مجلة العلوم القانونية والسياسية

اسم المقال: أثر مبدأ تكافؤ الفرص في تولي المناصب الإدارية
اسم الكاتب: رعد عبود رحيم، أ.م.د. منتصر علوان كريم
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/1278
تاريخ الاسترداد: 2026/11/01 18:46 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة العلوم القانونية والسياسية جامعة ديالى ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

جامعة ديالى – كلية القانون والعلوم السياسية

المجلد الحادي عشر – العدد الأول - الجزء الثاني– 2022 مجلة العلوم القانونية والسياسية

أثر مبدأ تكافؤ الفرص في تولي المناصب الإدارية

بحث مستل من رسالة ماجستير حقوق الإنسان والحريات العامة

The impact of the principle of equal opportunity in assuming management positions

A Research Extracted from the Master thesis of Human Rights and Public Freedoms

الاختصاص العام : القانون العام الاختصاص الدقيق : القانون الاداري

الكلمات المفتاحية: تكافؤ الفرص، تولي، المناصب الإدارية.

Keywords: Equal opportunities, take administrative positions..

تاريخ الاستلام : 2020/10/12 – **تاريخ القبول** : 2020/12/3 – **تاريخ النشر** : 2022/6/15

DOI: https://doi.org/10.55716/jjps.2022.11.1.2.9

رعـــد عبـــود رحيـــم

جامعة ديالى - كلية القانون والعلوم السياسية

Raad Aboud Rahim

University of Diyala - College of Law and Political Science

Raadr9954@gmail.com

الأستاذ المشرف أ.م.د. منتصر علوان كريم

جامعة ديالى - كلية القانون والعلوم السياسية

Professor Supervisor Assistant Prof. Dr. Muntaser Alwan Kareem

University of Diyala - College of Law and Political Science

muntaser @law.uodiyala.edu.iq

ملخص البحث

Abstract

مر مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة بمراحل متعددة ، فبعد أن كان شغل الوظيفة العامة في العصور التي سبقت الثورة الفرنسية عام 1789 يقوم على عددٍ من الاعتبارات منها: السياسية، و المذهبية، و القومية، و الدينية، و المكانة الاجتماعية.... وبفضل ما تضمنه إعلان الثورة الفرنسية من مبادئ مهمة في تولي الوظيفة صارت مصدر إلهام ومبدأ أساسياً في الإعلانات والمواثيق الدولية التي تلت الثورة الفرنسية وبفضل تطور العلاقات الدولية على مر الزمن صار مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة من المبادئ الدستورية. لمعظم دول العالم، وذلك لانعكاسات هذا المبدأ على معظم حقوق الإنسان.

يتناول هذا البحث بيان مفهوم تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة، ومن ثم: يتم التطرق إلى بيان أهم الآثار الايجابية لتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة على البعض من حقوق الإنسان فضلاً عن الآثار السلبية لعدم تطبيق هذا المبدأ على عددٍ من حقوق الإنسان.

وخلصَ البحث الى ان الوَظيفةُ العامّةُ في دوَلِ العالِمِ الثّالِثِ تصطبِغُ بِالصِّبغةِ السّياسيّةِ (الطّبقةِ الحاكِمةِ) سواء كان ذلِك في تولّي الوَظيفةُ العامّةُ أم إشغال المناصِبُ القياديّةُ، وان افضل طريقة للتقليل من اثر الضغوطات السياسية في تولي المناصب العامة، يكون بتفعيل أحكام الدستور الخاصة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين في تولي الوظائف العامة، واصدار تشريعات قانونية تضمن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة.

Abstract

The principle of equal opportunities in assuming a public office went through several stages. After occupying a public office, in the ages preceding the French Revolution in 1789, was based on a number of considerations, including: political, sectarian, national, religious, and social status and thanks to the important principles contained in the Declaration of the French Revolution in assuming the position, it became a source of inspiration and a basic principle in the international declarations and charters that followed the French Revolution. Thanks to the development of international relations over time, the principle of equal opportunities in assuming public office became one of the constitutional principles. For most countries of the world, this principle has implications for most human rights. This research deals with the statement of the concept of equal opportunities in assuming a public office. Then it addresses the statement of the most important positive effects of applying the principle of equal opportunities in assuming a job on some human rights, as

well as the negative effects of not applying this principle to a number of human rights.

The research concluded that public office in the countries of the third world is shaped politically (the ruling class), whether it is in assuming a public office or leading positions.

And the best way to reduce the impact of political pressure on assuming public office is by activating the provisions of the constitution regarding the application of the principle of equal opportunities for citizens in assuming public office, and the issuance of legal legislation that guarantees the application of the principle of equal opportunity in assuming public office.

المقدمـــــة

Introduction

يعد مبدأ تكافؤ الفرص في الاختيار لشغل الوظائف العامة من المعايير الاساسية لتطبيق مبدأ الكفاءة في اختيار الموظفين لتولي الوظيفة العامة وتحقيق مبدأ المساواة بين المواطنين في المجالات كافة.

فضلاً عن أن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص يتيح للإدارة العامة الفرصة للحصول على أفضل العناصر كفاءة لتولي الوظيفة العامة ووفق شروط الكفاءة.

إن مبدأ تكافؤ الفرص في شغل الوظيفة العامة صار من المبادئ الأساسية في الدساتير الوطنية إذ أن أغلب دساتير الدول في العصر الحاضر تنص صراحة على مبدأ تكافؤ الفرص لشغل الوظيفة العامة، بعد أن كانت الوظيفة العامة في عصور سابقة محتكرة من قبل طبقات محددة في المجتمع، إذ كانت الوظائف العامة تقلد على أساس الولاءات الشخصية، أو الحزبية، أو الدينية، أو تمنح على أساس المركز الاجتماعي، أو سلعة تباع وتشترى، أو كتركة يتم توارثها في داخل الأسرة.

أولاً: **اهمية البحث**:

First: The Importance of the Study:

تكمن أهمية البحث في موضوع أثر مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة من أهمية الوظيفة العامة التي صارت الوسيلة المباشرة في يد الدولة لتنفيذ خططها وبرامجها وتحقيق أهدافها إذ يساهم مبدأ تكافؤ الفرص في رفد الوظيفة العامة بأفضل العناصر كفاءة، فضلاً عن كونه يحقق مبدأ المساواة والعدالة بين المواطنين وتحقيق الأمن والاستقرار في المجتمع.

ثانياً: مشكلة البحث:

Second: The Problem of the Study:

تتجلى مشكلة البحث في أنتشار ظاهرة الفساد في معظم دول العالم، والتمييز وعدم المساواة بين المواطنين في تولي الوظيفة العامة، مما أدى إلى احداث فجوة في النسيج الاجتماعي، بشكل أصبح يهدد الأمن والاستقرار، إذ صارت الاعتبارات الشخصية والولاءات، الحزبية، والمذهبية، والقومية، والدينية هي الأساس في اختيار الموظفين العموميين مما أدى إلى تغيب مبدأ الكفاءة في الاختيار، فضلاً عن تغليب المصالح الخاصة على المصالح العامة، والولاء للقومية أو الحزب أو المذهب على حساب الولاء للمواطن.

ثالثاً: أهدف البحث:

Third: The Aims of the Study:

يهدِفُ البحث إلى تحقيقِ ما يأتي:

1. بيان أهِمّيّة تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة على حقوق الإنسان.
2. بيان الاثار السلبية لعدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة على حقوق الأنسان.
3. بيان أثر الإعلانات والمواثيق الدولية في أرساء مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة.

رابعاً: منهج البحث:

Fourth: The Methodology:

إنّ البحث في موْضوعِ أثر مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة على حقوق الأنسان تتطلب استخدام الباحث المنهج التحليلي الوصفي وذلك لكونه المنهج الأكثر ملائمة لتحليل مواد الإعلانات والمواثيق الدولية ذات الصلة بهذا الموضوع.

خامساً: خطة البحث:

Fifth: The Plan of the Study:

لأجل الإحاطة بتفاصيل البحث مما أستوجب تقسيمه على ثلاثة مطالب وكالاتي:

المطلب الأول: مفهوم تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة.

المطلب الثاني: الأثار الإيجابية لمبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة.

المطلب الثالث: الأثار السلبية لعدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة على حقوق الإنسان.

