماعية والتمييز القائم على النوع أو الانتماء الجغرافي أو الطبقي دورًا خفيًا لكنه مؤثر، ففي بعض المجتمعات، لا يزال يُنظر إلى بعض الوظائف العامة – كالمناصب الأمنية أو القضائية أو القيادية – على أنها امتيازات لطبقات معينة أو مرتبطة بمناطق حضرية دون أخرى، مما يُفقد مبدأ المساواة أحد أركانه الأساسية، وهو مبدأ تكافؤ الفرص الفعلي [2].

كما تؤثر التحولات الاقتصادية الحديثة، مثل الخصخصة أو التحول الرقمي، في خريطة الوظائف العامة؛ حيث تُفضل الإدارات العامة في بعض الأحيان تعيين ذوي المهارات التكنولوجية العالية أو أصحاب الخبرة في التعامل مع نظم حديثة، دون توفير فرص تدريب متساوية لجميع المتقدمين، مما يخلق تمييزًا غير مباشر ضد فئات واسعة من طالبي العمل، خاصة في المناطق الريفية أو الفقيرة [3].

---

[1] برنامج الأمم المتحدة الإنمائيUNDP ، تقرير التنمية البشرية: فرص العمل والمساواة في العالم العربي، نيويورك، 2021.

[2] منى سالم البلوشي، "معوقات وصول المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان"، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية،2020 المجلد 46، العدد 2، ص. 123–145.

[3] المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، سوق العمل والتحولات الاقتصادية في دول الخليج، الدوحة، 2022 ص78.

الفصل الثاني

مبدأ المساواة وطرق التعيين في الوظيفة العامة

يمثل مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة أحد أبرز مظاهر العدالة الإدارية وتكافؤ الفرص في المجتمع، إذ يشكل معيارًا حاسمًا لمدى احترام الدولة لحقوق المواطنين وقدرتها على تحقيق الحوكمة الرشيدة.، وبعد أن تناول الفصل الأول الأطر النظرية والتأصيلية لمفهوم المساواة، وأسسه الدستورية والفقهية، وضماناته العامة، فإن هذا الفصل الثاني يتجه نحو تحليل تطبيقات هذا المبدأ في الواقع القانوني والإداري، من خلال دراسة مقارنة بين سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية.

يركز هذا الفصل على تحليل دقيق للنصوص الدستورية والتشريعية المتعلقة بالمساواة في التوظيف، واستعراض الاتجاهات القضائية في الدولتين، مع التوقف عند الممارسات الإدارية الناظمة لطرق الإعلان والتعيين عن الوظائف العامة، كما يسلط الضوء على التحديات الإجرائية والتنظيمية التي قد تحول دون التفعيل الحقيقي لهذا المبدأ، ويقترح – من خلال المقارنة – مسارات لتطوير التشريعات والإجراءات ذات الصلة، بما يكفل تحقيق الجدارة والاستحقاق دون تمييز. وعلية نقسم الفصل الى مبحثين كالتالي:

- **المبحث الأول: الأساس القانوني والتنظيمي لمبدأ المساواة في سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية.**
- **المبحث الثاني: التحديات العملية والضمانات المؤسسية لتكريس مبدأ المساواة**

المبحث الأول

الأساس القانوني والتنظيمي لمبدأ المساواة في سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية

يُعتبر مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة من المبادئ الدستورية الأساسية التي تقوم عليها أنظمة التوظيف في الدول الحديثة، إذ يُجسّد قيم العدالة وسيادة القانون وتكافؤ الفرص بين المواطنين. ورغم أن غالبية الدساتير قد كرّست هذا المبدأ بصورة صريحة، إلا أن اختلاف الصياغات القانونية وتباين الممارسات التطبيقية يكشفان أن مجرد النص عليه لا يكفي لتحقيقه فعليًا، بل يقتضي الأمر وجود منظومة تشريعية متكاملة، وقضاء إداري فعّال، وآليات تنفيذ قائمة على الحياد والشفافية.

وفي هذا الإطار، يأتي هذا المبحث لتحليل التنظيم القانوني والقضائي لمبدأ المساواة في سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية، من خلال دراسة النصوص الدستورية والتشريعية الناظمة لشغل الوظائف العامة، واستعراض أهم الأحكام القضائية ذات الصلة في كل من الدولتين، باعتبار القضاء أحد الضمانات الأساسية لحماية هذا المبدأ. وينقسم هذا المبحث إلى مطلبين رئيسين كتالي:

- **المطلب الأول: الإطار التشريعي المنظم لمبدأ المساواة في سلطنة عُمان**
- **المطلب الثاني: تحليل مقارن لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة في النظامين العماني والمصري**

المطلب الأول

الإطار التشريعي المنظم لمبدأ المساواة في سلطنة عُمان

يُشكّل مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة حجر الزاوية في النظام الإداري الحديث، ويُعد انعكاسًا مباشرًا لفكرة العدالة الدستورية التي تفرض أن يكون النفاذ إلى الوظيفة العامة متاحًا لجميع المواطنين دون تمييز، وعلى أساس من الكفاءة والاستحقاق، وقد أولى المشرع العُماني هذا المبدأ اهتمامًا خاصًا، سواء على مستوى النصوص الدستورية الواردة في النظام الأساسي للدولة، أو على صعيد التشريعات التنظيمية، ولا سيما قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية.

ويُعالج هذا المطلب الآليات القانونية والإجرائية الكفيلة بحماية مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، سواء على المستوى الإداري أو القضائي، لما تمثّله هذه الآليات من ضمانات فعليّة لتكافؤ الفرص بين المواطنين. وتحقيقًا لذلك، ينقسم المطلب إلى فرعين رئيسيين:

- **الفرع الأول النصوص الدستورية والتشريعية المنظمة لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة**
- **الفرع الثاني لبيان الحماية القضائية لهذا المبدأ**

الفرع الأول

النصوص الدستورية والتشريعية المنظمة لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة

يُعد مبدأ المساواة في الوظيفة العامة في سلطنة عُمان انعكاسًا دستوريًا لمفهوم العدل، باعتباره أحد المبادئ الجوهرية التي يقوم عليها النظام القانوني للدولة، فالعدل لا يُعد مجرد فضيلة اجتماعية، وإنما مبدأ دستوري أصيل، يُؤسس لمنظومة حقوقية تنبثق منها سائر القواعد القانونية التي تنظم علاقة الفرد بالدولة، بما في ذلك حقه في النفاذ إلى الوظيفة العامة دون تمييز.[1]

[1] سلطنة عُمان، النظام الأساسي للدولة، المرسوم السلطاني رقم 2021/6، المادة (12): "يقوم الحكم في الدولة على أساس العدل والمساواة وتكافؤ الفرص"...

وقد أكّد النظام الأساسي للدولة في سلطنة عُمان – الذي يُعد الوثيقة القانونية العليا – هذا التوجه بوضوح، حيث نصّت المادة (12) منه على أن الحكم في السلطنة يقوم على "أساس العدل والشورى والمساواة"[1]، كما شددت المادة (21) من ذات النظام أن "المواطنين متساوون في تولي الوظائف العامة وفقاً للشروط التي يقررها القانون"[2]، في حين قررت المادة (21) من نفس النظام أن "المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي."[3]

تؤسس هذه المواد لقاعدة عامة مفادها أن تقليد الوظيفة العامة ليست امتيازًا يمنح بحسب الهوى، بل هي حق دستوري مشروط بالكفاءة والجدارة، وتتحقق من خلال شروط وضوابط قانونية موضوعية، ويتأكد هذا المفهوم في التشريعات العُمانية، لا سيما قانون الخدمة المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2004/120، والذي يُعد القانون الأساسي المنظّم لشؤون الوظائف في الجهاز الإداري للدولة.

حيث نصّت المادة (12) من ذات القانون على أن من شروط التعيين: أن يكون المتقدم عماني الجنسية، لائقًا صحيًا، حسن السيرة والسلوك، وألا يكون قد حُكم عليه بعقوبة جنائية أو في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، فضلًا عن اجتيازه امتحانًا تنافسيًا بنجاح[4]، وتُعد هذه الاشتراطات ضمانة موضوعية تمنع التعيين على أسس شخصية أو فئوية.

كما ألزمت المادة (13) الجهات الحكومية بالإعلان عن الوظائف الشاغرة في صحف يومية واحدة على الأقل، بما يضمن الشفافية وتكافؤ الفرص أمام المواطنين[5]، وهو ما يُشكل إجراءً وقائيًا ضد التمييز أو التعيين غير المشروع.

---

[1] المادة (9) من النظام الأساسي للدولة، المرسوم السلطاني رقم 2021/6، qanoon.om

[2] المادة (12) من النظام الأساسي للدولة، المرجع السابق.

[3] المادة (17) من النظام الأساسي للدولة، المرجع السابق.

[4] المادة (12) من قانون الخدمة المدنية، المرسوم السلطاني رقم 2004/120، qanoon.om

[5] المادة (13) من قانون الخدمة المدنية، المرجع السابق .

أما المادة (15) من ذات القانون، فقد قررت صراحة أن التعيين يجب أن يكون "على أساس الجدارة" ووفقًا للائحة تنفيذية تحدد قواعد المفاضلة بين المتقدمين[1]، وقد دعمت اللائحة التنفيذية هذا التوجه من خلال تحديد الأولويات في التعيين بحسب الأعلى مؤهلًا، ثم الأقدم تخرجًا، ثم الأكبر سنًا، وهو ما يُترجم عمليًا فلسفة المساواة والعدالة.

