



ISSN2075-7220 :

الرقم المجلدي

ISSN2313-0377 :

الرقم المجلدي الإلكتروني

مجلة المحقق الدولي للعلوم القانونية والسياسية

مجلة علمية فصلية محكمة تصدر عن كلية القانون بجامعة بابل

بعض البحوث التي وردت ضمن هذا العدد:

- جرائم العمل المنصوص عليها في القوانين الخاصة.
- دور الجزاءات الادارية في حماية الامن الدوائي (دراسة مقارنة).
- التأمين النقدي (دراسة قانونية مقارنة مع الفقه الاسلامي)
- مفهوم مبدأ الرد الكامل للمنافع

- ا.د اسراء محمد علي سالم ابراهيم سالم كاظم
- أ.د. إسماعيل صمصام غيدان البديري
- م. هوراء حيدر إبراهيم الطائي
- أ.د. منصور حاتم محسن
- أ.د. ايمان طارق الشكري
- وليد طعمه مفتن

المجلد الرابع

٢٠٢١

السنة الثالثة عشر

رقم المجلد في دار الكتب والمكتبات بـ ١٢٩١ لسنة ٢٠٠٩



ISSN: 2075-7220
ISSN ONLINE: 2313-0377

AL-Mouhaqiq Al-Hilly Journal

For Legal and political science

Quarterly Refereed and Scientific Journal Issued By College
of Law in Babylon University

Some of the research included in this issue:

• Labour offences provided for
by special laws

• The role of administrative
sanctions in protecting drug
security

• The Monetary Mortgage,
Legal Study Compared to
Islamic Jurisprudence

• A concept of principle of full
refund of benefits

• Prof. Dr. Asra Muhammad Ali
Ibrahim Saleh Kadhm

• Prof. Ismaeel Sasah Ghidan
Hawraa Haidar Ibraheim Altaie

• Prof. Dr. Mansoor Hatem Muhsin

• Prof. Dr. Eman Tarek Makki
waleed Tuma Maften

Fourth Issue

2021

Thirteenth Year

No. Deposit in the Archives office – office 1291 for the national Baghdad in 2009

ت	اسم البحث	اسم الباحث	عدد الصفحات
١.	جرائم العمل المنصوص عليها في القوانين الخاصة	ا.د اسراء محمد علي سالم ابراهيم صالح كاظم	٤٢-٩
٢.	المسؤولية الجزائية عن التلاعب بأجور العمال(دراسة مقارنة)	ا.د اسراء محمد علي سالم ابراهيم صالح كاظم	٨٤-٤٣
٣.	الأحكام الموضوعية لجريمة الاعتداء عمداً على الموجودات الخاصة بمرافق المياه والغاز (دراسة مقارنة)	ا.د. إسراء محمد علي سالم عباس محمد علي محمد	١١٩-٨٥
٤.	الأحكام الموضوعية لجرائم التخريب في قانون عقوبات قوى الأمن الداخلي العراقي -دراسة مقارنة-	ا.د. إسراء محمد علي سالم أحمد صباح محسن سبتي	١٥٣-١٢٠
٥.	دور الجزاءات الادارية في حماية الامن الدوائي (دراسة مقارنة)	أ.د. إسماعيل صعصاع غيدان م. حوراء حيدر إبراهيم الطائي	١٧٨-١٥٤
٦.	طرق اختيار تعيين رجل الشرطة (دراسة مقارنة)	ا.د.اسماعيل صعصاع غيدان حمزة غالب مكمّل الميالي	٢٠٨-١٧٩
٧.	الضمانات القانونية لعدالة تقسيم الدوائر الانتخابية (دراسة مقارنة)	أ.د. اسماعيل صعصاع أ.د. علاء عبد الحسن حيدر عزيز صالح	٢٥٧-٢٠٩
٨.	التنظيم القانوني لشروط منح إجازة السياقة في التشريع العراقي (دراسة مقارنة)	أ.د.إسماعيل صعصاع غيدان حامد عبيد مرزة العلواني	٣٠٦-٢٥٨
٩.	التأمين النقدي (دراسة قانونية مقارنة مع الفقه الاسلامي)	أ.د. منصور حاتم محسن	٣٤٣-٣٠٧
١٠.	(مفهوم حق الإمكان القانوني) "دراسة مقارنة"	أ.د. منصور حاتم محسن نجوان محمد راضي	٣٦٥-٣٤٣
١١.	وسائل اثبات التوقيع الالكتروني	ا.د منصور حاتم محسن م.د بان سيف الدين محمود م.م خوالقية رضا	٣٨٤-٣٦٦
١٢.	مفهوم التصرف في المال المغصوب (دراسة مقارنة)	ا.د منصور حاتم محسن م. عباس سهيل جيجان	٤٥٦-٣٨٥
١٣.	مفهوم مبدأ الرد الكامل للمنافع	أ.د. ايمان طارق الشكري وليد طعمه مفتن	٤٩٠-٤٥٧
١٤.	المصدر الموضوعي لترباط الاتفاقات (دراسة مقارنة)	ا.د. ايمان طارق مكي م.د سهير حسن	٥٣٨-٤٩١
١٥.	اثر ترباط الاتفاقات على انقضاء المجموعة العقدية (دراسة مقارنة)	ا.د. ايمان طارق مكي م.د سهير حسن	٥٨٨-٥٣٩
١٦.	المفهوم القانوني للمانع الادبي في الاثبات المدني	أ. د. سلام عبد الزهرة عبد الله ياسر محمد فوزان الحساني	٦٣٤-٥٨٩
١٧.	المفهوم القانوني لبنوك التجديد (دراسة مقارنة)	ا.د. سلام عبد الزهرة عبد الله مشتاق عبدالحى عبدالحسين بدر	٦٧١-٦٣٥
١٨.	موقف القانون العراقي من الحجز التنفيذي على حقوق الملكية الفكرية	أ.د. سلام عبد الزهرة عبد الله غسان شهيد كريم جبار	٧٠٤-٦٧٢
١٩.	استنفاد ولاية القاضي في الدعوى المدنية (دراسة مقارنة)	أ.د. هادي حسين الكعبي حسين صبري هادي	٧٥٠-٧٠٥
٢٠.	المركز القانوني للمستهلك الالكتروني في ظل قواعد الاختصاص القضائي الدولي	أ.د. عبد الرسول عبد الرضا حسين عمران جرمط العبيدي	٧٨٤-٧٥١
٢١.	الحماية الاجرائية للسائح الاجنبي	أ.د. عبد الرسول عبد الرضا وسام عبد العظيم عبيد	٨١٣-٧٨٥