المطلب الأول

First Requirement

مفهوم تكافؤ الفرص

Equal opportunity concept

إنّ المقصودَ بمبدأ تكافؤ الفرصِ إتاحةُ الفرصةُ أمامَ جميعِ المواطنينَ للمنافسةِ في شغلِ الوظائفِ العامةِ إذ يتمُ الاختيارُ منهم على أساسِ الكفاءةِ وليسَ على أسسٍ أخرى، وأنْ يتم تحديدُ شروطُ الكفاءةِ لاختيارِ الأفضلِ والأصلح بينهَم بوساطةِ لجنةٍ مختصةٍ مستقلةٍ ومحايدةٍ وان تعملَ اللجنةُ بعيداً عن الضغوطاتِ الخارجيةِ، وان أفضلَ طريقةٍ للاختيارِ تكونُ باعتمادِ امتحاناتِ المسابقةِ في التوظيفِ والتي تعدُ من أهمِ معاييرِ قياسِ الكفاءةِ للمرشحينَ لتولي الوظائف، والتي تحققُ في ذاتِ الوقتِ تكافؤَ الفرصِ أمامَ الجميعِ، إذ يساعدُ هذا النظام في الكشفِ عن أفضلِ العناصرِ من المتسابقين لتقلدِ الوظائفِ العامةِ، إن الغايةَ الرئيسة من إتباع هذهِ الطريقةِ في اختيارِ الموظفينَ هو ضمانُ الحصولِ على أفضلِ الكفاءاتِ إذ يساعدُ هذا النظامُ في تحرير الوظيفةِ العامةِ من الاختيارِ على أساسِ الولاءاتِ والضغوطاتِ الخارجيةِ[1].

وتأتي أهميةُ مبدأ تكافؤ الفرصِ كونهُ يمثل احدَ البواباتِ الرئيسةِ لتحقيقِ العدالةِ الاجتماعيةِ في الدولةِ حيثُ يرتبطُ هذا المبدأُ بمناحي الحياةِ المختلفةِ فهو يرتبطُ بالوظيفةِ العامة، والتعليم والسياسةِ وتحقيقِ التنميةِ، ويعملُ على تقليلِ الفجوةِ بينَ المواطنينَ في كافةِ المجالاتِ ولمبدأ تكافؤ الفرصِ أثرًا في تحقيقِ الإبداعِ وإبرازِ المواهبِ التي تعدَ الأساسَ في تحقيقِ التطورِ والتقدمِ، إذ إن شعورَ الأفرادِ في المساواةِ مع الآخرينَ في ظل تكافؤُ الفرصِ يدفعُهم إلى العملِ بجدٍ والتفكيرِ في نطاق واسعٍ كي يميزَ نفسهُ عن الآخرينَ هذا التنافسُ المشروعُ يزيدُ من فرصِ تقدم المجتمعِ، وهذا لا يتحققُ لولا شعورُ الإنسانِ بوجودِ العدالةِ وبأن عملهُ سيتمُ تقديرهُ بعيداً عن المحسوبيةِ والمحاباةِ، كما ويساهمُ مبدأ تكافؤ الفرصِ في بناءِ القدراتِ، والكفاءاتِ للعاملين في الوظائفِ العامةِ[2].

كما ويعدُ مبدأ تكافؤ الفرصِ افضل طريقةٍ للحد من الفسادِ والبطالةِ والجهلِ في التعليمِ[3]، لذلك تم تبني هذا المبدأ في القوانين الوضعية منذ انطلاق الثورة الفرنسية عام **1789** وسارت عليه الدول بعد نهاية الحرب العالمية الثانية وخاصة بعد نشأة منظمة الامم المتحدة (**un**) في عام **1945** وما تضمنه ميثاق هذه المنظمة من مبادئ مهمة لتحقيق المساواة وعدم التمييز بين الناس تحقيقاً لمبدأ تكافؤ الفرص بين جميع الناس دون تمييز[4]، وتم تبني هذا المبدأ من قبل المواثيق والإعلانات الدولية وصار مبدًأ دستوريًا لمعظم الدول.

المطلب الثاني

Second Requirement

الاثار الإيجابيات لمبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظيفة العامة

The positive effects of the principle of equal opportunities in holding public office

لمبدأ تكافؤ الفرص عدد من الايجابيات المهمة والتي لها تأثير مباشر على مجمل حقوق الإنسان المنصوص عليها في المواثيق والإعلانات الدولية والتي تبنتها الدساتير الوطنية، ومن أهم هذه الايجابيات: هي تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين وتحقيق تطور الدولة والتنمية الشاملة.

الفرع الأول: العدالة الاجتماعية:

Subsection one: Social justice:

إنّ الغاية من وجود الحكومة يرجع إلى رغبة الأفراد في تحقيق العدالة فيما بينهم لذلك يشمل مفهوم العدالة عدة مبادئ مهمة وهي المساواة بين الناس وعدم التمييز وحماية الجميع دون استثناء من الأخطار الداخلية والخارجية وتوفير الخدمات العامة دون تمييز بين الناس، أو المناطق[5].

إنّ هذه المبادئ التي يتضمنها مفهوم العدالة يعد من الأسس الرئيسة التي ترتكز عليها الحكومة لذلك نلاحظ أن معظم الحكومات عند بداية استلامها للحكم تقوم بالإعلان عن هذه المبادئ وتضعها من اولويات برنامجها الحكومي ومن اجل تفصيل الموضوع بشكل أكثر دقة وسلاسة مما اقتضى تقسيمه على النقاط الآتية:

أولاً: تعريف العدالة الاجتماعية:

First: the definition of social justice:

تم تعريف العدالة الاجتماعية بأنها تعني: "تعاون الأفراد في مجتمع متحد يحصل فيه كل عضو عن فرص متساوية وفعلية لكي ينمو ويتعلم لأقصى ما تتيح له قدراته" [6].

وتمَ تعريفهَا بأنها إحدى النظم الاجتماعيةِ التي من خلالهَا يتم تحقيقُ مبدأ المساواةِ بين جميعِ أفراد المجتمعِ من حيث المساواة في فرصِ العمل وتوزيع الثرواتِ والامتيازات والحقوقِ السياسيةِ وفرص التعليم والرعاية الصحية وغير ذلك[7].

ويتضحُ من خلالِ هذا التعريفُ بان العدالةَ أفضلُ وسيلةٍ للقضاءِ على كافة أشكالِ التمييز بين المواطنينَ وهي تحققُ المستوى الاقتصاديَ الجيد الذي يحفظُ للإنسانِ العيشِ في حياةٍ كريمةٍ وهي بذلك ترتكزُ على عددٍ من العناصرِ والتي من أهمها المساواةِ والتضامن ونشر المحبةِ بين الناسِ واحترام القانون.

ثانياً: عناصر العدالة الاجتماعية:

Second: Elements of Social Justice:

يتضمنُ مفهوم العدالةِ العديدَ من العناصرِ ومن أهمِ هذهِ العناصر هو " المساواة وتكافؤ الفرص" فضلاً عن توزيعِ الموارِدِ بصورةٍ عادلةٍ وتوفير السلعِ والخدماتِ وتحمل الأعباءِ العامة من قبلِ الجميع ولا يعد مبدأُ المساواةِ و تكافؤ الفرص احد عناصر العدالة الاجتماعية فقط بل يعتبرُ من أهم الأسس التي ترتكزُ عليها العدالةُ فلا وجود للعدالةِ في المجتمع دون وجودهما حتى أن الكثير من الفقهاءِ ينظرونَ إلى العدالةِ بأنها المعنى المرادفُ للمساواةِ وتكافؤُ الفرصِ[8]، على أن العدالةَ الاجتماعيةَ لا تعني بان تكون هناك مساواة مطلقة بين الجميع وإنما تكون المساواة بين أصحاب المراكز القانونية (المتماثلة) بحيث ينالون نفس الحقوق أما المساواة المطلقة فإنها تكون في مجال الحقوق والحريات العامة وفي نطاق القانون الجنائي، أو المدني، وان المساواة لا تعني المساواة بين الجميع في الدخل والثروات، أو الضرائب[9].

ومن اجلِ ضمانِ تحقيق العدالةِ الاجتماعيةِ فقد تضمنتْ الدساتيرُ الوطنيةُ النص على تحقيقِ تكافؤُ الفرصِ بين الجميع دونَ تمييزٍ من أي نوعٍ، لذلك ارتفعتْ نسبة مشاركة المرأةِ في النشاطِ الاقتصادي في العصرِ الحاضرِ عن الفتراتِ السابقةِ حيث أصبحت نسبةُ مشاركةُ المرأة من عامِ (1995–2003) تقدرَ بنسبة (18%) إلى (29 %) في النشاط الاقتصادي العالمي قياساً بالرجلِ[10].

ثالثاً: العدالة في الشريعة الإسلامية:

Third: Justice in Islamic Sharia:

عدت العدالةُ الاجتماعيةُ من المبادئ الأساسيةِ التي عمل الدينُ الإسلاميُ على تحقيقها في داخلِ المجتمع حيث نزلت الآيات القرآنية الكريمةُ التي تؤكدُ على تحقيقِ العدالة بين الناس قال تعالى " إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنكَرِ وَالْبَغْيِ ۚ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ"[11]، وقوله تعالى " وَإِنْ حَكَمْتَ فَاحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ"[12].