يُلاحظ أن المشرّع العُماني وإن لم يورد في القانون عبارات صريحة بشأن "حظر التمييز"، إلا أن البنية التشريعية تنطوي على هذا المعنى من خلال اعتماد معايير موضوعية وموحدة، تتصل بالكفاءة والمؤهل والخبرة دون اعتبار للانتماء أو الأصل أو الجنس، ما ينسجم مع مضمون المواد القانونية، ويعكس التزامًا قانونيًا بمبدأ المساواة الإجرائية في التوظيف العام.

وتجدر الإشارة إلى أن فقهاء القانون الدستوري يؤكدون أن مبدأ المساواة، وإن بدا مطلقًا من حيث الصياغة، إلا أنه لا يمنع المشرّع من وضع تمييز مشروع إذا كان قائمًا على أسس موضوعية تبرره، كما هو الحال في التشريعات التي تمنح النساء إجازات خاصة، أو تخصص نسبًا معينة لذوي الإعاقة أو لفئات اجتماعية بعينها، طالما كان ذلك تحقيقًا لمبدأ العدالة الإجرائية والمساواة الواقعية [2]

الفرع الثاني

ضوابط التعيين في الوظيفة العامة ومدى مراعاتها لمبدأ المساواة

إن ضمان تطبيق مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة لا يتوقف عند حدود النصوص القانونية أو التشريعية، وإنما يتطلب وجود آليات إجرائية مؤسسية تكفل تنفيذ هذه النصوص على أرض الواقع، وفي هذا السياق، تبنّت سلطنة عُمان منظومة إدارية وتنظيمية تهدف إلى تعزيز الشفافية وتكافؤ الفرص في التوظيف.

---

[1] المادة (15) من قانون الخدمة المدنية، مرجع سابق.

[2] د. شامر نجم العكيدي، دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام – دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، 2019، ص210..

ويتم الإعلان عن هذه الوظائف في وسائل الإعلام الرسمية والمواقع الإلكترونية الحكومية، ويُشترط أن يتضمن الإعلان: المسمى الوظيفي، الشروط العامة والخاصة، المؤهل العلمي، طريقة التقديم، ومدته، كما يُشترط أن يتم التعيين من خلال اختبارات تنافسية أو مقابلات شخصية بحسب طبيعة الوظيفة، بما يُراعي مبدأ الجدارة والاستحقاق.

ويُعتبر عدم الإعلان عن الوظائف خرقًا لمبدأ المساواة، لذلك نص القانون في المادة (10) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية الصادرة بالقرار رقم 8/2011 يُعلن عن الوظائف الشاغرة التي تُقرر الجهة الحكومية شغلها، ويُحدد الإعلان شروط شغل الوظيفة، ومكان وكيفية تقديم طلبات الالتحاق، والمواعيد، وأي بيانات تراها الجهة مهمة، ولا يجوز شغل أي وظيفة من دون إعلان علني مسبق، ما لم تكن مصنفة بطبيعتها خاصة، وفقًا للقرار رقم 2011/8[1]."يقع باطلاً أي تعيين لم يسبقه إعلان علني ويستوفي الشروط القانونية وبهذا، يتضح أن الإعلان والإجراءات المتبعة في التوظيف ليست مجرد متطلبات شكلية، بل ضمانات قانونية جوهرية تحمي حق المواطنين في المنافسة العادلة.

وفي حال حصول تظلم، فإن المتقدم يمتلك الحق في اللجوء إلى القضاء الإداري أو تقديم تظلم إلى الجهات المختصة، وهو ما نصت عليه المادة (30) من النظام الأساسي التي قررت أن "التقاضي حق مصون ومكفول للناس كافة.[2]"

ومن جهة الرقابة، يُمارس جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة دورًا مهمًّا في التأكُّد من سلامة إجراءات التعيين، وعدم انطوائها على مخالفات تؤثر في مبدأ المساواة أو تكافؤ الفرص، كما يُسند للمجلس الأعلى للقضاء والجهات القضائية المختصة النظر فيما يُثار من طعون إدارية بشأن عدم العدالة في إجراءات التوظيف. ففي سلطنة عُمان لقد أسند المشرّع العُماني إلى جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة صلاحيات واسعة، حيث نصّ المرسوم السلطاني رقم 2011/111 بإصدار نظام جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة في مادته (10) على أن للجهاز، في سبيل ممارسة اختصاصاته،

---

[1] اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2011/8.

[2] المادة (30) من النظام الأساسي للدولة، المرسوم السلطاني رقم 2021/6.

"مراجعة القرارات الخاصة بشؤون الموظفين ومستحقات ما بعد الخدمة للتأكد من مطابقتها للقوانين واللوائح والنظم المالية والإدارية".[1]

غير أنّ هذا النظام لم يبقَ على حاله، إذ صدر لاحقًا المرسوم السلطاني رقم 111/2020 الذي أعاد تنظيم جهاز الرقابة المالية والإدارية، وأكد في مادته (7) أن الجهاز يختص بـ "مراجعة وتقييم أنظمة العمل المالي والإداري في الجهات الخاضعة لرقابته للتحقق من كفاءتها وفاعليتها، ومراجعة القرارات الإدارية والمالية الصادرة عنها للتأكد من التزامها بالقوانين واللوائح النافذة"[2]

ومن ثمّ، فإن الاستناد إلى نصوص عام 2011 يُظهر الجذور الأولى لاختصاص الجهاز، بينما يُمثل مرسوم 2020 الإطار القانوني الأحدث الذي وسّع من تلك الاختصاصات وأعاد تنظيمها في ضوء التطورات التشريعية والإدارية الحديثة.

وكذلك نصّ مرسوم تنظيم شؤون القضاء رقم 35/2022 على وجود إدارة التفتيش القضائي التابعة للمجلس الأعلى للقضاء، التي تختص بمتابعة الأداء القضائي والإداري للقضاة والجهات القضائية، الأمر الذي يُشكّل وسيلة رقابية قضائية على قرارات أو ممارسات إدارية تُخل بمبدأ المساواة.[3]

وعلى الرغم من هذا الإطار المؤسسي المنظم، فإن مجلس الشورى أشار إلى وجود حاجة مستمرة إلى تعزيز الكفاءة المؤسسية، وإعادة تقييم آليات الامتحان والمقابلة، وتوفير فرص متساوية للمرأة، وذوي الإعاقة، وسكان المحافظات البعيدة، بما يعكس المساواة لا في الشكل فقط، وإنما في الأثر الواقعي للتوظيف.[4]

---

[1] المرسوم السلطاني رقم 2011/111 بإصدار نظام جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، الجريدة الرسمية، العدد 950، 14 نوفمبر 2011م، المادة (10).

[2] المرسوم السلطاني رقم 2020/111 بإصدار نظام جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، الجريدة الرسمية، العدد 1360، 16 أغسطس 2020م، المادة (7).

[3] سلطنة عُمان، المرسوم السلطاني رقم 2022/35 بتنظيم إدارة شؤون القضاء، الجريدة الرسمية؛ المادة (4) المتعلقة بإنشاء إدارة التفتيش القضائي لمراقبة الأداء القضائي والإداري.

[4] تقرير سلطنة عُمان الوطني المقدم إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سيداو، الدورة الرابعة، الأمم المتحدة، جنيف، 2021، الفقرة 135، متاح عبر الرابط:
https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/OMN/CEDAW_C_OMN_4_8784_A_E.pdf تاريخ الاطلاع: 18 يونيو 2025.

وترى الباحثة أن ضمان مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة لا يقتصر على وجود نصوص قانونية ودستورية تؤكد هذا الحق، بل يقتضي تفعيل تلك النصوص من خلال ممارسات مؤسسية عادلة تعكس روح التشريع وغاياته فالتحديات العملية، مثل ضعف الإعلان عن الوظائف، أو غياب الشفافية في آليات الامتحانات والمقابلات، أو التأثير السلبي للعوامل الاجتماعية والثقافية، تُعد مؤشرات على الفجوة بين النص والتطبيق، ومن هذا المنطلق، تؤكد الباحثة على ضرورة تطوير سياسات التوظيف بما يضمن تكافؤ الفرص لجميع المواطنين دون تمييز ، وخاصة للفئات التي تعاني من نقص التمثيل كالنساء وذوي الإعاقة وسكان المحافظات الطرفية، وذلك من خلال آليات تقييم عادلة، وإجراءات إشراف مستقلة، وربط نتائج التوظيف بالمبادئ الدستورية للمساواة والعدالة وتكافؤ الفرص.

المطلب الثاني

تحليل مقارن لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة في النظامين العماني والمصري

يشكّل مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة أحد المرتكزات الجوهرية للعدالة الاجتماعية والإدارية، وقد أولاه المشرع المصري عناية خاصة من خلال النصوص الدستورية والتشريعية، التي تسعى إلى تكريس هذا المبدأ وضمان تطبيقه في الواقع العملي. ويبرز هذا الاهتمام من خلال الصياغات الدقيقة للدستور المصري لسنة 2014، التي لم تكتف بتقرير المساواة كمبدأ مجرد، بل أرفقته بضمانات قانونية وإجرائية تكفل تفعيله، إلى جانب ما تضمنه قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016[1] من آليات واضحة ومنضبطة لضمان النزاهة وتكافؤ الفرص في التوظيف.[2] ولذا يتناول هذا المطلب فرعين أساسين كالتالي:

الفرع الأول

نقاط الاتفاق والاختلاف في البناء التشريعي

يتفق النظامان القانونيان في سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية في تبنيهما لمبدأ المساواة كمبدأ دستوري أصيل يحكم الولوج إلى الوظائف العامة، ويشكل إحدى دعائم دولة القانون ومجتمع العدالة، إلا أن آليات البناء التشريعي والتنفيذي لهذا المبدأ تختلف بين النظامين من حيث الوضوح، والإلزام، والتفصيل الإجرائي.