ت	اسم البحث	اسم الباحث	عدد الصفحات
٢٢	دور تقنية التأمين لمواجهة المخاطر والأضرار في ظل انتشار جائحة كورونا	أ.د. عبد الرسول عبد الرضا م. د نصيف جاسم محمد الكرعوي	٨٤٣-٨١٤
٢٣	جنسية السفينة وأثرها على الولادات التي تحصل على متنها	أ.د. عبد الرسول عبد الرضا جواد كاظم جاسم خنجر الطفيلي	٨٨٤-٨٤٤
٢٤	جريمة الاعتداء على المنشآت العسكرية - دراسة مقارنة	أ. د. حسون عبيد هجيج سالم حسين حبيب	٩٢٣-٨٨٥
٢٥	جريمة استعمال المحرر الصحيح من قبل الغير (دراسة مقارنة)	أ. د. حسون عبيد هجيج كرار علاوي خضير المساري	٩٥٨-٩٢٤
٢٦	الاطار المفاهيمي لجريمة انشاء موقع على الشبكة المعلوماتية بقصد الاتجار بالبشر (دراسة مقارنة)	أ.د. عمار عباس الحسيني احمد ضمد جاسم	٩٨٨-٩٥٩
٢٧	حرية الملاحة في أعالي البحار	أ.د. صدام حسين وادي علي لفتة جودة	١٠٢٢-٩٨٩
٢٨	علاقة رئيس الجمهورية بالقضاء في الدستور العراقي مقارنة بالدستورين الأمريكي والفرنسي (دراسة مقارنة)	أ.د. علاء عبد الحسن كريم م.د. اركان عباس حمزة	١٠٦٤-١٠٢٣
٢٩	الفئات المشمولة بالحصانة الدبلوماسية	أ.د. طيبة جواد حمد المختار سلام عيسى صكبان الصليخي	١٠٨٥-١٠٦٥
٣٠	انقضاء استخلاف حقوق الملكية الفكرية (دراسة مقارنة)	أ.د. ضمير حسين ناصر خوله كاظم محمد راضي	١١١٧-١٠٨٦
٣١	استخلاف الحقوق المعنوية واشكالية الانتقال (دراسة مقارنة)	أ.د. ضمير حسين ناصر خوله كاظم محمد راضي	١١٤٨-١١١٨
٣٢	هلاك المعلومات الالكترونية والاثر المترتب عليها (دراسة مقارنة)	أ.د. ميري كاظم عبيد علاء حسين حمد	١١٨٤-١١٤٩
٣٣	انتقاض الاجراء القضائي (دراسة تحليلية مقارنة)	أ.د. وسن قاسم غني م.م. احمد خضير عباس	١٢٠٦-١١٨٥
٣٤	الاساس القانوني للحكم القضائي المشروط (دراسة مقارنة)	أ.د. وسن قاسم غني سامي حسين ثامر	١٢٤٢-١٢٠٧
٣٥	القوة الملزمة للحكم القضائي الاجنبي المشروط (دراسة مقارنة)	أ.د. وسن قاسم سامي حسين ثامر	١٢٧٩-١٢٤٣
٣٦	عقد المشورة الوراثية	أ.د. وسن قاسم غني الخفاجي علي رشيد رحم القرشي	١٣٢٨-١٢٨٠
٣٧	الرقابة القضائية على قرارات منح سمة الدخول والإقامة	أ.د. فراس كريم شيعان عقيل حمود حمزه	١٣٦٢-١٣٢٩
٣٨	اثر معيار المصلحة الفضلى في تحديد القانون الواجب التطبيق على حقوق الطفل الشخصي	أ.د. فراس كريم شيعان خضير مخيف فارس	١٣٩٦-١٣٦٣
٣٩	التنظيم القانوني لعقد القرض الدولي متعدد الأطراف	أ. د فراس كريم شيعان ابتهال حميد غريب	١٤٢٦-١٣٩٧
٤٠	أساليب بيع البنك المركزي للعملة الأجنبية (دراسة مقارنة)	أ. د. ذكرى محمد حسين الياسين م.م. عبدالخالق غالي مهدي	١٥٠٦-١٤٢٧
٤١	دور قضاء الدولة في معالجة الفراغ التشريعي عن طريق مبادئ القانون الدولي الخاص (دراسة مقارنة)	أ.د. خير الدين كاظم الامين نور حسين جواد	١٥٣٩-١٥٠٧
٤٢	الحماية الموضوعية للمال الاجنبي (دراسة مقارنة)	أ.د. خير الدين كاظم الامين علي عبد الكريم خلف	١٥٧٠-١٥٤٠
٤٣	الحلول الوطنية لتنازع القوانين في استرداد الاموال	أ.د. خير الدين كاظم الامين بسام صبيح سلمان	١٦٠٦-١٥٧١

ت	اسم البحث	اسم الباحث	عدد الصفحات
٤٤	ولاية القضاء إزاء الإدارة ضمن نطاق العقد الإداري (دراسة مقارنة)	أ.د. صادق محمد علي حسن قاسم محمد حنتوش	١٦٠٧-١٦٢٩
٤٥	جهات الرقابة الإدارية ووسائل تحريكها / دراسة مقارنة	أ.د. صادق محمد علي حسن قاسم محمد حنتوش	١٦٣٠-١٦٥٣
٤٦	ضمانة التحقيق الانضباطي لرجل الشرطة (دراسة مقارنة)	أ.د. صادق محمد علي الحسيني خالد وهاب حسن العكايشي	١٦٥٤-١٧٠٢
٤٧	الجزاءات المالية المترتبة على النكول في المناقصات والمزايدات الحكومية	أ.د. صادق محمد علي الحسيني عماد محمد شاطي	١٧٠٣-١٧٣٤
٤٨	جريمة حيازة المتفجرات والمفرقات (دراسة مقارنة)	أ.د. محمد إسماعيل المعموري ساره عبد الرضا حلبوص	١٧٣٥-١٧٧٩
٤٩	أركان جريمة إدارة أو تهينة مكان لتعاطي المخدرات أو المؤثرات العقلية -دراسة مقارنة-	أ.د. محمد إسماعيل المعموري علاء حسين علي لافي	١٧٨٠-١٨٠٩
٥٠	جريمة تحرير وصفة طبية وهمية او مبالغ فيها في القانون العراقي	أ.د. محمد إسماعيل المعموري م.احمد هادي عبد الواحد	١٨١٠-١٨٤٤
٥١	عقوبة جريمة امتناع متكفل الطفل عن تسليمه لمستحقه (دراسة مقارنة)	أ.د. محمد إسماعيل المعموري ايناس عباس كحار	١٨٤٥-١٨٨١
٥٢	جريمة تغاضي رجل الشرطة عن منع ارتكاب جريمة (دراسة مقارنة)	أ.د. اسماعيل نعمة عبود مسلم محمد طالب	١٨٨٢-١٩١٤
٥٣	تنظيم اختصاصات المجلسين التشريعيين في المجال التشريعي	أ.د. حسين جبار عبد كرار نجم عبد	١٩١٥-١٩٤١
٥٤	الضمانات الدستورية لحقوق وحريات الافراد في الضرورة الاجرائية الجزائية	أ.د. آدم سميان ذياب زهير محمد هاشم	١٩٤٢-١٩٦٦
٥٥	رد الاعتبار التجاري للتاجر المفلس (دراسة مقارنة)	أ.م.د. سماح حسين علي محمد عبدالواحد حميد	١٩٦٧-٢٠٠٩
٥٦	التنظيم القانوني لاستنفاد الحقوق في أطار براءات الاختراع ونطاق تطبيقه الجغرافي (دراسة تحليلية مقارنة)	أ.م.د. سماح حسين علي عدي حسين طعمه	٢٠١٠-٢٠٤٧
٥٧	آليات التعاون الدولي لمكافحة الاتجار بالبشر	أ.م.د. سرمد عامر عباس اثير حسن عبيد	٢٠٤٨-٢٠٧٠
٥٨	الأساس القانوني للمعايير الدولية لحماية الاستثمار الأجنبي	أ.م.د. حيدر عبد محسن شهد عذراء محمد سكر صالح	٢٠٧١-٢٠٩٢
٥٩	الدعوى المضادة امام القضاء الدولي-دراسة في المفهوم والاساس القانوني	أ.م.د. حيدر عبد محسن شهد	٢٠٩٣-٢١٣٠
٦٠	التنظيم القانوني لتداول شهادات الايداع في سوق الاوراق المالية " دراسة مقارنة "	أ.م.د. ميثاق طالب عبد حمادي أمير حسين عبد الامير ابراهيم	٢١٣١-٢١٧٢
٦١	الاحكام الجزائية للطرح الخاص للاسم في الشركة المساهمة (دراسة مقارنة)	أ.م.د. ميثاق طالب عبد حمادي زهراء كاظم مجيد	٢١٧٣-٢٢١٥
٦٢	جريمة تعطيل أوامر الحكومة - دراسة مقارنة	أ.م.د. منى عبد العالي موسى مصطفى محمد علي	٢٢١٦-٢٢٤٦
٦٣	جريمة التفتيق عن الآثار دون موافقة	أ.د. م منى عبد العالي موسى هيثم احمد سلمان	٢٢٤٧-٢٢٧٩
٦٤	جريمة التأثير على القضاء في اصدار القرارات والاحكام الجزائية - دراسة مقارنة	أ.م.د. منى عبد العالي موسى علي رزاق محمد	٢٢٨٠-٢٣١٦
٦٥	جريمة انتماء رجل الشرطة لحزب او جمعية سياسية (دراسة مقارنة)	أ.م.د. نافع تكليف مجيد عباس بردان حبيب	٢٣١٧-٢٣٥٠