إن الله سبحانه وتعالى قدْ وضعَ كافة الموارِدِ المتاحةِ على وجهِ الارض ملكاً للإنسانيةِ جمعاء فسبحانهُ وتعالى لم يخص بها جماعة دون أخرى حيث وضع لنا قواعد لو تم إتباعها فأنها سوف تؤدي الى تحقيق العدالة الاجتماعية بين جميع المواطنين[13].

الفرع الثاني: المساواة بين الجنسين:

Subsection Two: Gender Equality:

عانتْ المرأةُ من سياسة التمييزِ مع الرجلِ طيلة الفتراتِ السابقة في العصورِ القديمةِ والوسطى لذلكَ نادى المفكرون بضرورةِ المساواةِ وعدم التمييزِ بينَ الرجل والمرأةِ، فكانت المساواةُ من الأسس التي قام عليها

المذهبُ الفرديُ فضلاً عن الحريةِ والعدالةِ وغيرها من الأسسِ الأخرى لهذا المذهبِ، ومن ابرز المفكرين الذين نادوا بالمساواة بين الجنسين هو المفكر الفرنسي جان جاك روسو صاحب نظرية العقد الاجتماعي التي استلهمت منها الثورة الفرنسية عام 1789 الكثير من المبادئ، لذلك يكون المذهب الفردي هو أول من لمبدأ المساواة بين المواطنين، حيث أن وظيفة الدولة بموجب هذا المذهبِ هي وظيفةُ الدولة الحارسة وليس التسلطَ والتحكمَ.

لذلك شاعَ مصطلحُ الدولةِ الحارسة (*Etatgendarme*) في المذهبِ الفردي[14]، وفي ظل هذا المذهبِ يكونُ جميعُ المواطنينَ متساوينَ بالحقوقِ والواجبات دون تمييز بينهم على أساس النوع، أو الجنس، أو العرق، أو الدين، وهذا ما تم تضمينه بإعلان وثيقة حقوق الإنسان والمواطن في فرنسا عام 1789 حيث تضمنت هذه الوثيقة مبدأ الحرية وان الناس يولدون أحرارًا وواجب الدولة هو المحافظة على حقوق الإنسان العامة وحرياته وأشارت الوثيقة الى المساواة لجميع المواطنين أمام القانون وتضمنت عدد من الحقوق والحريات والتي من أهمها حرية الرأي والأمن والأمان وحق الملكية وإلغاء الامتيازات[15]، وبعد نشأة منظمة الأمم المتحدة وإصدارها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 اعتمد مبدأ تكافؤ الفرص كأساس لتحقيق المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في تولي الوظيفة العامة وخاصة بعد أن عانت المرأة من سياسة التمييز طيلة الفترات السابقة على نشأة منظمة الأمم المتحدة عقب نهاية الحرب العالمية الثانية، حيث تضمن الاعلان العالمي لحقوق الإنسان المساواة بين الجميع دون تمييز وفي ذلك إشارة ضمنية إلى المساواة في تولي الوظيفة العامة[16]، وتم النص صراحة على المساواة بين الرجلِ والمرأةِ في تقلد الوظائف العامة[17]، وبذلك يرجعُ الفضل إلى الإعلانِ العالمي لحقوقِ الإنسانِ لعام (1948) في ارساء مبدأ المساواةِ وتكافؤ الفرصِ بين الجميعِ في معظم دولِ العالمِ إذ تم إقراره باعتبارهِ مبدأ دستورياً، وليكونَ إعلاناً لنهايةِ النظامِ الاستبدادي الذي كرسَ لعدمِ المساواةِ في تولي الوظيفةِ العامةِ.

وتمَ اقرارُ مبدأ تكافؤ الفرصِ في الوظيفة العامةِ من قبل مكتبِ العملِ الدولي في المؤتمرِ الذي عقد في عام (1959) ولضمانِ حسن تطبيقِ هذا المبدأ تم تشريعُ العديد من القوانينَ التي نصتْ على تطبيق المبدأ في إطار الوظائفِ العامةِ مما انعكسَ ايجابيا على المساواة في العمل بينَ الرجل والمرأة مع إعطاءِ خصوصيةِ للمرأة في بعض الأعمالِ على أن هذا لا يعدُ من بابِ التمييزِ وبذلك يكونُ مبدأ تكافؤ الفرص قد حقق للمرأة ما كانتْ تطالب فيه طيلة الفتراتِ السابقةِ وهو المساواة مع الرجلِ في كافة المجالاتِ وخاصة الوظائف العامة[18].

الفرع الثالث: **تطوير الدولة**:

The third subsection: the development of the state:

إنّ الاختلافَ في التطورِ بينَ دولِ العالم يرجعُ بالدرجة الأساسِ إلى التباينِ بين الدولِ في تطبيقِ مبدأ تكافؤ الفرصِ في تولي الوظائفِ العامةِ، حيث نلاحظ أن الدول الأكثرَ تطوراً ليست هي الدولُ التي تحتوي على الثروات والموارد الأولية الوفيرة في حين نرى أن الدول الأقل تطوراً تمتلكُ الثروات والموادِ الأوليةِ، أنَ سبب هذا الاختلافِ في التطور يعود إلى أن الدول المتطورة قد طبقت مبدأ تكافؤ الفرص بين مواطنيها في حين أن الدول غير المتطورة قد أغفلتْ عن تطبيق هذا المبدأ بالرغم من وفرة ثرواتها الطبيعية. وخير مثال على الدول الفقيرة والتي اعتمدت مبدأ تكافؤ الفرص في تولي الوظائف العامة مما أدى إلى نقلها إلى مصاف الدول المتطورة هي هونغ كونك وكوريا الجنوبية وسنغافورة وهي من الدول الأسيوية، أما الدولُ الأخرى والغنية فإنها ما زالتْ تتبعُ الوسائل التقليديةَ في مختلف المجالاتِ حيث اعتمدتْ الولاءات والمحسوبية في تولي الوظائف العامة وأغفلت مبدأ تكافؤ الفرص الذي من خلالهِ يمكن أن يتولى الوظيفة العامة أصحابُ الكفاءةِ العاليةِ مما ينعكس إيجابًا على تطورِ الدولةِ وزيادةِ الإنتاجِ وهذا حالُ معظم الدول العربية والأفريقية، لذلك يجبُ على الدولةِ التي تريد التقدم والتطورَ وتحقيق العدالة والمساواة أن تقوم بإصدار القوانين التي تضمن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة[19].

الفرع الرابع: **تحقيق التنمية**:

Fourth Section: Achieving Development:

عُدٌ مبدأ تكافؤُ الفرصِ الأساسَ الذي ترتكزُ عليه عمليةُ التنميةِ في المجتمعِ وذلك لكونهِ يوفرُ الآليات اللازمةَ والضرورية لتحقيقِ التنمية والتي من أهمها ما يأتي[20]:

1. يوفرُ الحماية اللازمةَ للفئات المهمشةِ والمحرومة في المجتمعِ وذلك بتمكينهم من ممارسة حقوقهم وتوفير سبلِ العيشِ الكريم.
2. إنّ النص على تكافؤ الفرص في الدستور والقوانين الأخرى يلزم الحكومة بتوفير السبل اللازمة من اجل خلق بيئة صحية وملائمة لتمتع الإنسان بحقوقه وممارستها بشكل يضمن المشاركة الفاعلة لكافة المواطنين في إحداث التنمية.
3. إنّ تحقيق التنمية يعتمد بالدرجة الأولى على الكفاءات البشرية في تولي الوظيفة العامة حيث أن هذه الكفاءات وحدها القادرة على إحداث التنمية في المجتمع من خلال استغلال الموارد المتاحة بأفضل الطرق.

4. إنّ من شروط التنمية أن تكون شاملة لكافة المجالات (الاقتصادية، البشرية، الاجتماعية، الصناعية...) حيث لا يمكن أن تحدث تنمية في جانب واحد دون المجالات الأخرى وأن العنصر الفعال في إحداث التنمية هو العنصر البشري المتعلم والذي يعول عليه في إحداث التنمية الشاملة في المجتمع وأفضل وسيلة لتحقيق المشاركة الفعالة لجميع المواطنين هو إقرار نظام تكافؤ الفرص بين الجميع.