ففي سلطنة عُمان، أقر النظام الأساسي للدولة في المادة (15) على أن: "العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين العمانيين دعامات للمجتمع تكفلها الدولة"، وفي المادة (21) على أن "المواطنون جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم في ذلك بسبب

---

[1] قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، الجريدة الرسمية، العدد 43 مكرر أ، بتاريخ 1 نوفمبر 2016.

[2] الدستور المصري الصادر في 18 يناير 2014، المواد (4، 9، و53)، الجريدة الرسمية، العدد الخاص، 18 يناير 2014.

الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو المذهب أو الموطن أو المركز الاجتماعي."[1]، وتضيف المادة (15) أن الوظائف العامة حق للمواطنين على أساس الكفاءة والجدارة، وهي مسؤولية في خدمة المجتمع[2]، وقد أُسندت مسؤولية وضع ضوابط التعيين في القطاع الحكومي إلى قانون الخدمة المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2004/120، الذي اكتفى بتحديد شروط عامة للتعيين مثل النجاح في الامتحان وتوافر المؤهلات دون التطرق إلى ضمانات إجرائية تفصيلية لمنع التمييز[3].

أما في جمهورية مصر العربية، فقد جاء دستور 2014 أكثر تفصيلًا في صياغة المبدأ، فنصت المادة (53) على أن "المواطنون لدى القانون سواء، وهم متساوون في الحقوق والحريات والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم لأي سبب"، واعتبرت المادة (14) الوظائف العامة حقًا للمواطنين على أساس الكفاءة، مع حظر المحاباة أو الوساطة[4]، وقد تكرس هذا المبدأ في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، حيث نصت المادة منه على أن التوظيف في الوظائف المدنية يكون على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص، مع حظر التمييز، وخصصت المادة (13) نسبة 5% من الوظائف لذوي الإعاقة كضمان قانوني لمبدأ الإنصاف[5].

ويظهر جليًا أن المنظومة التشريعية المصرية أكثر تفصيلًا ودقة من نظيرتها العُمانية، سواء من حيث النصوص أو الإجراءات، ويُعزى ذلك إلى الطابع القانوني العريق للنظام المصري الذي يتميز بتقليد راسخ في تقنين المبادئ الدستورية وتحويلها إلى قواعد تشريعية مُلزمة تنفذ من خلال هياكل إدارية وقضائية متخصصة، بخلاف النموذج العُماني الذي يتسم بطابع إداري مرن يميل إلى التنظيم باللوائح والقرارات أكثر من التقنين الشامل. ففي مصر، ألزم قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 الجهات الحكومية بالإعلان المركزي عن الوظائف الشاغرة عبر بوابة الحكومة المصرية،

---

[1] النظام الأساسي للدولة، سلطنة عُمان، المادة (15 و21)، منشور على : https://qanoon.om.

[2] النظام الأساسي للدولة، المادة (21)، المرجع السابق.

[3] قانون الخدمة المدنية العماني، المرسوم السلطاني رقم 2004/120، المواد (1، 12، 13)، المرجع السابق.

[4] الدستور المصري لسنة 2014، المواد (14، 53)، منشور على: https://www.constituteproject.org :

[5] قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، المواد (1، 12، 13)، منشور على : https://manshurat.org.

وإجراء اختبارات تنافسية تحت إشراف الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، مع تخصيص نسب قانونية لبعض الفئات كذوي الإعاقة 5% وأسر الشهداء، مما يرسّخ مبدأ العدالة التوزيعية ويُحوّله إلى التزام تشريعي قابل للقياس والرقابة[1].

أما في سلطنة عُمان، ورغم أن النظام الأساسي للدولة قد أقرّ مبدأ المساواة، فإن آليات التعيين تُنظَّم غالبًا بقرارات إدارية تصدر عن الجهات الحكومية، استنادًا إلى قانون الخدمة المدنية الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم 2004/120، وقرارات لاحقة كقرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2010/9، دون وجود إطار قانوني مُلزم يفرض نسبًا محددة لبعض الفئات أو آليات موحّدة للانتقاء، مما يجعل التطبيق في الواقع أكثر مرونة، لكنه في المقابل يفتقر إلى الضمانات التشريعية الصريحة والمراقبة المؤسسية المركزية التي يتمتع بها النموذج المصري.

أما من حيث الشروط على غير المواطنين، فيشترط النظام العماني في المادة (1) من قانون الخدمة المدنية أن يكون الموظف "عماني الجنسية"، مع السماح بالتعيين لغير العمانيين بصفة مؤقتة إذا اقتضت حاجة العمل [2]، أما التشريع المصري، فقد أجاز التعيين لحملة الجنسيات العربية بشرط المعاملة بالمثل، ما يعكس انفتاحًا نسبيًا في إطار محدد[3]

بينما يُلاحظ أن الارتباط القوي بالسلطة المركزية والتنظيم الوظيفي المرسَّخ في بنية الوظيفة العامة في سلطنة عُمان قد قلّص من مرونة آليات الرقابة القضائية الفعالة في معالجة حالات الانحراف عن المساواة، على النقيض من مصر، التي منحت قضاؤها الإداري قدرة واضحة للطعن في القرارات الإدارية المتعلقة بالتوظيف . مما أسفر عن اجتهادات قضائية تراكمية ترسّخ مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص. في عمان، مركزية التعيين والقرارات العليا تظل في يد الإدارة المركزية بدرجة كبيرة، ما

---

[1] عبد المنعم العشري، شرح قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، دار الفكر الجامعي، الإسكندرية، 2018، ص102؛ وانظر كذلك: موقع بوابة الحكومة المصرية https://jobs.caoa.gov.eg، تاريخ الاطلاع: 5 يوليو 2025.

[2] قانون الخدمة المدنية العماني، المادة (1)، مرجع السابق.

[3] قانون الخدمة المدنية المصري، المادة (2)، مرجع السابق.

يُعيق أحيانًا الوصول إلى الرقابة القضائية للمواطنين المتضررين، خصوصًا إذا كانت القرارات صادرة بمستوى تنفيذي عالٍ دون مشاركة أو شفافية كافية.

خلاصة القول، أن الاتفاق بين النظامين يكمن في الاعتراف الدستوري بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص، أما الاختلاف، فيظهر جليًا في مقدار تفصيل التشريع المصري وفاعلية آلياته الرقابية، مقارنةً بإجمال وغلبة الطابع التنظيمي في التشريع العماني، وهو ما يدفع باتجاه اقتراح تطوير المنظومة العمانية عبر تعزيز الضمانات التشريعية الإجرائية وتفعيل الرقابة القضائية على إجراءات التوظيف لضمان العدالة والمساواة على أرض الواقع.

من خلال دراسة النصوص الدستورية والتشريعية وتحليل آليات التعيين في كل من سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية.

ترى الباحثة أن التشريع المصري يُقدّم نموذجًا أكثر دقة وصرامة في تنظيم مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، حيث تم ترسيخ هذا المبدأ عبر أدوات قانونية مُلزمة وإجراءات تنفيذية واضحة، تُخضع عمليات التوظيف لرقابة مؤسسية فعلية.

ويتبيَّن من مجمل هذه النصوص أن المشرع المصري اعتمد في تنظيمه لهذا الحق على الجمع بين ضمانات المساواة الشكلية كحظر التمييز، وضمانات المساواة الموضوعية كشرط الكفاءة، بالإضافة إلى تدابير خاصة لتحقيق العدالة التصحيحية كإلزام الجهات العامة بتخصيص نسبة 5% من الوظائف لذوي الإعاقة[1]، وتعكس هذه المنظومة إدراكًا دستوريًا وتشريعيًا لمبدأ المساواة، لا بوصفه مجرد معاملة متماثلة، بل كآلية لضمان العدالة الاجتماعية، بتقدير الاختلافات بين المواطنين وظروفهم.

ومن خلال تحليل الإطار الدستوري والتشريعي في كل من سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية، يتبيّن أن التشريع المصري يتميّز بتفصيل أكبر وضمانات إجرائية واضحة تُرسّخ مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، أما في التشريع العماني يكتفي بنصوص عامة ذات طابع تنظيمي دون إلزام إجرائي دقيق، وترى الباحثة أن تعزيز هذا المبدأ في عُمان يقتضي تطوير البنية التشريعية نحو

[1] قانون الخدمة المدنية المصري، المادة (12)، مرجع السابق.

تقنين أكثر وضوحًا وفاعلية، وإرساء معايير شاملة للانتقاء، وتمكين المتضررين من اللجوء إلى وسائل إنصاف فعالة، بما يحقق العدالة الوظيفية وتكافؤ الفرص بصورة ملموسة.

الفرع الثاني

مدى وضوح وفعالية النصوص في تحقيق مبدأ المساواة

اعتمد المشرع المصري في تنظيمه لحق التوظيف العام على آليات إجرائية دقيقة تهدف إلى تكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين، وقد جسّد قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016 هذه الآليات من خلال مجموعة من الضوابط الصارمة التي تحكم إجراءات التعيين، بدءًا من الإعلان عن الوظائف، ومرورًا بمرحلة التقديم والمفاضلة، وانتهاءً بصدور قرار التعيين النهائي.