ت	اسم البحث	اسم الباحث	عدد الصفحات
٦٦.	تقاسم الاختصاصات التشريعية والتنفيذية في دستور جمهورية العراق لعام ٢٠٠٥	أ.م.د. ليلي حنتوش ناجي زينب علي طه	٢٣٥١-٢٣٦٩
٦٧.	النيابة القانونية عن الغير امام القضاء المدني (دراسة مقارنة)	أ.م.د. حبيب عبيد مرزة	٢٣٧٠-٢٣٩٥
٦٨.	ماهية الحق الاستثنائي للمؤلف	أ.م.د. ماهر محسن عبود أيثم عبدالحسين محمد	٢٣٩٦-٢٤٢٥
٦٩.	دور المنظمات الدولية في مكافحة جريمة الاتجار بالبشر	أ.م.د. اسامة صبري محمد خالد جواد كاظم	٢٤٢٦-٢٤٤٣
٧٠.	فكرة بطلان النص الدستوري- دراسة تحليلية في ضوء دستور جمهورية العراق لسنة ٢٠٠٥	أ.م.د. ياسر عطوي عبود الزبيدي	٢٤٤٤-٢٤٨٠
٧١.	المسئولية المدنية للطبيب عن فشل عملية التعقيم "دراسة تحليلية مقارنة بين القانون المصري وبعض الأنظمة المقارنة"	أ.م.د. عبد الرزاق وهبه سيد احمد محمد	٢٤٨١-٢٥٠١
٧٢.	جريمة انتهاك الحق في سرية عقد المقاوله (دراسة مقارنة)	أ.م.د. عمار غالي عبد الكاظم صفا علي رشيد باقر	٢٥٠٢-٢٥٣٤
٧٣.	المبادئ الحاكمة للجرائم في ضوء القانون الدولي الجنائي	أ.م.د. ياسر حسين علي أ.م.د. رافد علي لفته	٢٥٣٥-٢٥٦٧
٧٤.	الجزاء الإجرائي في القضاء المدني (دراسة تحليلية مقارنة)	أ.م.د. مروى عبد الجليل شنابة	٢٥٦٨-٢٦٠٣
٧٥.	الحماية المدنية للعلامة التجارية المشهورة من التصرفات غير المشروعة (دراسة مقارنة)	أ.م.د. فاطمة عبد الرحيم علي المسلماوي	٢٦٠٤-٢٦٢٠
٧٦.	مدى دستورية سياسة التطعيم الالزامي	أ.م.د. انس غنام جبارة	٢٦٢١-٢٦٤٩
٧٧.	تولي الوظائف العامة اثر تعاطي المخدرات عليها (دراسة مقارنة بين التشريع العراقي والتشريع المصري)	أ.م.د. عبد الحسين عبد نور هادي	٢٦٥٠-٢٦٦٧
٧٨.	التأثير المتعدي لظاهرة الفساد والاليات القانونية لمكافحته	أ.م.د. كاظم خضير السويدي	٢٦٦٨-٢٦٩٥
٧٩.	الحماية الجنائية للحق في خصوصية الجينوم البشري (دراسة مقارنة)	أ.م.د. احمد حسين سلمان	٢٦٩٦-٢٧٣٣
٨٠.	الحصانة القضائية للدول الأجنبية في المعاملات المالية	أ.م.د. طه كاظم المولى	٢٧٣٤-٢٧٧١
٨١.	جريمة إخفاء حيوان مصاب بمرض وبائي أو مُعدي في التشريع العراقي	أ.م.د. زينب كاظم مطلق محمد عباس عبد العاودي	٢٧٧٢-٢٧٩٣
٨٢.	المسؤولية التقصيرية الناشئة عن العقد	أ.م.د. عدالة عبد الغني محمود	٢٧٩٤-٢٨١٣



طرق اختيار تعيين رجل الشرطة

(دراسة مقارنة)

أ.د.اسماعيل صمصاع غيدان البديري

جامعه بابل / كلية القانون

حمزة غالب مكمّل الميالي

جامعه بابل / كلية القانون

ملخص البحث

تعتبر مهمة اختيار الموظفين ومنهم رجل الشرطة، العمود الفقري في سياسة إدارة شؤون الموظفين، وهي من أهم العمليات الإدارية، لأن نجاح الإدارة في تنفيذ السياسة المرسومة لها يتوقف إلى حد كبير على مدى حسن اختيارها للموظف الكفؤ، وتعيينه في الوظيفة التي تلائم مؤهلاته وقدراته، وهذا الكلام ينطبق على رجل الشرطة، على اعتبار أن وظيفة رجل الأمن عنصر جوهري في تقدم الدولة وازدهارها، ومن المقومات الأساسية لنجاح هذه الوظيفة أن تعمل الإدارة على تبني سياسة سليمة تقوم على أسس علمية تكفل حسن اختيار رجل الشرطة سواء كان ضابطاً أم منتسباً، مما يترتب عليه وضع رجل الشرطة المناسب في المكان المناسب، وتهدف عملية اختيار تعيين رجل الشرطة إلى انتقاء أفضل الأشخاص المرشحين لتولي الوظيفة المطلوبة من الذين لديهم المقدرة على أداء واجباتها وتحمل مسؤولياتها، ومن الملاحظ على طرق اختيار تعيين رجل الشرطة تعددها وتنوعها وكذلك اختلافها من دولة إلى أخرى، بل واختلافها داخل الدولة الواحدة، تبعاً لنوع الوظيفة المراد شغلها.

المقدمة

أولاً- أهمية البحث :

تعتبر مهمة اختيار الموظفين ومنهم رجل الشرطة، العمود الفقري في سياسة إدارة شؤون الموظفين، وهي من أهم العمليات الإدارية، لأن نجاح الإدارة في تنفيذ السياسة المرسومة لها يتوقف إلى حد كبير على مدى حسن اختيارها للموظف الكفؤ، وتعيينه في الوظيفة التي تلائم مؤهلاته وقدراته، وهذا الكلام ينطبق على رجل الشرطة، على اعتبار أن وظيفة رجل الأمن عنصر جوهري في تقدم الدولة وازدهارها، ومن المقومات الأساسية لنجاح هذه الوظيفة أن تعمل الإدارة على تبني سياسة سليمة تقوم على أسس علمية تكفل حسن اختيار رجل الشرطة سواء كان ضابطاً أم منتسباً، مما يترتب عليه وضع رجل الشرطة المناسب في المكان المناسب، وتهدف عملية اختيار تعيين رجل الشرطة إلى انتقاء أفضل الأشخاص المرشحين لتولي الوظيفة المطلوبة من الذين لديهم المقدرة على أداء واجباتها وتحمل مسؤولياتها، ومن الملاحظ على طرق اختيار تعيين رجل الشرطة تعددها وتنوعها وكذلك اختلافها من دولة إلى أخرى، بل واختلافها داخل الدولة الواحدة، تبعاً لنوع الوظيفة المراد شغلها.