المطلب الثالث

Third Requirement

الآثار السلبية لعدم تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص

Negative effects of not applying the principle of equal opportunities

إنّ عدمَ تطبيق مبدأُ تكافؤ الفرص بين المواطنينَ في تولي الوظيفةِ العامة يؤدي إلى العديدِ من الآثار السلبيةِ والتي تنعكسُ على حقوق الإنسانِ و المجتمع، ومن أهم الآثار الناتجةِ عن عدم تطبيق تكافؤ الفرص هو الفساد والبطالة والجهل بالتعليم والتي سيتم تناولها في الفقرات الآتية:

الفرع الأول: **الفساد**:

Section One: Corruption:

قبلَ أن نبينَ مفهومَ الفساد وأثارهُ يجب أن نذكرَ بأن الفسادَ موجودٌ في كافةِ المجتمعاتِ منذُ بدايةِ الخليقةِ ولغاية الوقت الحاضرِ وان له مظاهر عديدة، ونظرا للأثارهِ السلبية في حقوق الإنسان والمجتمع فقد تم تحريمه في كافة الاديان السماوية، حيث أشار القرآنِ الكريم بصورة واضحة إلى الفساد والمفسدين في العديد من آياته الكريمة ومنها قوله تعالى "وَإِذَا قِيلَ لَهُمْ لَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ قَالُوا إِنَّمَا نَحْنُ مُصْلِحُونَ (١١) أَلَا إِنَّهُمْ هُمُ الْمُفْسِدُونَ وَلَٰكِنْ لَا يَشْعُرُونَ (١٢)"[21] وتختلفُ مؤشراتُ الفساد من دولةٍ الى اخرى والقاسمُ المشتركُ بين الدولِ هو ان الفساد موجودٌ في جميعِ الدول وبنسبٍ متفاوتةٍ فهو موجودٌ بالانظمة الديمقراطية وغير الديمقراطية وموجود في الدول المتطورة وفي الدول المتخلفة، لذلك حظيت ظاهرة الفساد باهتمام كبيرٍ من قبلِ المفكرينَ ورجال الدين والقانون والقيادات في الدولةِ حيث يمثل الفسادُ أهم العقباتِ التي تقف في وجه التنمية، والتطور والامن، وتحقيق الرفاهية[22].

لذلك صارتْ عمليةُ مكافحةُ الفساد مطلباً جماهيرياً ومطلباً دولياً من قبل كافة المنظماتِ الدوليةِ والاقليمية والوكالاتِ المتخصصةِ كما أن الحديث عن الفسادِ لا يشملُ القطاع العامَ فقط فالفسادُ موجودٌ بالقطاعِ الخاصِ وبصورة قد تكون موازية للقطاع العام، ويعتبر عدم مراعاة مبدأ تكافؤ الفرص في الاختيار لتولي الوظائف العامة من أهم أسباب انتشار الفساد، حيث يتم شغل الوظيفة العامة من قبل افراد لا تتوفر

فيهم الكفاءة والجدارة مما مهد الطريق لإنتشار الفساد، ويمثل عقد الثمانينات من القرن الماضي بداية تزايد الاهتمام بمحاربة الفساد حيث أصبحت قضيةُ محاربةِ الفسادِ قضيةً عالميةً وليس مسألةً محليةً، أو إقليميةً[23]، وان ذلك يتطلبُ تضافرُ الجهودِ الدوليةِ للحد من هذهِ الظاهرةِ وهذا ما يستوجبُ من الحكوماتِ والبرلماناتِ والمنظمات الدوليةِ والاقليميةِ والوكالات المتخصصةِ ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص العمل المشترك من اجلِ الوقوفِ بحزم بوجه الفسادِ الذي تعددتْ أوصافهُ فالبعض يصفُ الفساد بأنهُ سوء استغلالٍ للمنصب والبعض الأخر يضعُ قائمةً للفساد وهي الرشوة – استغلالُ النفوذ – الابتزاز – والاحتيال والمحسوبية[14]، أما عن تعريف الفساد فقد تم تعريفه من قبل عدة جهات ومن أهمها ما يأتي:

1. تعريف منظمة الأمم المتحدة: الفساد هو (تعمد موظف عمومي إساءة استغلال وظائفه أو موقعه، أي قيامه أو عدم قيامه بفعل ما، لدى الاطلاع بوظائفه، بغرض الحصول على ميزة غير مستحقة لصالحه هو، أو لصالح شخص، أو كيان أخر، مما يشكل انتهاكا للقوانين)[25].
2. تعريف البنك الدولي: الفساد هو(استغلال المنصب العام لغرض تحقيق مكاسب شخصية)[26].

ولأهميةِ الموضوع وأثاره في حقوق الإنسانِ بصورةٍ خاصة والمجتمعِ بصورةٍ عامةٍ سنعرض اهمِ آليات الوقاية من الفساد وذلك في النقاط الآتية:

ثانيا: الوقاية من الفساد:

Second: Prevention of corruption:

يعدُ الفسادُ من أهم الأخطارِ على الأمنِ والاستقرارِ داخلياً وخارجياً لذلك تضافرت الجهود الوطنيةِ والدوليةِ من اجل وضع المعالجاتِ والاليات اللازمة للوقايةِ منه، وبعد نهاية الحرب العالمية الثانيةِ ونشأة منظمة الأمم المتحدة في عام (1945) تم تبني العديد من الاتفاقيات والإعلاناتِ الخاصة بالقضاء على ظاهرةِ الفساد، وحيثُ ان مواجهة خطرِ الفساد يتطلبُ وقفةً حقيقيةً وجادةً من قبل الدولِ، وأيضًا يتطلب من المشرع الوطني وكافة القيادات في الدولة ايجاد الحلول اللازمة للوقاية منه لذلك تم تبني عدة طرقٍ للوقاية من الفسادِ والتي من اهمها الحكم الرشيد والشفافية والرقابة[27].

1– الحكم الرشيد وأثره على الفساد:

يعتبرُ الحكمُ الرشيدُ من اهم الوسائلِ للوقايةِ من الفساد ويتمثل مفهومُ الحكم الرشيد بأنه الطريقة الذي تمارسُ فيه السلطةُ في الدولة تسيير الشؤونَ الاجتماعية والاقتصاديةِ والسياسيةِ التي يمكنُ من خلالها تحقيقُ رفاهية الانسان وتوسيع قدراتهُ وخبراته ويسعى الحكمُ الرشيد الى تمثيل كافةِ الفئات في المجتمعِ ومن خلاله تتمُ تنمية الموارد داخل الدولةِ وتحقيق المساءلة والنزاهةِ، ويتكونُ الحكم الرشيدُ من ثلاثة أركان:

الدولة والقطاع الخاص والمجتمع المدني، حيث أن هذه الأركانَ مترابطة ومتفاعلةٌ مع بعضها فالدولةُ واجبها أن تخلقَ البيئة السياسيةَ والقانونية وتوفيرِ الامنِ داخل البلد والقطاعِ الخاص تقعُ عليهِ مسؤوليةِ خلق فرص العملِ لتحقيق سبل معيشةٍ كريمةٍ لأفراد المجتمعِ أما المجتمع المدني فان دوره يتمثل في صقل وتسخير الطاقاتِ لدى الافرادِ والجماعاتِ وذلك من اجل المشاركة في الأنشطةِ المختلفة[28]، ومن اجل بناء الحكم الرشيد في الدولةِ يتطلبُ توفر المرتكزات الأساسية الآتية:

أ– التعددية السياسية:

لضمانِ حسنِ إدارةِ الحكمِ الرشيد في الدولةِ يجب أن تكون هناك تعددية سياسيةٌ تضمنُ توافر الاتصال الفعال ما بين الدولة والمجتمع ومن أهم مظاهر التعددية السياسية هو وجود تعدد الأحزاب السياسية في الدولة والتي تمثل مختلف الاتجاهات في المجتمع، حيث تعمل الأحزاب السياسيةُ على إيجادِ إحساسٍ عام ومشتركٍ لدى المواطنينُ بالتضامنِ مما يعزز من الوحدة الوطنيةِ ويحقق التنميةَ في المجتمعِ كون الأحزابُ تعملُ كجهةٍ ساندةٍ للحكومة وذلكَ من خلال رفد الحكوماتِ بالبياناتِ والمعلوماتِ والخطط اللازمة لتنفيذ البرامج التنموية في المجتمع[29].

ب– المشاركة في صنع القرار:

تعُد المشاركةُ في صنع القراراتِ من المبادئ المستقرةِ في القانون الدولي حيثُ جاء النصُ عليها في الإعلانِ العالمي لحقوقِ الإنسان " لكل شخصٍ الحقُ في المشاركةِ في ادارة الشؤونِ العامةِ لبلدهِ أما مباشرة، أو بواسطة ممثلين يختارونَ بحريةٍ"[30].

ت– سيادة القانون:

لا يمكنُ أن تتمَ عمليةُ الوقايةِ من الفساد ما لم يكنْ هناك قانونٌ يطبقُ على كافة المواطنينَ في الدولةِ بصرف النظر عن تسمياتهِم سواءٌ كانوا مواطنين في القطاع الخاص او موظفينَ في القطاعِ العام أم مسؤولينَ في السلطةِ، وهذا يتطلبُ وجود قضاءٍ مستقلٍ قادرٍ على تطبيق القانونِ بصورةٍ عادلةٍ بحق الجميع وان من أهم خصائص سيادة القانون ما يلي[31]:

1– خضوع جميع المؤسسات العامة والخاصة وأجهزة الدولة إلى القانون.