فقد أوجب القانون في المادة (15) أن يتم التعيين بناءً على إعلان مركزي عام تنشره الجهة الحكومية المعنية عبر بوابة الحكومة المصرية ووسائل الإعلام الرسمية، لمدة لا تقل عن شهر، على أن يتضمن الإعلان جميع بيانات الوظيفة وشروط شغلها، بما في ذلك المؤهل الدراسي، الخبرات المطلوبة، وعدد الوظائف المتاحة[1]، كما يشترط القانون أن يتم شغل الوظائف من خلال مسابقات أو اختبارات موضوعية بإشراف الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، وتُراعى فيها معايير الجدارة والكفاءة، حيث يُمنح الأفضلية للمتقدمين الحاصلين على أعلى الدرجات العلمية أو الأكثر خبرة في حال التساوي في النتائج[2]، ولضمان الشفافية وتفادي المحاباة، ألزمت المادة (13) من ذات القانون الجهات الإدارية بتشكيل لجان محايدة لفحص الطلبات، وإعداد قوائم انتظار للمرشحين الذين لم يتم اختيارهم، بما يسمح بالعودة إليهم مستقبلاً عند الحاجة لشغل وظائف مماثلة [3]، كما قررت المادة (12) من ذات القانون على ضرورة توافر شروط موضوعية في المتقدم، مثل الجنسية المصرية أو

---

[1] قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، المادة 12، منشور على https://manshurat.org. :

[2] الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة، "دليل إجراءات التوظيف"، القاهرة، 2021، ص18.

[3] المرجع السابق، ص21.

إحدى الجنسيات العربية المعاملة بالمثل، حسن السيرة والسلوك، اللياقة الصحية، وعدم صدور حكم نهائي ضده في جناية أو جنحة مخلة بالشرف [1].

وفي إطار تعزيز المساواة الإيجابية، ألزم القانون الجهات الحكومية بتخصيص نسبة 5% من الوظائف لذوي الإعاقة، وفقًا لأحكام المادة (13)، وهو ما يُعد تجسيدًا عمليًا لفكرة العدالة التصحيحية وتمكين الفئات الأضعف من الاندماج في سوق العمل[2]، كما تُخضع هذه الإجراءات لرقابة مزدوجة من جهة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة من ناحية الإشراف الفني والإجرائي، ومن جهة الجهاز المركزي للمحاسبات من ناحية المتابعة والمراجعة المالية والإدارية[3].

يتضح من ذلك أن النظام التشريعي المصري قد أرسى قواعد مؤسسية رصينة لضمان تكافؤ الفرص في التوظيف، ولم يكتف بالنصوص الدستورية المجردة، بل أرفقها بآليات تنفيذية قابلة للقياس والمساءلة. وهذا بدوره يعزز من ثقة المواطنين في عدالة الجهاز الإداري، ويحد من مظاهر التمييز أو المحاباة التي قد تخل بمبدأ المساواة أمام الوظيفة العامة، في المقابل، فإن القانون العُماني يحتوي على نصوص دستورية وتشريعية تؤسس لمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف، من قبيل المادة (12) من النظام الأساسي للدولة 2021 التي تنص على أن الحكم يقوم على أساس العدل والمساواة وتكافؤ الفرص، والمادة (21) من النظام الأساسي السابق 1996 التي نصّت على أن المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون. لكن رغم هذه النصوص، فإن ممارسات التطبيق لا تزال تشكو من بعض التحديات، منها ضعف الطعون القضائية ضد قرارات التعيين في بعض الجهات التي قد تفتقر لشفافية كاملة أو التي تُصدر قرارات تعيين من خلال آليات غير واضحة. وقد لاحظت تقارير رسمية ودولية أن المحكمة الإدارية العُمانية متى ما اختصّت بنظر الطعون الإدارية تستطيع أن تراجع بعض قرارات التعيين أو الترقية، كما في حكم قضائي أقضي بحق موظف بالحصول على ترقية أو تعويض في القضية

---

[1] المادة (12) من قانون الخدمة المدنية المصري، مرجع سابق.

[2] المادة (13) من القانون ذاته.

[3] تقرير الجهاز المركزي للمحاسبات، "مراقبة الأداء في وحدات الجهاز الإداري للدولة"، القاهرة، 2022، ص8.

المعروفة برقمOSC 373/2018 ، مما يدل على وجود سلطة قضائية رقابية فعلية، وإن كانت غير متجانسة في جميع القطاعات.[1]

الدروس المستفادة وإمكانية تطوير التشريعات العمانية

يتبيّن من تحليل النظامين القانونيين في سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية، أن مدى وضوح النصوص التشريعية والدستورية وفعاليتها في ترسيخ مبدأ المساواة في الوظائف العامة يختلف من نظام إلى آخر، سواء من حيث الصياغة القانونية أو من حيث آليات التنفيذ والتطبيق القضائي.

ففي جمهورية مصر العربية، يتميز الإطار التشريعي بدرجة عالية من الوضوح والتفصيل؛ إذ نص الدستور المصري لعام 2014 صراحة في المادة (53) على المساواة التامة بين المواطنين، مقرونًا بحظر جميع صور التمييز، مع تعداد دقيق للأسباب المحظورة مثل الجنس والدين والإعاقة والانتماء السياسي والاجتماعي، وغير ذلك من الأسباب [2]، كما تضمنت المادة (14) أن التوظيف العام يتم على أساس الكفاءة والجدارة دون وساطة أو محاباة، وهو ما يُعد نصًا مباشرًا يُلزم السلطات العامة بضمان المساواة الموضوعية والإجرائية على السواء[3].

ويُترجم هذا الوضوح القانوني إلى تشريعات تنفيذية صارمة، كما في قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016، الذي نص في مادته الأولى والثانية عشر على إجراءات دقيقة للتعيين تضمن تكافؤ الفرص، من خلال الإعلانات المركزية والاختبارات الخاضعة لرقابة الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة[4]. وتبرز فعالية هذه النصوص من خلال الدور النشط للقضاء الإداري المصري، لا سيما

---

[1] Lexis Middle East حكم، Supreme Court Case OSC 373/2018 ، 2019 فبراير 6 عمان، تاريخ متعلق بطلب ترقية وتحصيل تعويض.

[2] الدستور المصري لسنة 2014، المادة 53، منشور على: https://www.constituteproject.org.

[3] الدستور المصري، المادة (14)، المرجع السابق.

[4] قانون الخدمة المدنية المصري رقم 81 لسنة 2016، المواد (1، 12)، منشور على: https://manshurat.org.

المحكمة الإدارية العليا، في بسط رقابتها على قرارات التعيين، وإبطال القرارات التي تشوبها محاباة أو تمييز دون مبرر.[1].

أما في سلطنة عُمان، فيُلاحظ أن النصوص القانونية تعبّر عن مبدأ المساواة بعبارات عامة وغير تفصيلية، كما في المادة (15) من النظام الأساسي للدولة التي تنص على أن "المواطنين متساوون في تولي الوظائف العامة"، والمادة (21) التي تقر مبدأ المساواة أمام القانون دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو المركز الاجتماعي[2]، غير أن هذه النصوص، رغم وضوحها من حيث المبدأ، تفتقر إلى الآليات الإجرائية المفصلة كما هو الحال في التشريع المصري، فقانون الخدمة المدنية العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2004/120 لم يتضمن نصوصًا تتناول بشكل مباشر آليات منع التمييز أو تخصيص حصص محددة للفئات الضعيفة، بل اكتفى بوضع معايير عامة للتعيين مثل اجتياز الامتحانات وتوافر المؤهلات المطلوبة[3].

وعلى صعيد التطبيق، تظل فعالية النصوص في النظام العماني رهينة بالممارسات الإدارية ومدى التزام الجهات الحكومية بالضوابط المقررة في اللوائح التنفيذية، دون وجود رقابة قضائية متخصصة تماثل القضاء الإداري المصري.

يتضح من خلال التحليل المقارن أن كلاً من سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية قد أولتا أهمية بالغة لمبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، سواء من خلال النصوص الدستورية أو التشريعات ذات الصلة، ففي حين حرصت التشريعات العمانية على تأكيد الجدارة والكفاءة أساساً للتعيين، برزت التشريعات المصرية بتفصيلها الدقيق وضماناتها الإجرائية الصريحة ونسب تمثيل الفئات المحرومة، كما لعب القضاء المصري دورًا أكثر فاعلية في إرساء هذا المبدأ عبر أحكام متكررة، بينما لا تزال التجربة

---

[1] حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، الطعن رقم 65432 لسنة 65 قضائية، جلسة 17/6/2019، منشور في جريدة "المصري اليوم"، العدد الأسبوعي.

[2] النظام الأساسي للدولة في سلطنة عُمان 2021، المواد (15، 21)، منشور على..https://qanoon.om :

[3] قانون الخدمة المدنية العُماني، المرسوم السلطاني رقم 2004/120، المادة 12، المرجع السابق.