ثانياً- مشكلة البحث :

تبرز مشكلة البحث في الإجابة عن التساؤلات التي يثيرها الموضوع ومنها ماهي الطرق الرئيسية المتبعة في اختيار تعيين رجل الشرطة؟ وهل توجد استثناءات عليها؟ وهل أن مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص مطبق من حيث الواقع في عملية اختيار تعيين رجل الشرطة؟

ثالثاً- منهجية البحث :

سنعتمد في دراساتنا لهذا الموضوع على المنهج التحليلي المقارن ، لانهما الأكثر ملاءمة لطبيعة هذه الدراسة ، فالمنهج التحليلي هو منهج ملاءم لتحليل النصوص التشريعية الخاصة بتعيين رجل الشرطة ، وتحديد نقاط الضعف والقصور التشريعي فيها ، أما المنهج المقارن فنعتمده من اجل المقارنة بين الاتجاهات التشريعية واحكام القضاء والفقه في كل من مصر والعراق للوقوف على أفضل التجارب القانونية المقارنة فيما يتعلق بموضوع البحث .

رابعاً- تقسيم البحث :

استيعاباً لموضوع البحث وإتماماً للدراسة سنقسم هذا الموضوع على مطلبين ، فضلاً عن هذه المقدمة، سنتحدث في المطلب الأول عن الطرق العامة لاختيار تعيين رجل الشرطة والذي سيتم دراسته عبر فرعين ، نتناول في الفرع الاول طريقة الاعداد الفني في اختيار تعيين رجل الشرطة، ونحدث في الفرع الثاني عن طريقة المسابقة (الامتحانات) في اختيار تعيين رجل الشرطة ، أما المطلب الثاني فنتناول فيه الطرق الخاصة (الاستثنائية) لاختيار تعيين رجل الشرطة وسنوضحه عبر فرعين أيضاً نتناول في الفرع الاول طريقة الوظائف المحجوزة في اختيار تعيين رجل الشرطة ،اما الفرع الثاني سنتحدث فيه عن طريقة حرية الإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة، وننهي دراستنا بخاتمة نبين فيها اهم ما سنتوصل اليه من نتائج ومقترحات.

المطلب الأول

الطرق العامة لاختيار تعيين رجل الشرطة

تلجأ الإدارة لطرق متعددة لاختيار تعيين رجل الشرطة سواء في العراق أم في الدول محل المقارنة ،ومن هذه الطرق أو الاساليب هي الطرق العامة أو (الطبيعية) في اختيار تعيين رجل الشرطة ،ورغم تعدد هذه الطرق وتباينها الا انه يجب أن يكون الهدف الأول والاخير منها هو اختيار افضل العناصر الصالحة لتولي هذه الوظائف، فرجل الشرطة هو أداة الإدارة والدولة لتحقيق اهدافها وسياستها وبرامجها الرامية لإشباع الحاجات العامة للمواطنين، وبناء على ذلك سوف نقسم موضوع هذا المطلب على فرعين ،نتناول في الفرع الاول طريقة الاعداد الفني في اختيار تعيين رجل الشرطة، ونحدث في الفرع الثاني عن طريقة المسابقة (الامتحانات) في اختيار رجل الشرطة.

الفرع الأول

طريقة الأعداد الفني في تولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة

تعتبر هذه الطريقة من أفضل الطرق لاختيار تعيين رجل الشرطة ، طالما انها تأخذ بعين الاعتبار حاجة المجتمع الفعلية لهذا النوع من الوظائف ، كما أن حاجات الدول في العصر الحديث قد تضاعفت تبعاً لزيادة معدلات السكان وتنوع ما يشبع الرغبات من الاحتياجات المختلفة نتيجة للتقدم العلمي والفني الذي يتسم به هذا العصر، كذلك نجد أن من العوامل التي لجأت إليها هذه الدول لتحقيق هذه الغاية رفع مستوى الخدمة التي يقدمها رجل الشرطة من خلال انتقاء افضل العناصر التي يوكل إليها هذا الامر ، وانتقاء هذه العناصر له طرق شتى من بينها اعداد الشخص اعداداً فنياً^(١).

ولتوضيح طريقة الاعداد الفني في اختيار تعيين رجل الشرطة لابد من بيان مفهوم هذه الطريقة في التشريع والقضاء والفقه وسوف يكون في البند اولاً، وندرس في البند ثانياً تقدير وسيلة الاعداد الفني المسبق وعلى النحو الآتي:

اولاً- مفهوم طريقة الاعداد الفني لتولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة :

لبيان مضمون هذه الطريقة (الاعداد الفني المسبق) في اختيار تعيين رجل الشرطة لابد من التطرق الى موقف التشريعات الخاصة برجل الشرطة من تطبيق لهذه الطريقة في كل من مصر والعراق، بالإضافة الى موقف القضاء وتعريف الفقهاء لهذا الاسلوب في تولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة .

ففي التشريع المصري ،فان طريقة الأعداد الفني في اختيار تعيين افراد هيئة الشرطة تجد تطبيق لها في أكاديمية الشرطة المصرية والمعاهد ومراكز التدريب التابعة الى وزارة الداخلية المصرية ،حيث تقوم بإعداد الطلاب داخل هذه الاكاديميات والمعاهد اعداداً فنياً وعلمياً لغرض تخريجهم لشغل الوظائف المنوطة بهم ، وهذا ما تم النص عليه في قانون إنشاء أكاديمية الشرطة ، إذ جاء فيه "تنشأ أكاديمية الشرطة بوزارة الداخلية وتتولى اعداد ضباط الشرطة ،والقيام بالدراسات التخصصية والعليا وإجراء الابحاث العلمية والتطبيقية في علوم الشرطة ومجالات عملها وكذلك تدريب ضباط الشرطة"^(٢).

كما أن قانون هيئة الشرطة في مصر أشترط لتعيين ضابط الشرطة أن يكون خريج كلية الشرطة، إذ جاء فيه " يكون تعيين ضابط الشرطة من خريجي كليات أكاديمية الشرطة...." ^(٣) وكذلك أشترط لتعيين أمناء الشرطة أن يكونوا من خريجي معاهد أمناء الشرطة ،إذ نص "يعين أمناء الشرطة من خريجي معاهد أمناء الشرطة...." ^(٤) وهذا يدل على أن التشريع المصري أعتبر طريقة الاعداد الفني المسبق ، الطريقة الاساسية في اختيار تعيين افراد هيئة الشرطة ، حيث يتم قبول الطلاب في أكاديمية الشرطة والمعاهد الاخرى التابعة الى وزارة الداخلية ، وتتولى الاكاديمية اعدادهم فنياً وعلمياً من خلال المناهج العلمية والتدريب الذي يتلقونه طيلة

مدة الدراسة سواء في القسم العام أم في القسم الخاص لغرض شغل الوظائف الخاصة بهم على أتم وجه وبالصورة المطلوبة، لذلك فإذا كانت طريقة الأعداد أثناء مدة الدراسة يؤدي إلى تأهيل المرشح لتولي الوظيفة مستقبلاً، فإن التدريب أثناء شغل الوظيفة يكون له عكس الهدف السابق، إلا وهو رفع كفاءة أفراد هيئة الشرطة وتنميت مهاراتهم ومدها بالتجارب العلمية^(٥).

أما المشرع العراقي فقد اعتبرها الطريقة الأساسية في اختيار تعيين رجل الشرطة سواء كان ضابطاً أم منتسباً، إذ أشتراط لتعيين الضابط أن يكون متخرجاً من إحدى الكليات أو المعاهد التابعة الى وزارة الداخلية^(٦)، كذلك أشتراط لتعيين الشرطي نجاحه في الدورات أو المدارس الخاصة بقوى الأمن الداخلي^(٧)، كذلك تمت الإشارة الى طريقة الاعداد الفني في اختيار تعيين ضابط الشرطة بموجب قانون كلية الشرطة، إذ جاء فيه "كلية الشرطة، كلية علمية تدريبية تهدف الى أعداد ضباط قوى الأمن الداخلي والجهزة الأمنية وترتبط بوزير الداخلية"^(٨)، وهذا يدل على أن كلية الشرطة تقوم بأعداد ضباط الشرطة أعداداً فنياً من خلال المناهج الدراسية والتدريبية التي يتلقاها الطالب أثناء المدة المحددة للدراسة في الكلية.