2– تقييد السلطة التنفيذية من قبل السلطة التشريعية المتمثلة بالبرلمان.

ث– الكفاءة:

من اجل بناءِ أدارةٍ رشيدةٍ يتطلبُ ان يتمَ اختيارُ القيادات في المناصب الإداريةِ على أساس معيارِ الكفاءةِ حيثُ ان اختيار الكفاءاتِ سينتج عنه استغلالَ الموارِدِ بصورةٍ صحيحةٍ للنهوضِ بواقعِ المجتمعِ وان

هذه الكفاءاتِ التي تم اختيارها بعيداً عن المحاصصة والمحسوبيةِ والولاءاتِ الأخرى سوف تكون قادرةً على الوقوفِ بوجهِ الفساد ومقاومتهِ ومنع انتشارهِ في المجتمعِ[32].

ج– العدالة والمساواة:

إنّ تقدمَ أي مجتمعٍ لا يمكنُ ان يتم دونَ ان يشعر كافةُ المواطنينَ بان لهم نصيباً واحداً في ادارة الدولةِ وانهم شركاءٌ حقيقيون في خيراتِ البلدِ وهذا سيكونُ حافزاً لهم للعمل بجدٍ ومثابرةٍ لبناء المجتمع وتطويرهُ، حيث عدت العدالةُ والمساواة من أهم مرتكزات الحكم الرشيد[33].

ومن خلالِ ذلك يتبينُ أن الحكم الرشيدُ يعد مرتكزاً أساسياً للوقاية من الفسادِ والقضاء عليه في الدولةِ ومن الملاحظِ على أن الحكُم الراشدَ يتعارضُ مع احتكار السلطة السياسيةِ[34].

2– الشفافية:

كثُر استخدامُ مصطلحُ الشفافيةِ وتداولهُ في العصر الحاضر وبصورةٍ خاصة من قبلِ النخبة السياسيةٍ، أن مفهوم الشفافيةِ يعني وضوحَ سياسة الحكومةِ في الادارة وحريةِ الاطلاع على المعلوماتِ و تداولها بين المواطنينَ بما يضمنُ للمواطنِ معرفةُ الحقيقة عن

سياسةِ الحكومة في اداءِ اعمالها، وتعني الشفافيةُ حرية وسائلِ الاعلام في الاعلانِ عن الخططِ والسياسات العامةِ للسلطاتِ المختلفةِ في الدولة (التشريعية، التنفيذية، القضائية) وتوضيحها للمواطنين وقد تعني الشفافيةُ العدالة في تطبيقِ القانونِ بين الجميع دونَ تمييزٍ من اي نوعٍ[35] وهي تكون على عدة أنواع ومنها ما يأتي:

أ– الشفافية السياسية:

وتعني أن تقومَ الحكومةُ في الكشفِ عن سياستها الداخليةِ في الادارة العامة لمختلفِ المجالاتِ (الاقتصادية، الثقافية، الاجتماعية...) وخططها المستقبليةِ والاصلاحات والبرامجِ التي تنوي القيامُ بتنفيذها وتضمنُ للجمهور وسائل الاطلاعِ على هذه السياساتِ مما يعززُ الرقابةِ على اعمالها والثقةِ بين المواطنِ والحكومةِ، وأيضًا من مظاهر الشفافيةِ أن تلتزم الحكومةُ باطلاع المواطنين على السياسةِ الخارجةِ للدولة و موقف الحكومةِ من الاحداث الدولية، على أن هناك معلوماتٍ أو سياساتٍ امنيةٍ محددةٍ تتعلقُ بالأمن الداخلي أو القومي يحقُ للحكومة الاحتفاظِ بها بعيداً عن أنظار الجمهورِ والحقيقةِ إن معظم الحكوماتِ في العالمِ لا تتبعُ الشفافية في إيضاح سياستها الداخليةِ، أو الخارجية وحتى وان قامتْ بالإعلان عنها فإنها دائماً ما تتنصلُ من تنفيذ برامجها وخططها بحججٍ واهيةٍ، ودائماً ما يتمُ تبريرُ ذلك بمتطلبات الأمن

القومي والحفاظ على وحدة البلاد كما فعلت الدول الكبرى في تبريرِ احتلالِها و عدواِها على الدول الأخرى والتي كان الهدفُ الرئيس منها هو الاستحواذ على ثرواتِ تلك الدول[36].

ب– الشفافية الإدارية:

تعني أن يكونَ المواطنون على اطلاعٍ بالقراراتِ الإداريةِ بحيث تكونُ القرارات خاضعةً إلى الرقابةِ التي تضمنُ مطابقةَ القراراتِ مع القوانين النافذة ومن الإجراءات التي تحقق الشفافية الإدارية ما يأتي:

1. اعتماد الشفافية في إطار التعيين بالوظائف العامة.
2. أن تكون قواعد الترقية للموظفين عامة وواضحة للجميع.
3. أن يتم تثقيف المواطنين بمخاطر الفساد ومحاربته وذلك من خلال عقد ندوات او دورات تدريبية للموظفين العموميين.
4. أن يتم إصدار تشريعات قانونية تتضمن الالية اللازمة والشروط التي من خلالها يتم انتخاب شاغلي الوظائف العامة[37].

ت– الشفافية المالية:

إنّ من الغاياتِ الرئيسة والمهمة للفساد الحصولُ على المنافعِ المالية لذلك تكونُ الشؤونُ الماليةُ من أكثر المجالاتِ عرضةٍ للفساد، ومن اجل أن يتم تأمين الوقايةِ من الفسادِ لذلك يتم إعلانُ الميزانيةِ العامة للسنة الماليةِ متضمنةُ الأرقام الحقيقيةِ للواردات وطرق الانفاق العامةِ وتمتدُ كذلك إلى أسواقِ المال والبورصاتِ وترسيةِ المناقصات ومراجعة الميزانياتِ[38].

نستخلصُ من ذلك ان العلاقةَ ما بين الشفافية والفسادِ هي في تضادٍ دائم وهي علاقةٌ عكسيةٌ دائماً فكلما زادت الشفافيةُ في العمل نلاحظُ بان مؤشراتِ الفساد قد بدأت بالانخفاضِ ولهذا يمكن اعتبارُ انعدامُ الشفافية في الادارة العامةِ مؤشراً خطيراً على ارتفاعِ نسبة الفسادِ وان الكثير من الحكوماتِ تقومُ بالتغطيةِ على الفساد من خلالِ عدم اعتمادِ الشفافيةِ في العمل. وهذه الحالة تكون أكثرَ وضوحاً في الدول الافريقيةِ والاسيويةِ وخاصة الدول العربية ومن المفارقات في هذا المجالِ أن جائزة الحكم الرشيد في افريقيا التي تمنح الى رئيس الدولة نادرًا ما يوجد فائز بها[39].

3– الرقابة:

تعد الرقابةُ من الوسائلِ المهمة للوقايةِ ومكافحةِ الفساد، وتتمُ الرقابةُ بواسطةِ الأجهزةِ المختصةِ والمشكلةِ بموجبِ القوانين الخاصةِ بمكافحةِ الفساد وتختلفُ تسميةُ هذهِ الاجهزة من دولةٍ إلى أخرى ففي العراق الجهازُ الذي يختصُ بالرقابةِ هو ديوانُ الرقابةُ المالية، أما في الأردن فيسمى ديوانُ المحاسبة، وتقومُ هذه

الأجهزةُ بعمليةِ التدقيق في الحساباتِ لكافة المؤسساتِ العامةِ في الدولة حيث تتمتعُ أجهزة الرقابةُ بالاستقلاليةِ التامة عن أي جهاتٍ خارجيةٍ وذلك لضمانِ حيادية هذه الهيئاتِ وتقليل مخاطرُ التأثيرات الخارجيةِ عليها، وتتمثلُ الرقابةُ بثلاث صور وهي الرقابةُ البرلمانية والرقابةِ القضائيةِ والرقابة الإدارية [40].

أ– الرقابة البرلمانية:

يتمثل الدورُ الرقابيُ البرلمانيُ في قيام البرلمانِ بتعديل القوانين النافذةِ لمعالجةِ الفساد أو إصدارِ قوانين جديدةٍ وذلك لمواكبةِ التطور الحضاري في المجتمعِ، إنّ عملُ البرلمانَ هذا يأتي انسجاماً مع اتفاقيةِ الأممِ المتحدة لمكافحة الفسادِ لعام (2003) والتي أشارتْ إلى الوسائلِ الضروريةِ للقضاء على الفسادِ وبذلك يكونُ الدور الأكبر على البرلمانِ للوقايةِ من الفسادِ من خلال تشريع القوانين العقابية ومسألة الحكومة عن ملفات الفساد [41].