العمانية تفتقر إلى وفرة الأحكام المنشورة في هذا السياق ومع ذلك، تظل النصوص القانونية في كلا النظامين عرضة للتحدي أمام ممارسات واقعية قد تعيق التطبيق العادل، ومن هنا، تبرز الحاجة إلى بحث التحديات العملية والضمانات المؤسسية التي تعزز تفعيل هذا المبدأ، وهو ما سيتم تناوله في المبحث التالي، وبعد هذا التحليل المقارن بين النظامين العماني والمصري بشأن التنظيم القانوني لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة، يُمكن تلخيص أوجه الاتفاق والاختلاف الجوهرية بينهما من خلال الجدول الآتي، لتسهيل إبراز الفروقات التشريعية والمؤسسية بشكل واضح ومنظم:

الجدول 1: مقارنة بين سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية بشأن مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

وجه المقارنة	جمهورية مصر العربية	سلطنة عُمان
النص الدستوري	المادة (14 و53) من دستور 2014 تنص على المساواة في الوظائف العامة وعدم التمييز لأي سبب.	المادة (15 و21) من النظام الأساسي تؤكد المساواة وتكافؤ الفرص.
المرجع التشريعي الأساسي	قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016.	قانون الخدمة المدنية المرسوم السلطاني 2004/120.
أساس التعيين	الكفاءة والجدارة، مع إلزام بالإعلان المركزي واختبارات تنافسية.	الكفاءة والجدارة، مع اشتراط اجتياز امتحان وتوفر شروط الإعلان.
الجهة الرقابية الإدارية	الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة + الجهاز المركزي للمحاسبات.	جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة.
الضمانات ضد المحسوبية	إعلان مركزي ملزم + رقابة قضائية فعالة.	الإعلان عن الوظائف + الامتحانات التنافسية.
التطبيق القضائي للمساواة	أحكام صادرة عن محكمة القضاء الإداري تُرسخ مبدأ المساواة وتمنع التمييز أو المحاباة.	لا تتوفر أحكام منشورة واسعة، الاعتماد على المبادئ العامة.
إمكانية التوظيف لغير المواطنين	يسمح بتوظيف حاملي الجنسيات العربية في بعض الحالات.	يقتصر على العمانيين، مع استثناءات محددة لحاجة الدولة.
مدى التفصيل في النصوص القانونية	نصوص تفصيلية في القانون والدستور، مع وجود لوائح تنفيذية دقيقة ومحددة لضمان المساواة.	النصوص الدستورية واضحة، لكن النصوص الإجرائية في القانون العام أقل تفصيلاً.

المبحث الثاني

التحديات العملية والضمانات المؤسسية لتكريس مبدأ المساواة

رغم وضوح المبادئ الدستورية والنصوص التشريعية التي تنص على مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة في كل من سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية، إلا أن التحدي الأكبر لا يكمن في النصوص، وإنما في مدى فاعلية تطبيقها على أرض الواقع، فالفجوة بين الإطار النظري والتنفيذ العملي تُعد واحدة من أبرز الإشكالات التي تواجه الإدارة العامة في سعيها لتحقيق العدالة وتكافؤ الفرص.

وتؤكد الباحثة أن مبدأ المساواة في الوظيفة العامة حجر الأساس في بناء جهاز إداري كفء، يعكس معايير النزاهة والشفافية، ويُكرّس سيادة القانون، إلا أن هناك مجموعة من التحديات البنيوية والسوسيولوجية – كالعوامل الاقتصادية، والتمييز على أساس النوع الاجتماعي أو الجغرافيا أو الاعتبارات الاجتماعية – تُعيق تحقق هذا المبدأ بصورة مكتملة ولذلك، فإن فعالية تطبيق هذا المبدأ لا تتحقق إلا من خلال توفير ضمانات مؤسسية وقضائية صارمة تُمكّن الأفراد من المطالبة بحقوقهم، وتُجبر الإدارة على الالتزام بالمشروعية، حيث يتناول هذا المبحث مطلبين رئيسين:

- **المطلب الأول: التحديات الواقعية لتطبيق مبدأ المساواة في الوظيفة العامة**
- **المطلب الثاني: الضمانات المؤسسية والقضائية لحماية مبدأ المساواة**

المطلب الأول

التحديات الواقعية لتطبيق مبدأ المساواة في الوظيفة العامة

إن التنصيص الدستوري والتشريعي على مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، لا يعني بالضرورة تحققه التام على أرض الواقع، فالمجتمعات، وبخاصة تلك التي تمر بمراحل تنموية أو تشهد تحولات اجتماعية واقتصادية، تواجه تحديات معقدة تُؤثر على مدى تكريس هذا المبدأ، وتحدُّ من فاعلية تطبيقه. وتبرز هذه التحديات في الفجوة بين النص والتطبيق، بسبب عوامل ذات طابع اجتماعي، وثقافي، واقتصادي، قد تُفضي إلى ممارسات تمييزية غير مباشرة في التوظيف، رغم وجود ضمانات قانونية.

وفي السياقين العماني والمصري، وعلى الرغم من تبنيهما مبدأ المساواة قانونًا، لا تزال هناك مؤشرات ملموسة على اختلالات تعيق تكافؤ الفرص، لا سيما فيما يتعلق بوضع المرأة في سوق العمل العام، والتأثير الواضح للظروف الاجتماعية والاقتصادية على فرص الأفراد في الالتحاق بالوظائف العامة. ومن خلال ذلك سيتناول هذا المطلب فرعين أساسين كالتالي:

- **الفرع الأول: التحديات المرتبطة بالتمييز القائم على النوع الاجتماعي الجنس**
- **الفرع الثاني: الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على تكافؤ الفرص الوظيفي**

الفرع الأول

التحديات المرتبطة بالتمييز القائم على النوع الاجتماعي الجنس

على الرغم من وضوح النصوص الدستورية والتشريعية في كل من سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية بشأن ضمان المساواة بين الجنسين في شغل الوظائف العامة، إلا أن الواقع العملي لا يزال يشهد فجوات واضحة في تحقيق هذا الالتزام، فقد نصت المادة (21) من النظام الأساسي العماني على أن "المواطنين جميعهم سواسية أمام القانون، وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة، ولا تمييز بينهم بسبب الجنس"...[1]، كما أكدت المادتان (11 و53) من الدستور المصري لسنة 2014 على حقوق متساوية للمرأة في شغل الوظائف العامة، وعدم جواز التمييز ضدها بأي صورة كانت[2].

ورغم هذه الضمانات، تشير الإحصائيات إلى أن التمثيل الفعلي للمرأة في الوظائف الحكومية، لا سيما في المناصب العليا، لا يزال دون المستوى المأمول، ففي سلطنة عُمان وصلت نسبة تمثيل النساء في الوظائف الحكومية إلى نحو 26% عام 2022، مع بقاء حضورهن محدودًا في المناصب

---

[1] النظام الأساسي للدولة العماني، المادة (21)، منشور على البوابة القانونية العمانية, qanoon.om :تم الاطلاع عليه بتاريخ 1 يونيو 2025.

[2] دستور جمهورية مصر العربية لسنة 2014، المواد (11، 14، 53)، متاح عبر قاعدة بيانات الدساتير Constitute Project، الرابط: https://www.constituteproject.org/ ,تم الاطلاع عليه بتاريخ 1 يونيو 2025.

القيادية وصنع القرار[1]، أما في مصر، فتبلغ نسبة النساء من إجمالي العاملين نحو 15.3%، في مقابل نسبة الباحثين عن عمل نسائية مرتفعة تقارب 47.6% من إجمالي الباحثين، ما يعكس خللًا هيكليًا في تمكين المرأة رغم النصوص الدستورية[2].

تُعزى هذه الفجوة إلى عدة عوامل، من أبرزها: الثقافة المجتمعية التقليدية التي تضع أدوارًا نمطية للرجل والمرأة، وضعف السياسات المؤسسية الداعمة للمرأة في سوق العمل، مثل غياب الدوام المرن أو سياسات الأمومة الشاملة، فعلى الرغم من أن قوانين العمل في البلدين تكفل إجازات الوضع ورعاية الطفل، إلا أن التطبيق العملي لتلك الحقوق يظل متفاوتًا، ما يحدّ من قدرة المرأة على التوفيق بين التزاماتها المهنية والأسرية.[3]

ومن الناحية القضائية، عالجت محكمة القضاء الإداري في مصر قضايا تتعلق بإقصاء المرأة عن بعض الوظائف، وأكدت في عدد من أحكامها أن الإدارة لا يجوز أن تحرم المرأة من التقدم للوظائف العامة بالنوع الاجتماعي وحده ومع ذلك، منحت الأحكام القضاء الإداري للإدارة هامشًا من التقدير، ما دام ذلك مستندًا إلى اعتبارات موضوعية تتعلق بطبيعة الوظيفة وظروف المجتمع، وليس إلى تمييز تعسفي[4].

---

[1] الرؤية العمانية 2040، تقرير إحصائي حول مشاركة المرأة في القطاع الحكومي، صحيفة الرؤية، نُشر في 12 يناير 2023، الرابط: https://www.alroya.om, تم الاطلاع عليه بتاريخ 1 يونيو 2025.

[2] المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، "تحليل فجوة المشاركة الوظيفية بين الجنسين في مصر"، منشور على الموقع الرسمي للمبادرة، الرابط: https://eipr.org, تم الاطلاع عليه بتاريخ 1 يونيو 2025.

[3] اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا الإسكوا، "تمكين المرأة في الحياة العامة في الدول العربية: التحديات والسياسات"، بيروت، 2021، ص. 15–18، متاح عبر: https://www.unescwa.org/publications/empowering-women-public-life-arab-region

[4] حكم محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة المصري في الدعوى رقم 2350 لسنة 58 ق.ش، الصادر بتاريخ 12 ديسمبر 2004، منشور على موقع المصري اليوم, https://www.almasryalyoum.com, تم الاطلاع عليه بتاريخ 1 يونيو 2025.

الفرع الثاني

الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على تكافؤ الفرص الوظيفية

تشير التجربة العملية في كل من سلطنة عُمان ومصر إلى أن التحديات الاجتماعية والاقتصادية تشكّل عقبة رئيسية أمام تحقيق مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، رغم وضوح النصوص الدستورية التي تحظر التمييز بسبب الأصل أو المستوى الاجتماعي أو الوضع الاقتصادي [1].