أما على صعيد القضاء، فقد أكدت المحكمة الإدارية العليا في مصر في إحدى قراراتها على طريقة الاعداد الفني المسبق لضابط الشرطة في مصر، إذ جاء فيه "نظراً إلى ما لكلية الشرطة من طبيعة خاصة من حيث الدراسة والتأهيل للعمل في سلك الشرطة، وما يقتضيه ذلك فيمن يقبل بها من أن تتوفر فيه درجة معينة من اللياقة الصحية والبدنية واتزان الشخصية، حرص المشرع على انتقاء افضل العناصر المتقدمة للقبول، حيث تتولى أكاديمية الشرطة بأعداد ضباط الشرطة أعداداً فنياً من خلال الدراسات التخصصية والعليا التي يتلقاها الطالب داخل الاكاديمية خلال الفترة المحددة للدراسة، كما خول مدير الاكاديمية توقيع العقوبات عن المخالفات الانضباطية التي يرتكبها الطالب والمتمثلة في اتيان سلوكاً يتعارض مع كونه طالباً بكلية الشرطة لأنه سوف يكون في الوقت القريب ضابطاً يرفع الأمن والنظام العام ويحافظ على الاخلاق والآداب العامة..... ويتخذوا منه المثل والقوة في الخلق الكريم وحسن الاداء والعمل مع الخاصة والعامة بصفته الأمين على سلامة أبناء المجتمع الساهر على راحتهم وأمنهم"^(٩).

كذلك أكد مجلس الدولة العراقي على طريقة الأعداد الفني المسبق وأهميتها في اختيار تعيين رجل الشرطة بقوله في إحدى الفتاوى "أن وزارة الداخلية هي الجهة المركزية التي توافق على إجراء الدورات التدريبية والتعليمية التي يتم افتتاحها في كليات الشرطة والمعاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية ويتم من خلالها أعداد رجل الشرطة سواء كان ضابطاً أم منتسباً أعداداً فنياً.... ولا علاقة لمديريات الشرطة في المحافظات بذلك ...، ان فهم المشرع العراقي لمعنى التدريب هو عملية أنفاق فقط غير صحيح في حين أن المفهوم العلمي الصحيح للتدريب هو عملية استثمار..."^(١٠).

أما على صعيد الفقه ، فقد عرفت بأنها "تهيئة الشخص عن طريق الدراسة المنظمة علماً وعملاً لأن يكون صالحاً لشغل الوظائف العامة التي تسند اليه" ^(١١) .

كما عرفت أيضاً بأنها "قيام الدولة بإنشاء مدارس خاصة فنية يلتحق اليها من يرغب بالتعيين ، وذلك لأعداد المرشحين اعداداً فنياً يتلائم وما تتطلبه واجبات الوظيفة التي تم الاعداد لها" ^(١٢) ، وقد تناول العديد من الفقهاء والشرح تعريف طريقة الاعداد الفني باعتبارها أحد الطرق المهمة لشغل الوظائف العامة ^(١٣) ، وفي هذه الوسيلة تلتزم الدولة بتعيين كل خريجي معاهد أو كليات الشرطة كما يلتزم الطالب بقبول التعيين في الوظيفة التي تؤهل لها نوعية الدراسة والاعداد ، كما يعتبر التزام كل منهما قائماً من لحظة قبول الطالب في المعاهد أو الكليات ولذلك يعتبر الطالب اثناء الدراسة موظفاً تحت التمرين ^(١٤) .

وتعد هذه الطريقة (الاعداد الفني) من افضل الطرق لاختيار رجل الشرطة سواء في العراق أم في الدول محل المقارنة بشرط ان تراعي الإدارة في قبول المرشحين في الكليات والمعاهد حاجة الادارة اليهم ، فلا يكون عدد المتخرجون اكثر مما تستلزمه الوظائف الشاغرة فتصبح في حاجة الى الاختيار من بين المتخرجين من جديد لشغل الوظائف الشاغرة ، الا اذا نص القانون على التزام الادارة لتعيين المتخرجين وفقاً لترتيب النجاح ^(١٥) .

ثانياً-تقدير وسيلة الاعداد الفني في اختيار تعيين رجل الشرطة :

نظام التدريب أو ما يسمى (نظام الاعداد الفني) شأنه شأن أي نظام آخر مهما كانت دقته فأن له عيوبه وله مزاياه الا أنه كي يتحقق النجاح لأي نظام لابد أن تتفوق مزاياه على مثالبه ، لذلك سوف نقوم بدراسة مزايا هذه الطريقة وكذلك عيوبها وكما في الاتي :

١-مزايا طريقة الاعداد الفني في اختيار تعيين رجل الشرطة :

أ-ان هذه الطريقة تعمل على اعداد رجل الشرطة اعداداً فنياً يتفق مع طبيعة العمل الذي يقوم به ، وذلك في ضوء الاحتياجات الفعلية للإدارة ، وافضل مثال على ذلك كليات الشرطة والمعاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية ، فقد قدمت المع واقدر العاملين من رجال الأمن الداخلي وفي جميع المجالات سواء القيادية أم الادارية أم التنفيذية ، لذلك فأن هذه الطريقة تعد من افضل الطرق لأعداد الموظفين ومنهم رجل الشرطة اعداداً فنياً خاصه لتولي الوظائف الشاغرة ، بما تؤهلهم بمهارات فنية خاصة تساعدهم على القيام بأعباء وظائفهم ^(١٦) .

ب-أن هذه الطريقة تؤدي الى زيادة الانتاج وتحسن اداء الخدمة العامة وخاصة بالنسبة للوظائف الكبيرة ، سواء اكان اعداد رجل الشرطة اعداداً فنياً يتم عن طريق الكليات والمعاهد المخصصة لهذا الشأن أم تدريبية تدريباً عملياً على ممارسة اعباء وظيفته ^(١٧) .

ج-للتدريب اثره الفعال في رفع الروح المعنوية لدى رجل الشرطة بحكم انه يكسبه خبره والمأماً في عمله الذي يوكل اليه مما يرفع عنه الجهل ويمنحه التخطيط اثناء اداء عمله ^(١٨) .

٢- عيوب طريقة الاعداد الفني في اختيار تعيين رجل الشرطة :

أ-ان هذه الطريقة تكلف جهة الإدارة نفقات مالية عالية في تأهيل واعداد المرشحين لتولي الوظائف الشاغرة وتستلزم جهداً كبيراً في الدولة^(١٩).

ب-ان هذه الوسيلة لا تصلح لأعداد المرشحين في جميع الوظائف وخصوصاً وظائف الإدارة العليا، كما ان هذه الطريقة غير صالحة للتطبيق في الدول النامية وذلك بسبب العجز الشديد في الموارد المالية بالإضافة الى الكفاءات البشرية المؤهلة للتدريب والتعليم^(٢٠).

نخلص من هذا العرض، أن طريقة الاعداد الفني المسبق باعتبارها احدى طرق اختيار تعيين رجل الشرطة، تجد تطبيق لها في أكاديميات الشرطة والمعاهد وكذلك مراكز التدريب التابعة الى وزارة الداخلية سواء في العراق أم في الدول محل المقارنة، حيث تقوم هذه الكليات والمعاهد بتأهيل الطلاب اثناء مدة الدراسة المحددة لهم حسب نظام الكلية و يتلقى الطالب خلال هذه المدة الدروس في مختلف المجالات القانونية والإدارية وكذلك التدريب على مختلف فنون القتال لغرض تأهيله لشغل الوظيفة في قوى الأمن الداخلي بعد تخرجه^(٢١).