ب– الرقابة القضائية:

تكون هذه الرقابةُ على مرحلتينِ وهي الرقابةُ القضائيةُ الدستورية والرقابةُ القضائيةُ الجنائيةُ، ومن اجل ضمانِ تحقيق الرقابةِ بنوعيها الدستورية والجنائيةِ يجب أن يتم اختيارِ القضاة في هذه المحاكم على أساسِ الكفاءةِ وان يتم التدقيقُ في ملفاتِ القضاة بالشكل الذي ينتجُ عنه اختيار الأفضل لعضويةِ هذه المحاكمِ من الذين يتصفون بكرمِ الاخلاقِ والالتزام الديني بحيث يكونون بعيدينَ عن تأثيراتِ الفسادِ، وفضلاً عن ذلك يجب أن يتم تنظيمُ دوراتٍ تدريبيةٍ لتطوير القضاة وخاصةٌ في مجال مكافحة الفساد[42].

ت– الرقابة الإدارية:

إن مكافحة الفساد تتطلب فضلا عن الرقابة البرلمانية والرقابة القضائية نوع أخر من الرقابة يكون همزة الوصل بين النوعين السابقين من الرقابة وهذا النوع من الرقابة يسمى بالرقابة الإدارية، ولضمان فعالية الرقابة الإدارية يتطلب توفير عدد من الشروط والتي من أهمها أن يتم تحديد اختصاصات الجهات الإدارية المختصة بمكافحة الفساد لضمان عدم التدخل في عملها واعتماد سياسات جديدة وفاعلة في الإصلاح الإداري وتفعيل دور أجهزة الضبط الإداري[43].

الفرع الثاني: الجهل بالتعليم:

Subsection Two: Ignorance of Education:

يعد الحقُ في التعليم من حقوقِ الانسان الجماعيةِ والحديثةِ النشأة واستأثر باهتمامٍ كبير من قبل المنظماتِ الدولية وبشكلٍ خاصٍ من قبلِ منظمةِ الأمم المتحدة حيثُ كانت المؤسساتُ التربويةُ في الفترات السابقةُ تقومُ بتدريسِ ايدولوجيةِ الدولةِ والمتمثلةِ بأيدولوجية الحزب الحاكم وترسيخها في المجتمعِ، ومثال على

ذلك ترسيخُ الايدولوجيةِ الشيوعية في فتراتِ السيطرة السوفيتيةِ على الدول الاشتراكيةِ وخاصةً في دول اوربا الشرقيةِ حيث أصبح التعليم من الوسائل المهمةِ التي تستخدمها الدولةِ في السيطرةِ على المجتمعِ، لذلك قامتْ منظمة الأمم المتحدة بإصدارِ عدد من الصكوكِ الدولية التي أكدتْ على استقلاليةِ التعليم من سيطرةِ السلطة[44]، وتضمن الإعلانُ العالمي لحقوقِ الإنسان.

لعام (1948) الإشارة إلى الحقِ في التعليم للجميعِ دون تمييزٍ وإلزاميةِ التعليمِ ومجانيتهِ في مراحل التعليمِ الابتدائي وأن تلتزم الدولِ بضمان المساواةِ في التعليم العالي لجميع المواطنينَ على أساس اعتمادِ الكفاءةِ في القبول بالجامعاتِ[45].

وكما جاء التأكيدُ على الحقِ في التعليم في العهد الدولي للحقوقِ الاقتصادية والاجتماعيةِ والثقافيةِ لعام (1966) والتي تضمنتْ عدداً من الشروطِ الاساسيةِ في التعليم من حيث الزاميةِ ومجانية التعليم[46].

إنَ هذا الاهتمامَ العالمي من قبل المنظماتِ الدوليةِ والمواثيق والاعلانات الدوليةِ جاء ليؤكد على الدورِ المهم الذي يلعبهُ التعليمَ في التأثيرِ على كافة حقوقِ الانسانِ فهو ضروريٌ في بناءِ شخصيةِ الانسانِ وتنمية قدراته واكتساب الخبرات ويعتبر الاساس في التطوير والتنمية في المجتمعِ والتي من خلالها يمكنُ للإنسان العيش في حياة كريمة، ومصدر لكسب الرزق حيث صار شرطاً لازماً في التعيينِ بالوظائف العامة او الخاصة او التمتع بالحقوق السياسية وتقلد الوظائف والمناصبِ العليا، ولضمانِ تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة بين جميع المواطنين في الحصول على التعليمِ هناك عدد من المشكلاتِ الرئيسة التي تعترض طريق التعليم يجب مواجهتها وايجاد الحلولِ المناسبةِ لها ومن اهم هذه المشكلات التي تم تشخيصها ووضع الحلول المناسبة لها وكما يأتي[47]:

أولاً: لتكاليف المادية:

First: for material costs:

من اجلِ ضمانِ حصول الجميعِ على التعليمِ والقضاءِ على الاميةِ في المجتمع ورد في العهدِ الدولي للحقوقِ الاقتصاديةِ والاجتماعيةِ والثقافيةِ النص على مجانيةِ التعليمِ الابتدائي[48].

ثانياً: عدم المساواة وتكافؤ الفرص:

Second: Inequality and Equal Opportunities:

من اجلِ ضمانِ الحصول على التعليمِ بالشكل الذي يؤدي الى تحقيقِ مبدأ المساواةِ وتكافؤِ الفرصِ بين الجميعِ دون تمييزٍ تم النصَ في الاتفاقياتِ والاعلانات الدوليةِ على هذا المبدأُ وذلك لتحقيقِ مبدأ تكافؤ الفرصِ والمساواةِ من جهة وايضاً لضمان الحصولِ على كفاءات قادرة على النهوضِ بالمجتمعِ ونقله من مرحلة الى اخرى اكثر تطوراً لذلك جاء النص على مبدأ تكافؤ الفرصِ التعليميةِ في اتفاقية (اليونسكو)

لمكافحة التمييزِ في التعليم عام (1960) واتفاقية القضاءِ على جميعِ اشكال التمييزِ العنصري لعام (1965) فضلاً عن العهد الدولي للحقوق الاقتصاديةِ والاجتماعيةِ والثقافيةِ لعام (1966)[49].

ومن اجلِ ذلك ينبغي على الدولةِ ان تحترمَ هذا المبدأ المنصوص عليهِ في المواثيق الدولية وان تراعي تكافؤَ الفرصِ للجميعِ في الحصول على التعليمِ، ولضمان تحقيق مستوى عالٍ من التعليمِ فان العهد الدولي للحقوق الاقتصاديةِ والاجتماعيةِ والثقافيةِ قد وضع شروطاً للتعليم الخاص سواءً في مراحله الثانوية او التعليمِ العالي بحيث يجبُ على الدولةِ ان تراعي وحدةَ المعايير بين التعليم الحكومي العام والتعليم الاهلي الخاص كونهُ يحقق مبدأ عدمَ التمييز بين المواطنينَ ويكون أفضل طريقةٍ لرفع مستوى التعليم والحصولِ على الكفاءات المميزة[50].

الفرع الثالث: البطالـــة:

Subsection Three: Unemployment:

إن من أهمِ الآثار المترتبةِ على عدم تطبيق مبدأُ تكافؤ الفرصِ في مجال العمل هو البطالة التي أصبحت تهددُ الامنَ والاستقرار في المجتمع وخاصةً البطالة في صفوفِ الشباب المثقفين من خريجي الكلياتِ والمعاهدِ وذلك بسبب عدم اعتمادِ معايير الكفاءةِ وتكافؤ الفرصِ بين المواطنين في التوظيفِ وغياب التخطيطِ لدى السلطة المختصة في الدولةِ حيثُ لا وجود للتناسب ما بينَ سوق العملِ والخريجينَ من الجامعاتِ والمعاهدِ وقد جاء التأكيد على حقِ العملِ في الاعلانِ العالمي لحقوقِ الانسانِ حيث أشار إلى إن العمل هو الطريقُ المناسبُ للحمايةِ من البطالةِ التي تهددُ حياة الانسانِ وكرامته وتعتبرُ خطراً على امن واستقرار المجتمعِ[51].

وأكد العهد الدولي للحقوقِ الاقتصاديةِ والاجتماعيةِ والثقافيةِ على الحقِ في العمل لكل شخصٍ دون تمييز وان تلتزمُ الدولُ بتوفير التدابيرِ اللازمةِ لهذا الحقِ وبالشكلِ الذي يضمنُ تكافؤ الفرصِ للجميعِ[52].

إنّ للبطالة عدة صور منها البطالة المقنعة والاختيارية والبطالة الاجبارية والبطالة السلوكية وسنبين باختصار هذه الصورِ من البطالة:

أولا: البطالة المقنعة:

First: disguised unemployment:

يتحققُ هذا النوعُ من البطالة عندما يكونُ عددُ الموظفين يفوقُ الحاجةُ الفعلية اللازمةُ في الانتاجِ مما يؤدي الى وجودِ عددٍ منهم لا يؤدون اعمالا أساسا بحيث انسحابهم عن العمل لا يؤثر في الانتاج[53].