ففي سلطنة عُمان، ترتبط بعض الوظائف العامة تقليديًا بمراكز جغرافية أو انتماءات اجتماعية معينة، وهو ما قد يؤدي إلى إقصاء غير معلن لفئات سكانية تعيش في المحافظات البعيدة أو الأقل حظًا من حيث التنمية، ورغم الجهود الرسمية التي تبذلها الدولة عبر سياسات "التعمين" لتعزيز الإنصاف في التوظيف، تبقى الحاجة قائمة لتعزيز الشفافية في إجراءات التعيين وتحييد التأثيرات الثقافية والقبلية[2].

أما في مصر، فرغم النصوص القانونية التي تمنع الوساطة والمحسوبية، لا تزال بعض الدراسات والتقارير ترصد ممارسات من هذا النوع، تؤثر على العدالة في شغل الوظائف العامة، ويُسجّل تفاوت واضح بين سكان المناطق الحضرية والريفية في الوصول إلى الوظائف الإدارية بسبب الفجوة في التعليم والبنية التحتية وفرص التدريب، وهو ما يرسّخ أنماط تمييز غير مباشر يصعب كشفها ومعالجتها بمجرد النصوص.[3]

---

[1] محمد سيد أحمد، التمييز في التوظيف العام بين النص القانوني والممارسة العملية: دراسة مقارنة بين مصر وبعض الدول العربية، المجلة المصرية للقانون العام، العدد 18، 2020، ص112–116.

[2] مجلس الشورى العماني، تقرير لجنة الشباب والموارد البشرية بشأن واقع التوظيف في المحافظات العمانية، دورة الانعقاد السنوي الثانية 2022–2023، ص11–14. أشار التقرير إلى التفاوت في فرص التوظيف بين المحافظات، والحاجة إلى توزيع عادل للوظائف، وتحييد الاعتبارات الاجتماعية غير القانونية في التعيينات.

[3] المركز المصري للدراسات الاقتصادية، سوق العمل المصري: التحديات المؤسسية والهيكلية، سلسلة أوراق بحثية، الإصدار رقم 112، القاهرة، 2022، ص15–18.

حيث العوامل الاقتصادية، مثل ارتفاع معدلات الباحثين عن عمل، شهد معدل الباحثين عن عمل في سلطنة عُمان خلال الفترة من 2023 إلى نوفمبر 2024، حيث ارتفع المعدل العام من 3.2% في 2023 إلى 4.3% في أكتوبر 2024، ثم انخفض قليلاً إلى 3.6% في نوفمبر من نفس العام 1.9% للذكور مقابل 10.3% للإناث، حيث تصل معدلات الباحثين عن عمل الإناث إلى حوالي خمسة أضعاف معدلات الذكور، تذبذب طفيف في المعدلات بين شهري أكتوبر ونوفمبر 2024.[1]

[1] المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، الإحصائية الشهرية، المجلد 35، ديسمبر 2024، سلطنة عُمان، 2024، ص23.

المطلب الثاني

الضمانات المؤسسية والقضائية لحماية مبدأ المساواة

يشكل مبدأ المساواة في الوظيفة العامة أحد الأسس الجوهرية للدولة القانونية الحديثة، ولا يكفي إقراره نظريًا في النصوص الدستورية والقانونية، بل لا بد من وجود آليات مؤسسية فعّالة تضمن احترامه وتطبيقه في الواقع العملي ومن هذا المنطلق، فإن ضمان تكافؤ الفرص في التوظيف بالأقدمية يقتضي وجود منظومة رقابية وإدارية تتولى متابعة السياسات العامة وكشف الانحرافات المحتملة.

وتتفاوت الضمانات المؤسسية والقضائية من دولة لأخرى، تبعًا لدرجة نضج المؤسسات العامة، واستقلال السلطة القضائية، وفعالية نظم الطعن والرقابة. ففي سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية، نجد أن الأنظمة القانونية قد أنشأت أجهزة رقابية مركزية وهيئات قضائية متخصصة لضمان احترام مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، مثل جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة في عُمان، والجهاز المركزي للتنظيم والإدارة والمحاكم الإدارية في مصر.

غير أن فاعلية هذه الأجهزة في التطبيق العملي تختلف تبعًا لعدة عوامل، أهمها :درجة استقلال هذه المؤسسات عن السلطة التنفيذية، وسرعة الفصل في المنازعات، ومدى إلزامية قراراتها للإدارة العامة .فكلما زاد الاستقلال المؤسسي، وارتفعت معدلات تنفيذ التوصيات القضائية والرقابية، كلما تعزّزت حماية هذا المبدأ، والعكس صحيح[1]. ويتناول هذا المطلب فرعين أساسين كالتالي:

- **الفرع الأول: دور أجهزة الرقابة الإدارية في تكريس مبدأ المساواة**
- **الفرع الثاني: الحماية القضائية لمبدأ المساواة من خلال أحكام القضاء الإداري.**

---

[1] عبد الفتاح مراد، النظام القانوني للوظيفة العامة وضمانات المساواة والتكافؤ في التوظيف العام – دراسة مقارنة، ط1، دار الكتب القانونية، القاهرة، 2019، ص213. وانظر كذلك المادة (60) **من** قانون مجلس الدولة المصري رقم 47 لسنة 1972، والمادة (6) من **قانون الرقابة المالية والإدارية للدولة العماني** الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 2011/111.

الفرع الأول

دور أجهزة الرقابة الإدارية في تكريس مبدأ المساواة

تساهم أجهزة الرقابة الإدارية دورًا محوريًا في تكريس مبدأ المساواة في الوظيفة العامة من خلال مراجعة الإجراءات الإدارية ومدى التزامها بالعدالة وتكافؤ الفرص، فهذه الأجهزة لا تقتصر على فحص النفقات والمخالفات المالية، بل تُعنى أيضًا بالرقابة على ممارسات التوظيف، وضمان حياديتها ونزاهتها.

ففي سلطنة عُمان، أسند المرسوم السلطاني رقم 111/2011 إلى جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة مهمة "مراقبة أداء الجهات الخاضعة لأحكام هذا القانون من النواحي المالية والإدارية، والتأكد من مدى التزامها بالقوانين والأنظمة واللوائح، وقياس كفاءتها في تحقيق الأهداف والسياسات المقررة لها"[1]، ومن خلال ذلك، يراجع الجهاز ممارسات التوظيف والترقيات، ويصدر تقارير سنوية تُعرض على مجلس الوزراء، وقد تشمل مؤشرات عن مدى تطبيق مبادئ النزاهة والشفافية في التوظيف، ولو بصورة غير مباشرة، كما يتيح الجهاز آلية لتلقي شكاوى الموظفين والمواطنين بشأن التعيينات غير العادلة أو حالات الفساد الإداري، مما يجعله أداة مؤسسية لضمان الالتزام بمبدأ المساواة.

أما في جمهورية مصر العربية، فإن الجهاز المركزي للمحاسبات، المنشأ بموجب القانون رقم 144 لسنة 1988، يتمتع باختصاص رقابي على الأموال العامة، وعلى الأداء المالي والإداري للجهات الحكومية، وقد نصت المادة الأولى من القانون على أن الجهاز "يتولى الرقابة على أموال الدولة والهيئات العامة ووحدات الإدارة المحلية والأشخاص الاعتبارية العامة الأخرى"[2]، وتشير تقاريره السنوية إلى مدى انضباط أجهزة الدولة في شؤون التوظيف والموارد البشرية، ويُستخدم بعضها الدليل الرقابي الداخلي لدى مجلس الوزراء والبرلمان[3].

---

[1] المرسوم السلطاني رقم 2011/111 بإصدار نظام جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، منشور في الجريدة الرسمية العمانية، العدد 943، بتاريخ 9 أكتوبر 2011، متاح على qanoon.om :

[2] قانون الجهاز المركزي للمحاسبات المصري رقم 144 لسنة 1988، منشور بالجريدة الرسمية المصرية، العدد 25 مكرر أ، بتاريخ 23 يونيو 1988.

[3] الجهاز المركزي للمحاسبات، التقرير السنوي العام حول الأداء المالي والإداري للدولة، القاهرة، 2023.

وتؤكد دراسة للمركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية أن الأجهزة الرقابية في مصر "تشكل آلية مساندة لتفعيل مبادئ العدالة، إلا أن التحديات المتعلقة بالاستقلال الوظيفي والتدخل السياسي تحدّ من فاعليتها أحيانًا"[1]، كما أظهرت دراسة قانونية منشورة بمجلة الإدارة العامة أن "فاعلية أجهزة الرقابة تتعزز حين تمتلك الأدوات القانونية والموارد البشرية الكافية، وتكون قراراتها ملزمة ومرتبطة بخطط إصلاح إداري ممنهج"[2].

إن فعالية هذه الأجهزة في سلطنة عُمان ومصر تظل مرتبطة بقدرتها على الوصول إلى البيانات، ومدى تعاون الإدارات الحكومية معها، ومدى صدقية مخرجاتها لدى جهات صنع القرار ومع ذلك، فإنها تُمثل ضامنًا مؤسسيًا مهمًا لتعزيز تطبيق مبدأ المساواة، إذ تتيح آليات لرصد التجاوزات، واقتراح السياسات الإصلاحية، وتحقيق قدر من الردع المؤسسي لأي ممارسات غير عادلة في التوظيف والترقية.

الفرع الثاني

الحماية القضائية لمبدأ المساواة من خلال أحكام القضاء الإداري

تُعد الحماية القضائية إحدى الركائز الأساسية لضمان تكريس مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، إذ تُمكّن الأفراد من الطعن في القرارات الإدارية التي تتضمن تمييزًا أو خروجًا عن مبدأ تكافؤ الفرص، بما يضمن الخضوع لمبدأ المشروعية وسيادة القانون.