وخلاصة القول في هذا المجال والذي يعنينا هو ان يتم تحقيق المساواة في القبول في تلك المعاهد والكليات وبالتالي في تقليد الوظيفة في مجال قوى الأمن الداخلي، فقد تتحقق تلك المساواة الى حد كبير، من خلال وضع الضوابط والشروط للقبول في تلك الكليات والمعاهد بما يكفل تحقيق هذه المساواة حقاً، ولكن الواقع يختلف تماماً عن ذلك، لأنه يحول دون تحقيق المساواة الكاملة في القبول في تلك الكليات والمعاهد التعليمية والتدريبية، من خلال استثناء بعض الطلاب ولأسباب شتى مثل اضافة خمسة درجات على المعدل، او تخصيص نسبة معينة من الدرجات الوظيفية لفئة معينة او استثناء بعض الافراد من بعض الشروط دون وجه حق، وفي هذا خروج على مبدأ المساواة في تولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة.

لذلك يرى الباحث ولغرض تحقيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة ان يتم الغاء هذه الاستثناءات في القبول في الكليات والمعاهد التابعة لوزارة الداخلية، على اعتبار ان اي استثناء او امتياز من شأنه حرمان بعض المتقدمين الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة لشغل وظيفة ما، واثار غيرهم ممن لم تتوفر فيهم تلك الشروط، الامر الذي يتعارض مع مبدأ المساواة ومبدأ تكافؤ الفرص الذي تنص عليه معظم دساتير الدول.

الفرع الثاني

طريقة المسابقة (الامتحانات) لاختيار تعيين رجل الشرطة

تعتبر طريقة المسابقة (الامتحانات)، احدى الطرق العامة في اختيار تعيين رجل الشرطة، كما انها تعتبر من اقدم الطرق المتبعة في تعيين الموظفين، اذ طبقت من قبل في عهد الامبراطور (تاج) سنة ٦١٨ م، وعنه اخذت أوروبا هذه الطريقة^(٢٢)، كذلك تعتبر الوسيلة الأكثر قدرة على

تحقيق واحترام مبدأ المساواة في تولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة ، كذلك فإن الاغلبية العظمى من موظفي الدولة ومنهم قوى الأمن الداخلي يلتحقون بالوظيفة عن طريق هذه الوسيلة.

ولمعرفة ما يتضمنه هذا العنوان ،سنقوم بتقسيمه على بندين ،نخصص الأول منهما لمفهوم امتحانات المسابقة وتطبيقاتها في كل من مصر والعراق في مجال التشريع والقضاء والفقه والثاني لتقدير نظام المسابقة (الامتحانات) .

أولاً- مفهوم اسلوب المسابقة (الامتحانات) في اختيار تعيين رجل الشرطة :

تقوم هذه الطريقة على اساس اختيار رجل الشرطة لغرض تولي الوظائف الخاصة بقوى الأمن الداخلي بعد اجتياز ما تعقده الإدارة المختصة من اختبارات وامتحانات معدة لهذا الغرض للتحقق من صلاحية الادارية والمهنية والفنية والصحية اللازمة لمباشرة الاعمال الوظيفية ،بحيث يكون التعيين في تلك الوظائف طبقاً للترتيب التنازلي لنتائج الامتحانات والاختبارات ،فيعين الحاصل على أعلى الدرجات ،ثم من يليه ،فمن يله حسب الترتيب ...مع التزام السلطة الادارية المختصة بالتوظيف باحترام هذا الترتيب عند التعيين (٢٣) .

كما تعتبر هذه الطريقة (اسلوب المسابقة) من اكثر الطرق اتساعاً في اختيار تعيين رجل الشرطة سواء في العراق أم في الدول محل المقارنة ، لاقتناع العديد من الدول بأن هذه الطريقة تعتبر من افضل الاساليب للكشف عن صلاحية المرشحين لتولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة ، وهذا ما تكشف عنه التشريعات الوظيفية(٢٤) ، غير أن ذلك لا يعني أن هذا الاسلوب لا يوجد فيه صعوبات من حيث التنفيذ بل على العكس من ذلك فإنه يتشكل من عدة عمليات دقيقة تتسم معظمها بكثير من الصعوبات ، بسبب المجهودات الشاقة التي يتعين اتخاذها لكي يتحقق عنصر الصلاحية في تولي تلك الوظائف باستخدام هذا الاسلوب(٢٥) .

ولا شك أن جعل تأدية امتحان المسابقة اساساً للدخول في قوى الأمن الداخلي ،فيه الضمان الكافي لتحقيق النزاهة ،فتسند الوظائف للأفراد الجديرين بها حقاً ويخرج التعيين لرجل الشرطة من تيار الحزبية الجارف ويتلاشى انشاء وظائف جديدة ، لا لشيء سوى ارضاء ذوي القربى والصلة(٢٦) ،وبناء على ذلك سوف نتناول مضمون هذه الطريقة في كل من التشريع المصري والعراقي فيما يخص اختيار تعيين رجل الشرطة بالإضافة الى أحكام القضاء والفقه .

فعلى صعيد التشريع المصري ،فإن قانون هيئة الشرطة لم يبين ايضاً طريقة أو اسلوب معين لاختيار هيئة الشرطة من ضباط أو من افراد الهيئة ،وبالرجوع الى قانون أنشاء اكااديمية الشرطة ، نجد انه أشار الى ذلك في بعض مواده ، أذ جاء فيه ، " تنشأ أكاديمية الشرطة بوزارة الداخلية وتتولى إعداد ضباط الشرطة ، والقيام بالدراسات التخصصية والعلياوكذلك تدريب ضباط الشرطة ..."(٢٧) ، كما نص فيه ،يختص مجلس ادارة الاكاديمية بما يأتي : "وضع نظام قبول الطلاب والدارسين بالأكاديمية وتحديد اعدادهم بما يتفق مع سياسة الوزارة وحاجاتها

العلمية^(٢٨)، كذلك جاء فيه "تشكل لجنة قبول الطلاب ولا تكون قراراتها نافذة الا بعد اعتمادها من وزير الداخلية"^(٢٩).

يتضح من خلال ذلك ان طريقة المسابقة (الامتحانات) تمت الاشارة اليها في بعض من نصوص قانون أكاديمية الشرطة ،كما تمت الاشارة الى هذه الطريقة من خلال تعليمات القبول في أكاديمية الشرطة المنشورة على الموقع الرسمي لوزارة الداخلية المصرية ،أذ جاء فيها "يجب على الطالب المتقدم الى أكاديمية الشرطة لغرض قبوله في هذه الاكاديمية عليه اجتياز كافة الاختبارات والامتحانات التي تضعها اللجنة المختصة بقبول الطلاب ومن ضمن هذه الاختبارات (اختبار القدرات الذي يجب ان يحصل فيه المتقدم على نسبة ٥٠ درجة من مجموع الدرجات المقررة لهذا الاختبار ،كذلك اختبار المقاس والقوام الذي يقاس فيه طول وعرض صدر الطالب ،كذلك الكشف النفسي ،الاختبار الرياضي ،كشف السمات ،الكشف الطبي وغيرها من الاجراءات الاخرى"^(٣٠).

أما على صعيد التشريع العراقي ،فلم تبين التشريعات الخاصة بقوى الأمن الداخلي طريقة محددة لاختيار تعيين رجل الشرطة ،حيث لم يورد قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي نصاً خاصاً ضمن مواده يبين فيه طريقة أو أسلوب لاختيار تعيين رجل الشرطة ، الا انه ومن خلال الرجوع الى قانون كلية الشرطة العراقية ،نجد انه أشار الى طريقة المسابقة (الامتحانات) ولكن بصورة غير مباشرة ،أذ جاء فيه "يحدد الوزير قبل بدء السنة الدراسية في كل عام عدد الطلبة الذين يقبلون في الكلية استناداً الى مقترح من المجلس ،وتقرر عمادة الكلية الطريقة الواجبة الاتباع في تقديم طلبات الالتحاق بالكلية ومواعيد تقديمها"^(٣١) ، كما نص فيه "يؤلف الوزير سنوياً لجنة للمقابلة برئاسة عميد الكلية لاختيار الطلبة المتقدمين"^(٣٢).