ثانيا: البطالة الاختيارية:

Second: Voluntary unemployment:

يحدثُ هذا النوعُ من البطالة بسببِ عدم رغبةِ العمال في العملِ ويرجعُ ذلك الى عدة اسباب ومن أهمها هو قلة الاجور التي يتقاضونها(54).

ثالثا: البطالة الاجبارية:

Third: Compulsory Unemployment:

إن هذا النوع من البطالة تكون الحكومة هي المسؤولة عنها وذلك بسبب عجزها عن إيجاد الوظائف الكافية للقوى العاملة في الدولة وبالأجر السائد في السوق وتعد البطالة الاجبارية من أخطر انواع البطالة(55).

رابعا: البطالة السلوكية:

Fourth: Behavioral unemployment:

يحدثُ هذا النوع من البطالة في حالة رفض المواطنين العمل في بعض المهن بالرغم من توفر فرص العمل وذلك يرجع الى اعتبارات اجتماعية والتقاليد التي تقف عقبة بوجه العمل بهذه المهن، ويعد اعتماد المحسوبية والولاءات في التعيين والفساد الاداري والمالي من أهم اسباب البطالة فضلاً عن الفساد في المشاريع الاستثمارية ويكون ذلك متمثلا في اتجاهين: الاول فساد الموظفين العاملين والثاني فساد المقاولين والشركات التي تقوم بالاستثمار كما وان عدم فعالية الاجهزة الرقابية وذلك لخضوعها الى نظام المحاصصة أدى الى تفشي الفساد وانتشار ظاهرة البطالة بين المواطنين لعدم وجود فرص عمل تضمن تكافؤ الفرص للجميع(56).

الخاتمـــــــة

Conclusion

بعد نهاية البحث في موْضوعِ (أثر مبدأ تكافؤ الفرص في تولي المناصب الإدارية) توَصُّل الباحِثُ إلى عددٍ مِن النّتائجِ والتّوْصياتِ نوجزها بِما يأتي:

أولاً: الاستنتاجات:

First: Conclusions:

1. كان لِلثوْرةِ الفرنسية لِعام (١٧٨٩) م الأثر الكبير في تبلوُرِ وتطوُّر مفهومِ تكافؤ الفرص في التّوْظيفِ لأختيار المَوَظّفين العُموميّين.
2. إنّ مُعظّمِ الدّساتيرِ الوَطنيّةِ تنصُّ في الوَثيقةِ الدُّستوريّةِ على اِعتِمادِ مبدأ تكافؤ الفرص أساسا لِاختيارِ المَوَظّفين وأشغال المناصِبُ القياديّةُ.
3. حظي مفهومِ تكافؤ الفرص بالقبول مِن قبل المُجتمعِ الدّوَلي وذلِك مِن خِلال تضمينِهُ في موادِّ الإعلان العالميّ لِحُقوقِ الانسان لِعام (١٩٤٨) والعهديْنِ الدّوْليّيْنِ لِلحُقوقِ المُدُنيّةِ والسّياسيّةِ والحُقوقِ الاِقتِصاديّةِ والاِجتِماعيّةِ والثّقافيّةِ لِعام (١٩٦٦) بِاعتبارِهِ مبدأ مهما في تحقيقِ المُساواةِ وتكافُؤ الفُرصِ بيْن المواطِنين وتحقيق اِلأمِنّ والاستقرار في الدّوَلِ الّتي تعِدُ مِن أهُم الغاياتِ الّتي مِن أُجلِها تمّ إنشاء مُنظّمةً الأمم المُتّحِدة في عامّ (١٩٤٥).
4. إنّ اِعتِمادَ مبدأ تكافؤ الفرص في اِختيارِ المَوَظّفين لهُ أثارٌ مُباشرةٌ على حُقوقِ الإنسان وهوَ يُمثِلُ ضمانةً مهمّة مِن ضمانات حُقوقِ الأنسان المنصوص عليها في الإعلانات والمواثيق الدّوَليّة.
5. إنّ تطبيقِ مبدأ تكافؤ الفرص في التّوْظيفِ لهُ أهمّيّةٌ كبيرةٌ في تقليلِ الفجوَةِ بيْن طبقاتِ المُجتمعِ.
6. إنّ السّببَ المُباشِرُ لِلتخلُّفِ وسوء الخدماتِ في دوَلِ العالِمِ الثّالِثِ يكمُنُ في عدمِ تطبيقِ مبدأ تكافؤ الفرص في اختيارِ المَوَظّفين العُموميّين واِعتِماد معاييرِ المحسوبيّةِ والمنسوبيّةِ والرشاوى والوَلاءاتِ الحِزبيّةِ أوْ الشّخصيّة، أوْ الدّينيّة... ألخ.
7. لاتزالُ الوَظيفةُ العامّةُ في دوَلِ العالِمِ الثّالِثِ تصطبِغُ بِالصّبغةِ السّياسيّةِ (الطّبقةِ الحاكِمةِ) سواء كان ذلِك في تولّي الوَظيفةُ العامّةُ أوْ إشغال المناصِبُ القياديّةُ.

ثانياً: المقترحات:

Second: Suggestions:

1. إصدار تشريعات قانونية تضمن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين في تولي الوظيفة العامة.

2. أن يكون التعيين في المناصب العليا على أساس تكافؤ الفرص وأن يتم الاختيار وفقاً لمبدأ الجدارة والكفاءة.
3. تفعيل أحكام الدستور الخاصة بتطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين في تولي الوظائف العامة.

الهـــوامـــش

End Notes

(1) د.صبري جلبي احمد عبد العال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة (دراسة مقارنة) / بين النظام الإداري الوضعي والإسلامي، دار الجامعة الجديد، طنطا،2008، ص 144–145.

(2) عمار كاظم، مبدا تكافؤ الفرص تنمية للمجتمع، جريدة البيان الكويتية 17 فبراير 2018 الموقع *http://alkuwaityah.com/article.aspx?id=455953* تم زيارة الموقع الالكتروني بتاريخ 2019/9/26.

(3) د. شحاته ابو زيد شحاته،مبدأ المساواة في الدساتير العربية في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاته القضائية، دون دار نشر،2001،ص127.

(4) ينظر نص المادة (55/ج) ميثاق الامم المتحدة، نقلا عن:القاضي، نبيل عبد الرحمن حياوي، ميثاق الامم المتحدة ونظام محكمة العدل،ط1، شركة العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، 2012، ص52.

(5) د. عادل عامر، مفهوم العدالة الاجتماعية، موقع الكتروني تم زيارة الموقع بتاريخ 2019/10/15. *https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2018/03/31/460427.html*

(6) احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص 206، نقلا عن نور صباح ياس، اجراءات وطبيعة التعويض في نظام العدالة الجنائية، رسالة ماجستير كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى، 2017، ص20.

(7) د. عادل عامر، مفهوم العدالة الاجتماعية، موقع الكتروني تم زيارة الموقع بتاريخ 2019/10/15 *https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2018/03/31/460427.html*

(8) د. عادل عامر، الموقع الالكتروني، المصدر نفسه.

(9) د. محمد علي السالم عباد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الاسلامية والقانون الوضعي، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص160–161.

(10) د. فاطمة سبيتي قاسم، عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق،ط1، المعهد الدولي لحقوق الانسان كلية الحقوق جامعة دي بول، دون سنة نشر، ص 239.

(11) القرآن الكريم سورة النحل، الآية 90.

(12) القران الكريم سورة المائدة، الاية 42.

(13) د. عبد الحميد ابراهيم، العدالة الاجتماعية والتنمية في الاقتصاد الاسلامي، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1997،ص32.

(14) د.أميمة فؤاد مهنا، المرأة والوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984، ص76.

(15) د.محمد سعيد مجذوب،النظرية العامة لحقوق الانسان، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2014، ص 245.

(16) ينظر نص المادة (2) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، نقلا عن: د.محمد سعيد مجذوب، المصدر نفسه، ص 245.

(17) ينظر نص المادة (2/21) المصدر نفسه، ص 247.

(18) د. محمد عبد العال السناري، نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري في جمهورية مصر العربية(دراسة مقارنة)،ط1، دار النهضة العربية،القاهرة،2007، ص 83.

(19) تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص كأساس لتطوير الدولة. *facebook.com/notes* ، تم زيارة الموقع 2019/10/20.

(20) أ. د. ماهر ابو المعاطي علي، الاتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية، المكتب الجامعي الحديث، 2012، ص 259–260.

(21) سورة البقرة الآيتان (11،12).

(22) د. حيدر جمال تيل الجوعاني، مكافحة الفساد في ضوء القانون الدولي، ط1، مكتب الهاشمي للكتاب الجامعي، بغداد، 2016، ص30.

(23) أ. د. جمال ابراهيم الحيدري، الفساد الاداري (ابعاده القانونية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية،ط1، دار الحكمة، بغداد، 2009، ص 9.