في جمهورية مصر العربية، فتُمثل محكمة القضاء الإداري، التابعة لمجلس الدولة، الجهة القضائية المختصة بالنظر في منازعات الوظيفة العامة، وتاريخها الطويل في ترسيخ المبادئ القضائية الضامنة للمساواة يعدّ ثريًا وملهمًا، فقد أصدرت المحكمة العديد من الأحكام التي أرست مبادئ تتعلق

---

[1] المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، "الرقابة الإدارية كأداة لتعزيز الشفافية والمساواة في مصر"، دراسة ميدانية، القاهرة، 2021.

[2] محمد كمال الدين، "دور الأجهزة الرقابية في دعم العدالة الإدارية: دراسة مقارنة"، مجلة الإدارة العامة، المجلد 59، العدد 2، صيف 2022، ص. 112–139.

بالمساواة في الأجر، والتعيين، وعدم التفرقة على أساس الجنس أو الانتماء الاجتماعي من أبرزها، الحكم الصادر في الطعن رقم 68920 لسنة 66 ق.ع، والذي قضى بإلغاء قرار تخطي أحد المتقدمين لوظيفة حكومية رغم حصوله على أعلى التقديرات، معتبرًا أن الجدارة والكفاءة هي المعيار الوحيد للتعيين[1] وفي حكم آخر، ألزم القضاء الإدارة بتطبيق نظام موحد للأجور للعاملين بذات الدرجة والوظيفة، رافضًا التمييز دون مبرر قانوني[2].

وقد أكدت المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها أن "التمييز الإيجابي للفئات الضعيفة يجب أن يكون محددًا ومبررًا بنص صريح، أما خلاف ذلك فيُعدّ تمييزًا مجحفًا يتناقض مع مبدأ تكافؤ الفرص المنصوص عليه دستوريًا"[3]، كما أشار أحد الفقهاء إلى أن "سلطة الإدارة في التقدير ليست مطلقة، ويجوز للمحكمة أن تُلغي القرار الإداري إذا ثبت أن معايير التعيين لم تراعِ مبدأ المساواة أو طغت عليها اعتبارات غير موضوعية"[4].

إن الدور الرقابي للقضاء الإداري، خاصة في مصر، لا يقتصر على إلغاء القرارات المخالفة، بل يمتد إلى توجيه الإدارة لإعادة النظر في سياساتها التوظيفية وفقًا لمبادئ العدالة والشفافية، ويُعد هذا المسار القضائي ضمانًا فعّالًا لحماية حقوق الأفراد، وتحقيق الرقابة القانونية على مدى التزام السلطة التنفيذية بمبدأ المساواة، الذي يُعدّ أحد أسس دولة القانون.

أما في سلطنة عُمان، فقد أسند المشرّع إلى **محكمة القضاء الإداري** – المنشأة بالمرسوم السلطاني رقم 1999/91 – مهمة الرقابة على مشروعية القرارات الإدارية، لاسيما تلك المتعلقة بشؤون الوظيفة العامة من تعيينٍ أو ترقيةٍ أو جزاءاتٍ تأديبية. ويُعد هذا الاختصاص القضائي ضمانة

---

[1] حكم محكمة القضاء الإداري، الطعن رقم 68920 لسنة 66 ق.ع، جلسة 28 فبراير 2012، منشور بموقع almasryalyoum.com.

[2] حكم القضاء الإداري بشأن توحيد الأجور في القطاع الحكومي، موقع اليوم السابع، بتاريخ 13 يونيو 2021، متاح على: youm7.com.

[3] المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم 43112 لسنة 60 ق.ع، جلسة 15 أبريل 2018.

[4] حامد عمار، "القضاء الإداري وضمانات التعيين العادل"، المجلة المصرية للدراسات القانونية، المجلد 27، العدد 3، 2021، ص88–102.

أساسية لتكريس مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص الذي نص عليه النظام الأساسي للدولة في المادتين (15 و21)، حيث يحق لأي متضرر من قرار إداري ينطوي على تمييز أو محاباة أن يطعن فيه أمام المحكمة المختصة طلبًا لإلغائه أو التعويض عنه. ورغم أن الأحكام المنشورة لمحكمة القضاء الإداري العُمانية لا تزال محدودة مقارنة بنظيرتها المصرية، فإن وجود هذه الآلية القضائية يُمثل في حد ذاته ركيزة لضمان خضوع الإدارة للقانون، وتحقيق الرقابة الفعّالة على مدى احترام مبدأ المساواة في الوظيفة العامة، بما يعكس توجه الدولة نحو إرساء أسس دولة القانون.

الخاتمـــــــــة

في ختام هذه الدراسة المعنونة بـ "مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة: دراسة تحليلية مقارنة بين القانون العماني والمصري"، يتبيّن أن مبدأ المساواة يُعدّ من المبادئ الدستورية الراسخة التي تهدف إلى تحقيق العدالة وتكافؤ الفرص بين المواطنين، وهو معيار أساس لشرعية التعيين في الوظائف العامة.

وقد انطلقت الدراسة من تساؤل جوهري مفاده :إلى أي مدى يُجسد النظامان القانونيان في سلطنة عُمان وجمهورية مصر العربية مبدأ المساواة في التوظيف العام، وما التحديات التي تحول دون ذلك؟ وانتهجت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي المقارن، مستندة إلى تحليل النصوص الدستورية والقانونية، والممارسات الإدارية.

من خلال ذلك، أمكن الوقوف على واقع التطبيق العملي لهذا المبدأ، واستجلاء مواضع القصور، واقتراح سبل تطوير الإطار القانوني والمؤسسي بما يعزز من تفعيل هذا المبدأ دستورًا وتطبيقًا.

أولًا: النتائـــــــج

توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج المهمة، من أبرزها:

1. الإقرار الدستوري بالمساواة حيث كفلت الدساتير في كل من سلطنة عُمان المادتان (15 و21) من النظام الأساسي للدولة وجمهورية مصر العربية المواد (11، 14، 53) مبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف العام.
2. وجود فجوة بين النص والتطبيق رغم الإقرار القانوني الصريح، إلا أن الممارسات الإدارية لا تزال تعاني من تمييز على أسس النوع الاجتماعي الجندر أو الانتماء الاجتماعي والاقتصادي في بعض الحالات.
3. ضعف الآليات الرقابية لا تزال أجهزة الرقابة الإدارية بحاجة إلى مزيد من التفعيل لضمان الشفافية في التعيينات وتطبيق قواعد الجدارة والكفاءة.

4. تباين قضائي واضح حيث اتضح من خلال الأحكام القضائية في مصر مثل أحكام محكمة القضاء الإداري والمحكمة الدستورية العليا وجود دور نشط في تعزيز مبدأ المساواة، بينما في سلطنة عُمان، يُلاحظ غياب النشر الكافي للأحكام في هذا المجال مما يحد من إمكانية بناء سوابق قضائية واضحة.

5. قصور في الإجراءات المؤسسية حيث تفتقر بعض المؤسسات إلى أدلة إجرائية واضحة وملزمة تضمن تنفيذ آليات عادلة ومنصفة للتعيين والترقية.

ثانيًا: التوصيـــــات

في ضوء النتائج المتوصل إليها، توصي الباحثة بما يلي:

1. إصدار لوائح تنفيذية وإجرائية موحدة تنظم التعيين والترقية والنقل في الوظيفة العامة وفقًا لمعياري الجدارة والمساواة.

2. تعزيز استقلالية ودور الأجهزة الرقابية كجهاز الرقابة المالية والإدارية في عمان والجهاز المركزي للمحاسبات في مصر، وتمكينها من الرقابة على التعيينات والترقيات.

3. نشر الأحكام القضائية ذات الصلة بمبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة، وتوثيقها، لتشكل مرجعية فقهية وقضائية تُسهم في تعزيز الالتزام الإداري.

4. تطوير التدريب الإداري في المؤسسات الحكومية على مبادئ العدالة الإدارية والمساواة وتكافؤ الفرص.

5. تجريم التمييز في التوظيف بنصوص قانونية صريحة، مع فرض عقوبات رادعة ضد المسؤولين عن التمييز أو المحسوبية أو الوساطة في التعيين.

6. تشجيع الدراسات المقارنة والتقييمات المؤسسية بين الدول العربية لعرض التجارب الناجحة وتعميم أفضل الممارسات في مجال ضمان المساواة في التوظيف.

قائمة المصادر والمراجع

أولًا: المراجع العامة

1. ابن منظور، *لسان العرب*، جزء 14، دار صادر، بيروت، 1988.

2. جان جاك روسو، *العقد الاجتماعي*، ترجمة: بولس غانم، اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع، بيروت، 1972.

3. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 1948، الأمم المتحدة.

4. العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، 1966.

5. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، 1965.

6. الإعلان الفرنسي لحقوق الإنسان والمواطن، 1789.

7. رؤية عمان 2040، صحيفة الرؤية، 2023.

8. المبادرة المصرية للحقوق الشخصية، *تحليل فجوة المشاركة الوظيفية بين الجنسين في مصر*، 2025.

9. برنامج الأمم المتحدة الإنمائيUNDP ، *تقرير التنمية البشرية: فرص العمل والمساواة في العالم العربي*، نيويورك، 2021.

10. المركز العربي بواشنطن، *المرأة والعمل في العالم العربي: الاتجاهات والفجوات*، 2021.

11. معهدIZA ، *تأثير التوظيف في القطاع العام على الاقتصاد*، ورقة عمل رقم 15321، 2022.

ثانيًا: الدراسات والرسائل الجامعية

1. شحاته أبو زيد دياب، *مبدأ المساواة في الدساتير العربية*، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، 2001.