كذلك تمت الاشارة الى اسلوب المسابقة(الامتحانات) في اختيار تعيين رجل الشرطة من خلال التعليمات والضوابط التي تصدر في كل عام من مديرية ادارة التطوع والتابعة الى وزارة الداخلية والخاصة باجراءات قبول الطلبة سواء في كلية الشرطة أم في المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري أم في معهد اعداد المفوضين ، ولنا اشارة الى ذلك ،ما ورد في التعليمات الخاصة بالدورة التأهيلية (٢٧) للمعهد العالي للتطوير الأمني والإداري ،حيث ورد فيها من ضمن شروط التقديم " ان يجتاز المتقدم الاختبارات الخاصة بالقبول وهي الفحص الطبي ،اللياقة البدنية ،الاختبار الخاص بالحاسوب ،الاختبار النفسي ،لجنة المقابلة ومدى الصلاحية " ،كذلك اشارت الى ضوابط القبول حيث ورد فيها "يجري قبول الطلبة على وفق المؤهل الدراسي (الشهادة الدراسية)ومن ثم اختيار اعلى المعدلات كمعيار عام للقبول ،بعد ذلك يجري اعتماد احصائية النسب السكانية المعلنة من وزارة التخطيط /الجهاز المركزي للتعيين والسيطرة النوعية لعام ٢٠١٨ عند القبول في التقديم العام"^(٣٣) . يتبين لنا من خلال ما تقدم ان المشرع العراقي قد اخذ بطريقة او اسلوب المسابقة فيما يتعلق باختيار تعيين رجل الشرطة من خلال الاشارة اليها في قانون كلية الشرطة ،بالإضافة الى التعليمات والضوابط التي تصدر من وزارة

الداخلية –مديرية ادارة التطوع والخاصة بقبول الطلاب في كلية الشرطة والمعاهد الاخرى التابعة للوزارة .

أما على صعيد القضاء، فيما يتعلق بطريقة المسابقة (الامتحانات) نجد أن المحكمة الإدارية العليا في مصر أكدت على هذه الطريقة في إحدى قراراتها بقولها : "لا جدال في أن المشرع قيد سلطة الإدارةفي التعيين في الوظائف الخاصة بهيئة الشرطة ،إذ جعل اجتياز امتحان المسابقة شرطاً لازماً للتعيين في هذه الوظائف ،وذلك كأصل عام من الاصول التي قام عليها قانون هيئة الشرطة ورتب على هذا الشرط اثره الطبيعي ونتيجته المنطقية وهي وجوب التزام ترتيب النجاح في المسابقة عند التعيين ، أي بحسب الترتيب الذي اعتد به المشرع عند التعيين وهو ترتيب النجاح في الامتحان"(٣٤) .

وقد مارس القضاء العراقي رقابته على ضرورة استكمال التعيين لإجراءاته القانونية السليمة من ضرورة الإعلان عن الوظائف الشاغرة فأنتهى في إحدى قراراته إلى " إلغاء أمر تعيين المميز عليها لعدم استكمال شروط الإعلان عن الوظائف الشاغرة التي أحتلتها المميز عليها ورغم ان الاعلان عن الوظائف شرط اساسي في ملئ الوظائف الشاغرة لان ذلك من اهم مبادئ اختيار الموظفين وفسح المجال لتكافؤ الفرص بين المواطنين لشغل الوظيفة العامة"(٣٥) .

أما على صعيد الفقه ، فقد تم تعريفها بأنها " تولية الوظائف العامة على أساس امتحانات التسابق ،على ان تقوم هيئة مركزية او الجهة التي يراد التعيين فيها بعقد بعض الامتحانات ذات الطبيعة الخاصة للمرشحين لشغل الوظائف العامة بغية التحقق من كفاءتهم وصلاحياتهم لتحمل اعباء وواجبات هذه الوظائف ،ويرتب الناجحون منهم عادةً في كشوف معدة لهذا الامر طبقاً لترتيبهم في هذه المسابقات بحيث يكون التعيين وفقاً لهذا الترتيب ،وبذلك لا تكون الجهة الادارية مطلقة السلطة في مجال التعيين"(٣٦).

كما يعتبرها البعض الطريقة الرئيسية لاختيار الوظيفة والمأخوذ بها في معظم دول العالم ، وذلك لما تتمتع به من مزايا باعتبارها الضمان الوحيد ضد المحاباة وتسرب الفساد الى مجال الوظيفة العامة(٣٧) ، وأكثر طرق تعيين الموظفين تحقيقاً للعدالة(٣٨) ، لذلك اتسع اعتماد هذا الاسلوب ، وخصوصاً فيما يتعلق بتعيين رجل الشرطة ، بل أضحى الأسلوب الأكثر شيوعاً لاختيار الموظفين في الادارات الحديثة لا سيما وأنه ينطوي على مستوى عال من الموضوعية ، بالإضافة الى أنه يحقق مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المرشحين لتولي الوظائف العامة وكذلك الوظائف الخاصة برجل الشرطة ، والسبب في ذلك هو اعتماده على وسيلة موضوعية لإثبات جدارة وصلاحية المتقدم للتعيين في الوظيفة العامة(٣٩)

ويرى الباحث ان التعريف المناسب لطريقة المسابقة في اختيار تعيين رجل الشرطة هي "وسيلة لاختيار افضل المتقدمين من افراد قوى الأمن الداخلي لتولي الوظائف المخصصة لهم بعد اكمال كافة اجراءات التسابق ،والتي تقوم بها لجان متخصصة في هذا المجال ،تكون مستقلة تعمل على تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المتقدمين ،ويتوقف على نتائجها المفاضلة

بين جميع المتقدمين طبقاً لترتيب النجاح وحسب درجاتهم في الاختبار ويكون من الأعلى ثم الأدنى دون اعتبارات أخرى"، وتأسيساً على ما تم ذكره، فإن هذه التعاريف تدور حول إبراز هدفين من وراء هذه الوسيلة في اختيار تعيين رجل الشرطة لتولي الوظيفة في قوى الأمن الداخلي وهذه الاهداف هي :

الهدف الاول – ابعاد تأثير الحكومة او الادارة في عملية التعيين في وظيفة رجل الشرطة وما قد يحصل من اطلاق يد الادارة فيها من محاباة او محسوبية على مبدأ المساواة في تولي الوظائف الخاصة بقوى الامن الداخلي .

الهدف الثاني – التأكد من صلاحية المرشح (رجل الشرطة) للوظيفة بغية القيام بأعبائها ومسؤولياتها.

ثالثاً-تقدير نظام المسابقة(الامتحانات)في اختيار تعيين رجل الشرطة:

بعد ان بينا طريقة المسابقة (الامتحانات)باعتبارها احدى الطرق العادية في اختيار تعيين رجل الشرطة من جميع جوانبها المختلفة في كل من التشريع المصري والعراقي وكذلك موقف القضاء والفقه منها ،اتضح لنا ان هذه الطريقة فيما يتعلق باختيار تعيين رجل الشرطة ،تعتبر من اقدر الوسائل على تحقيق العدالة والمساواة بين المتقدمين لشغل الوظيفة في صفوف قوى الامن الداخلي وذلك للأسباب التالية :

١-ان طريقة المسابقة في اختيار تعيين رجل الشرطة تحقق مبدأ العدالة والمساواة بين جميع المتقدمين لغرض التعيين في قوى الأمن الداخلي ،على اعتبار انها تعتمد على اسس موضوعية موجودة بالمتقدم نفسه ،ولا تعتمد على عناصر خارجية عنه ،كذلك انها تبتعد عن عوامل التأثيرات الخارجية مثل الوساطة والمحسوبية ،وهي بذلك تقترب الى تحقيق مبدأ المساواة في تقليد وظائف الدولة^(٤٠).