(24) أ.د. جمال ابراهيم الحيدري، المصدر نفسه، ص 9.

(25) منظمة الامم المتحدة، الجمعية العامة، اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد، 2003،المادة (19) الموقع الالكتروني *legal.un.org* تم زيارة الموقع بتاريخ 2020/1/10.

(26) البنك الدولي، تقرير عن التنمية عام 1997، الدولة في عالم متغير، واشنطن، ترجمة مؤسسة الاهرام، القاهرة، ص55.

(27) د. عبد العال الخراشي، اليات مكافحة جرائم الفساد في ضوء اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد والتشريع المصري والشريعة الاسلامية، ط1، شركة ياس للطباعة، القاهرة، 2015، ص 67.

(28) د. جمال ابراهيم الحيدري، المصدر السابق، ص 69.

(29) د. محمد حسن دخيل، اشكاليات التنمية الاقتصادية المتوازية (دراسة مقارنة)، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009، ص183.

(30) ينظر المادة (21) الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948.

(31) مصطفى موسى ابو حسن، معايير الحكم الرشيد ودورها في تنمية الموارد البشرية بوزارة الداخلية الفلسطينية، رسالة ماجستير، اكاديمة الادارة والسياسة للدراسات العليا وجامعة الاقصى بغزة، 2017، ص32.

(32) د. أحمد يوسف دودين، أساسيات التنمية الداري والاقتصادية في الوطن العربي، ط1،الاكاديميون للنشر والتوزيع، عمان، 2014، ص313.

(33) د. أحمد يوسف دودين، المصدر السابق، ص313.

(34) د. عادل عبد العال خراشي، المصدر السابق، ص69.

(35) د. حيدر جمال تيل الجوعاني، المصدر السابق، ص83.

(36) د. عادل عبد العال خراشي، المصدر السابق، ص72.

(37) د. حيدر جمال تيل الجوعاني، المصدر السابق، ص85.

(38) د. احمد يوسف دودين، المصدر السابق، ص312.

(39) د. حيدر جمال تيل الجوعاني، المصدر السابق، ص 85.

(40) د. عادل عبد العال خراشي، المصدر السابق، ص73–74.

(41) ينظر نص المادة (10) من اتفاقية الامم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2003 الموقع الالكتروني *legal.un.org* تم زيارة الموقع بتاريخ 2020/2/5.

(42) مخلد توفيق مشاوش خشمان، مشكلة الفساد الاداري في ضوء التشريعات الاردنية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، 2009، ص61.

(43) د. عادل عبد العال خراشي، المصدر السابق، ص78.

(44) د. محمد يوسف علوان، ود. محمد خليل الموسي، القانون الدولي لحقوق الإنسان (الحقوق المحمية)،ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص307.

(45) ينظر نص المادة (1/26–2) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

(46) ينظر نص المادة (13) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 نقلا عن: د. محمد يوسف علوان و د. محمد خليل الموسى، المصدر السابق، ص 310.

(47) د. محمد يوسف علوان، د. محمد خليل الموسى، المصدر السابق، ص310.

(48) ينظر نص المادة (2/13/أ) العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

(49) د. محمد يوسف علوان، د. محمد خليل الموسى، المصدر السابق، ص312.

(50) ينظر نص المادة (4/13) العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

(51) ينظر نص المادة (23) الاعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948.

(52) ينظر نص المادتين (6–7) العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

(53) مدرس مساعد – مي حمودي عبد الله الشمري، واقع واسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد السابع والثلاثون، 2013.

(54) مدرس مساعد – مي حمودي عبد الله الشمري، المصدر نفسه.

(55) د.محمد حسين عبد القوي، البطالة (المشكلة والعلاج) الموقع الالكتروني *www.policemc.gov.bn* تم زيارة الموقع بتاريخ 2020/6/3.

(56) د. عباس سعيد حسين، البطالة في الاقتصاد العراقي، اسبابها وسبل معالجتها، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 4، العدد8، 2012.

المصـــــــادر

References

-القرآن الكريم.

أولا: المعاجم

First: Dictionaries (Glossaries):

I. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة البنان، بيروت، 1982.

ثانيا: الكتب

Second : Books:

I. د. أحمد يوسف دودين، أساسيات التنمية الإدارية والاقتصادية في الوطن العربي، ط1، الأكاديميون للنشر والتوزيع، عمان 2014.

II. د.أميمه فؤاد مهنا، ، المرأة والوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1984.

III. أ.د. جمال إبراهيم الحيدري، الفساد الإداري (أبعاده القانونية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية)، ط1، دار الحكمة، 2009.

IV. د. حيدر جمال تيك الجوعاني، مكافحة الفساد في ضوء القانون الدولي، ط1، مكتب الهاشمي للكتاب الجامعي ، بغداد، 2016.

V. د. شحاتة أبو زيد شحاتة، مبدأ المساواة في الدساتير العربية – في دائرة الحقوق والواجبات العامة وتطبيقاته القضائية، دون دار نشر، 2001.

VI. د. صبري جلبي أحمد عبد العال، نظام الجدارة في تولي الوظائف العامة(دراسة مقارنة) بين النظام الإداري الوضعي والإسلامي ، دار الجامعة الجديدة، طنطا، 2008.

VII. د. عبد الحميد إبراهيم ، العدالة الاجتماعية والتنمية في الاقتصاد الإسلامي، ط1، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 1997.

VIII. د. عبد العال الخراشي، آليات مكافحة جرائم الفساد في ضوء اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والتشريع المصري والشريعة الإسلامية، ط1، شركة ياس للطباعة، القاهرة، 2015.

IX. د. فاطمة سبيتي قاسم، عدالة النوع وحقوق المرأة في العراق، ط1، المعهد الدولي لحقوق الإنسان ، كلية الحقوق ، جامعة دي بول، دون سنة نشر

X. محمد عبد العال السناري، نظم وأحكام الوظيفة العامة والسلطة الإدارية والقانون الإداري في جمهورية مصر العربية(دراسة مقارنة)، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007.

XI. د. محمد علي السالم عياد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، الدار العلمية للنشر والتوزيع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2002.

XII. د. محمد سعيد مجذوب، النظرية العامة لحقوق الإنسان، ط1، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، 2014.

XIII. د. ماهر أبو المعاطي علي، الاتجاهات الحديثة في التنمية الشاملة معالجة محلية ودولية وعالمية لقضايا التنمية، المكتب الجامعي الحديث، 2012.

XIV. د. محمد حسن دخيل ، إشكاليات التنمية الاقتصادية المتوازية(دراسة مقارنة)، منشورات الحلبي الحقوقية، 2009.

XV. د. محمد يوسف علوان، د. محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان (الحقوق المحمية)، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، 2009.

XVI. القاضي نبيل عبد الرحمن صياوي، ميثاق الأمم المتحدة ونظام محكمة العدل الدولية، ط1، شركة العاتك لصناعة الكتاب، القاهرة، 2012.

ثالثا: البحوث (المجلات):

Third: Researches (journals):

I. عباس سعيد حسين، البطالة في الاقتصاد العراقي، أسبابها وسبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد(4)، العدد(8)، 2012.

II. مي حمودي عبد الله الشمري، واقع وأسباب البطالة في العراق بعد عام 2003 وسبل معالجتها، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد السابع والثلاثون، 2013.

رابعا: **الأطاريح والرسائل**:

Fourth: Theses and Dissertations:

I. مصطفى موسى أبو حسن، معايير الحكم الرشيد ودورها في تنمية الموارد البشرية بوزارة الداخلية الفلسطينية، رسالة ماجستير، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى بغزة، 2017.

II. مخلد توفيق مشاوش خشمان، مشكلة الفساد الإداري في ضوء التشريعات الأردنية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، 2009، ص61.

III. نور صباح ياسر، إجراءات وطبيعة التعويض في نظام العدالة الجنائية، رسالة ماجستير، كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة ديالى، 2017.

خامساً: **اعلانات الحقوق والمواثيق الدولية**:

Fifth: Declarations of rights and international covenants:

I. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948.

II. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

III. اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لعام 2003 ، على الموقع الالكتروني *legal.un.org.*

سادساً: **مصادر الشبكة الدولية للمعلومات**:

Sixth: Sources of the International Network for Information:

I. عمار كاظم، مبدأ تكافؤ الفرص تنمية للمجتمع، جريدة البيان الكويتية، فبراير2018، الموقع الإلكتروني *https:\\alkuwaityah.com\article.aspx?id=455953*

II. د. عادل عامر، مفهوم العدالة الاجتماعية، على الموقع الالكتروني *https://pulpit.alwatanvoice.com/articles*

III. د. محمد حسين عبد القوي، البطالة (المشكلة والعلاج)، على الموقع الالكتروني *. https://www.facebook.com/noteswww.policemc.gov.bn*