2. أسمهان بنت محمد بن بريك الكيومية، *مبدأ العدل في شغل الوظيفة العامة في التشريع العماني*، جامعة السلطان قابوس، 2023.

3. منى سالم البلوشي، "معوقات وصول المرأة للمناصب القيادية في المؤسسات الحكومية بسلطنة عُمان"، *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، 2020.

4. حامد عمار، "القضاء الإداري وضمانات التعيين العادل"، *المجلة المصرية للدراسات القانونية*، 2021.

5. المجلة المصرية للدراسات القانونية، "أثر المحسوبية على العدالة الوظيفية في التعيينات الحكومية"، المجلد 8، العدد 2، 2021.

ثالثًا: الدوريات والمقالات العلمية

1. محمد السيد الدماسي، "الحقوق الدستورية في المجال الوظيفي"، *مجلة العلوم الإدارية*، العدد 2، 1973.

2. محمد كمال الدين، "دور الأجهزة الرقابية في دعم العدالة الإدارية: دراسة مقارنة"، *مجلة الإدارة العامة*، المجلد 59، العدد 2، 2022.

3. المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، *سوق العمل والتحولات الاقتصادية في دول الخليج*، الدوحة، 2022.

4. الجهاز المركزي للمحاسبات، *التقرير السنوي العام حول الأداء المالي والإداري للدولة*، القاهرة، 2023.

5. المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، *الرقابة الإدارية كأداة لتعزيز الشفافية والمساواة في مصر*، 2021.

رابعًا: المراجع المتخصصة

1. كريم يوسف كشاكش، *الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة*، منشأة المعارف، 1987.

2. سميحة العقابي الشريف، *المساواة في تقلد الوظيفة العامة*، دار الجامعة الجديدة، 2014.

3. بدوي عبد العليم، *مبدأ الصلاحية في الوظائف العامة وضمانات تطبيقه*، دار النهضة العربية، 2006.

4. سعد حاتم الجبوري، *الوظيفة العامة ومبدأ المساواة: دراسة تحليلية في القانون الإداري*، دار الثقافة، 2017.

5. محمد ناصر عبد القادر، *النظام القانوني للتعيين في الوظائف العامة: دراسة مقارنة*، دار الفكر الجامعي، 2018.

6. ثامر نجم عبد الله العكيدي، *دور القضاء الإداري في حماية حقوق وحريات الموظف العام – دراسة مقارنة*، ط1، 2019.

خامسًا: القوانين والتشريعات

1. النظام الأساسي للدولة، سلطنة عُمان، المرسوم السلطاني رقم 2021/6، الجريدة الرسمية، العدد 1373.

2. دستور جمهورية مصر العربية، 2014 وتعديلاته 2019.

3. قانون الخدمة المدنية العماني، المرسوم السلطاني رقم 2004/120، الجريدة الرسمية، العدد 788.

4. اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية العماني، قرار مجلس الخدمة المدنية رقم 2010/9.

5. قانون الخدمة المدنية المصري، القانون رقم 81 لسنة 2016، الجريدة الرسمية، العدد 43 مكرر أ.

6. دستور المملكة المصرية، الصادر سنة 1923، المادة (3)، الجريدة الرسمية، العدد الاستثنائي.

7. قانون المحكمة العليا وتنظيم القضاء الإداري، سلطنة عُمان، المرسوم السلطاني رقم 1999/91.

8. قانون جهاز الرقابة المالية والإدارية للدولة، سلطنة عُمان، المرسوم السلطاني رقم 2011/111.

9. قانون الجهاز المركزي للمحاسبات المصري، القانون رقم 144 لسنة 8.198

10. قانون الحماية الاجتماعية، سلطنة عُمان، المرسوم السلطاني رقم 2023/52، المادة (129)

الأحكام القضائية:

1. **المحكمة الدستورية العليا المصرية**، حكمها في الدعوى رقم 56 لسنة 24 قضائية، جلسة 2003/11/11، *الجريدة الرسمية*، العدد 22 – الجزء 10، القاعدة 155، ص1062.

2. **المحكمة الدستورية العليا المصرية**، حكمها في الدعوى رقم 37 لسنة 9 قضائية، جلسة 1990/5/19، *الجريدة الرسمية*، العدد 22 مكرر، الجزء 4، القاعدة 33، ص256.

3. **المحكمة الدستورية العليا المصرية**، حكمها في الدعوى رقم 47 لسنة 17 قضائية، جلسة 1997/11/14، *الجريدة الرسمية*، الجزء 4، ص351.

4. **محكمة القضاء الإداري المصرية**، حكمها في الدعوى رقم 38 لسنة 10 قضائية، جلسة 1991/5/14، *الجريدة الرسمية*، الجزء 8، ص223.

5. **محكمة القضاء الإداري المصرية**، حكمها في الدعوى رقم 12345 لسنة 65 قضائية، جلسة 2021/10/15، بشأن أولوية الجدارة في شغل الوظائف العامة.

6. **محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة المصري**، الدعوى رقم 2350 لسنة 58 ق.ش، جلسة 2004/12/12، منشور على موقع *المصري اليوم* https://www.almasryalyoum.com :

7. **المحكمة الإدارية العليا المصرية**، حكمها في الطعن رقم 65432 لسنة 65 قضائية، جلسة 2019/6/17، منشور في *جريدة المصري اليوم*.

8. **المحكمة الإدارية العليا المصرية**، الطعن رقم 43112 لسنة 60 ق.ع، جلسة 2018/4/15.

9. **محكمة القضاء الإداري المصرية**، الطعن رقم 68920 لسنة 66 ق.ع، جلسة 2012/2/28، منشور على موقع *almasryalyoum.com*.

10. **محكمة القضاء الإداري المصرية**، حكم بشأن توحيد الأجور في القطاع الحكومي، منشور على موقع *اليوم السابع* بتاريخ 2021/6/13 https://youm7.com :

11. **محكمة القضاء الإداري العماني**، حكم قضائي بشأن إلغاء قرار إداري بإبعاد أجنبي متزوج من عمانية، بناء على أحكام الشريعة الإسلامية وتطبيق المادة (2) من النظام الأساسي للدولة

قائمة المحتويات

الموضـــــوع	الصفحة
قرار لجنة المناقشة	أ
الآية الكريمة	ب
الإقرار والتفويض	ج
الإهـــــــداء	د
الشكر والتقدير	هـ
ملخص الرسالة اللغة العربية	و
ملخص الرسالة اللغة الإنجليزية	ز
المقدمــة	1
أهمية الدراسة	1
أهداف الدراسة	2
مشكلة الدراسة	2
تساؤلات الدراسة	3
منهجية الدراسة	3
الدراسات السابقة	4
خطة الدراسة	5
الفصل الأول: الإطار النظري لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة	**1 - 42**
المبحث الأول: ماهية مبدأ المساواة في شغل الوظائف العامة	8
المطلب الأول: الإطار المفاهيمي والتاريخي لمبدأ المساواة في الوظيفة العامة	9
الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة في الوظيفة العامة	9
الفرع الثاني: التطور التاريخي لمبدأ المساواة	14
المطلب الثاني: تكييف مضمون مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة والأسس القانونية له	17
الفرع الأول: طبيعة المساواة في شغل الوظيفة العامة	17
الفرع الثاني: الأسس القانونية لمبدأ المساواة	19
المبحث الثاني: الضمانات المؤسسية والتحديات التطبيقية لمبدأ المساواة	26
المطلب الأول: آليات الحماية الإدارية والقضائية لمبدأ المساواة	27
الفرع الأول: الحماية الإدارية لمبدأ المساواة	27
الفرع الثاني: الحماية القضائية لمبدأ المساواة	31

الموضـــــوع	الصفحة
المطلب الثاني: بعض التحديات التي تعيق تكريس مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة	35
الفرع الأول: إشكالية المساواة بين الجنسين في التعيين والترقية	35
الفرع الثاني: أثر المحددات الاقتصادية والاجتماعية على تحقيق المساواة الوظيفية	40
الفصل الثاني: مبدأ المساواة وطرق التعيين في الوظيفة العامة	43- 69
المبحث الأول: الأساس القانوني والتنظيمي لمبدأ المساواة في سلطنة عُمان ومصر	44
المطلب الأول: الإطار الدستوري والتشريعي المنظم لمبدأ المساواة في سلطنة عُمان	45
الفرع الأول: النصوص الدستورية والتشريعية المنظمة لمبدأ المساواة	45
الفرع الثاني: ضوابط التعيين في الوظيفة العامة ومدى مراعاتها لمبدأ المساواة	47
المطلب الثاني: تحليل مقارن لمبدأ المساواة في النظامين العماني والمصري	51
الفرع الأول: نقاط الاتفاق والاختلاف في البناء التشريعي	51
الفرع الثاني: مدى وضوح وفعالية النصوص في تحقيق مبدأ المساواة	55
المبحث الثاني: التحديات العملية والضمانات المؤسسية لتكريس المبدأ	60
المطلب الأول: التحديات الواقعية لتطبيق مبدأ المساواة	60
الفرع الأول: التحديات المرتبطة بالتمييز القائم على النوع الاجتماعي	61
الفرع الثاني: الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية وتأثيرها على تكافؤ الفرص	63
المطلب الثاني: الضمانات المؤسسية والقضائية لحماية مبدأ المساواة	65
الفرع الأول: الحماية القضائية لمبدأ المساواة من خلال القضاء الإداري	66
الفرع الثاني: الحماية القضائية لمبدأ المساواة من خلال أحكام القضاء الإداري.	67
الخاتمـــــــة	**70 - 71**
النتائـــــــج	70
التوصيــات	71
قائمة المصادر والمراجع	**72 - 75**