٢-انها تعتبر من اكثر الطرق استجابة لمقتضيات العصر ،بالإضافة الى التطورات الحديثة التي طرأت على وظيفة رجل الشرطة ،كذلك تتميز بكونها طريقة تحد وتقييد دون شك حرية الإدارة في انتقاء الموظفين دون ان تصدر هذه الحرية بصفة مطلقة وكلية^(٤١).

٣-ان هذه الطريقة تؤدي الى حماية المجتمع من بعض الجرائم الجنائية وكذلك الاجتماعية ،مثل جرائم الرشوة ،وتجعل المنافسة مشروعة بين جميع المتقدمين ،أي ينظر الجمهور الى رجل الشرطة نظرة المنفذ والمنفذ لتحقيق ما يرونوا اليه ،أي نظرة الجندي الى القائد لا نظرة الطير الى الصائد^(٤٢).

تلك اهم المميزات او المحاسن التي تتميز بها طريقة المسابقة (الامتحانات) في اختيار تعيين رجل الشرطة .

أما بخصوص الانتقادات التي وجهت لهذه الطريقة (طريقة المسابقة في اختيار تعيين رجل الشرطة) تمثلت بما يلي :

١-ان الاختبارات ولا سيما الاختبارات التحريرية الخاصة باختيار تعيين رجل الشرطة ،هي اختبارات تقليدية ،قد لا يمكن من خلالها الكشف عن اصلح المتقدمين لتولي الوظيفة في مجال قوى الأمن الداخلي ،كون ان هذه الوظيفة تحتاج الى صفات شخصية لا يمكن للامتحان الكشف عنها ،مثل اختبار اللياقة البدنية وكذلك التصرف السريع في مواجهة المشكلات والقيادة^(٤٣) .

٢-ان اسلوب المسابقة (الامتحانات) في اختيار تعيين رجل الشرطة ،قد لا يؤدي في كثير من الاحيان الى ابراز قدرات الافراد ومهاراتهم ،بسبب الخوف لبعض المتقدمين بالإضافة الى الرهبة من جو الامتحانات ،وهذا يؤثر تأثيراً كبيراً على الاجابات ونتائج الامتحانات ،مما يخلق صعوبة في تقييم وتحديد الصلاحية لمن تقدم منهم لشغل الوظيفة المطلوب شغلها^(٤٤) .

٣-كذلك من الانتقادات التي وجهت لأسلوب المسابقة ، انها تأتي بأسئلة نظرية ،كذلك صعوبتها وعدم تناسبها مع بعض الدول ،حيث تنسم بالصعوبة في وضع الامتحانات ،وقد تكون الاسئلة التي يتم وضعها في الامتحانات ليس لها صلة بالوظيفة المرشح لها مما يؤدي الى رسوب عدد كبير من المتقدمين او نجاحهم دون ان يكونوا اكفاء للوظيفة^(٤٥) .

وبناء على ما تقدم ذكره ، يرى الباحث ان تلك اهم الانتقادات التي وجهت لطريقة المسابقة (الامتحانات)في اختيار تعيين رجل الشرطة ،ولكي تحقق هذه الطريقة (طريقة المسابقة) الغاية المرجوة منها في اختيار تعيين رجل الشرطة سواء في التشريع العراقي أم في تشريعات الدول محل المقارنة ،وهي تحقيق العدالة والمساواة في التعيين ،لا بد ان يعهد بذلك الى هيئة مستقلة على غرار مجلس الخدمة الاتحادي في العراق وكذلك ديوان الموظفين في مصر والاردن ،وان يكون دور الادارة فيها على بعض الاختصاصات التي لا تتصل بعملية الامتحانات ذاتها ،وكذلك يجب خضوعها الى رقابة القضاء على اعتبار انها الملاذ الاول والاخير للإفراد لكي يضمنوا حقوقهم وحرياتهم من بطش الادارة ولكي يتحقق مبدأ المساواة بين جميع المرشحين لشغل الوظيفة في صفوف قوى الأمن الداخلي.

المطلب الثاني

الطرق الخاصة لاختيار تعيين رجل الشرطة

تختلف اساليب اختيار تعيين رجل الشرطة ليس فقط من دولة الى اخرى ، وانما تختلف ايضاً في الدولة الواحدة من وقت الى اخر ، بسبب ارتباط هذه الطرق بالمتغيرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية في كل دولة ، لذا نجد ان الدول تلجأ في بعض الاحيان الى تقديم الاعتبارات الانسانية على اعتبار الكفاءة في شغل الوظائف العامة وكذلك الوظائف الخاصة برجل الشرطة من خلال تحديد وحجز وظائف يقصر شغلها على فئات محددة دون غيرهم لاعتبارات خاصة

من جهة ، كذلك اعطاء مطلق الحرية لجهة الادارة في اختيار من يقومون بشغل هذه الوظائف دون الالتزام بأي ضابط محدد من جهة ثانية ، على ان سوف نقوم بدراسة موضوع هذا المطلب من خلال تقسيمة على فرعين ، نتناول في الفرع الاول طريقة الوظائف المحجوزة في اختيار تعيين رجل الشرطة ، اما الفرع الثاني سنتحدث فيه عن طريقة حرية الادارة في اختيار تعيين رجل الشرطة .

الفرع الأول

أسلوب الوظائف المحجوزة في اختيار تعيين رجل الشرطة

تعتبر طريقة الوظائف المحجوزة احدى الطرق الاستثنائية لاختيار تعيين رجل الشرطة ، كونها تعد استثناء من الاصل العام ومن مبدأ المساواة بين الافراد في شغل الوظائف الخاصة برجل الشرطة ، ويقتصر هذا الاستثناء على بعض من افراد المجتمع الذين اصابوا في الحروب سواء بصورة مباشرة أم غير مباشرة وكذلك ابناء الشهداء من القوات المسلحة والقوات الامنية كافة ، اضافة الى بعض المعاقين ، وبغية معرفة ما يتضمنه هذا العنوان ، سنقوم بتجزئته على بندين نخصص الأول منها لبيان مفهوم الوظائف المحجوزة فيما يتعلق باختيار تعيين رجل الشرطة ونطاق تطبيقها في كل من مصر والعراق والثاني لتقدير نظام الوظائف المحجوزة وكما في الاتي :

اولاً- مفهوم الوظائف المحجوزة فيما يتعلق باختيار رجل الشرطة:

لبيان مفهوم طريقة الوظائف المحجوزة ، لابد من توضيح المقصود من هذه الطريقة في التشريع والقضاء والفقه في كل من مصر والعراق ، ولتوضيح مضمون هذه الطريقة نجد أن بعض الدول تقوم بحفظ مراكز أو وظائف لقدماء أفراد الجيش وقوى الأمن الداخلي وكذلك الأمن العام خصوصاً الوظائف التي لا تتطلب مؤهلات تخصصية أو مهارات عالية من شاغليها، حيث يتم حجز هذه الوظائف بكاملها أو بنسبة معينة منها لهؤلاء العسكريين القداماء من افراد الجيش وقوى الأمن الداخلي ممن تتوفر فيهم شروط محددة ، كما قد تحفظ هذه الوظائف لأرامل أو أولاد العسكريين المتوفين في الخدمة ، إذا حصلت وفاتهم أثناء الحرب أو أبان نشوب الاضطرابات^(٤٦).

فعلى صعيد التشريع ، نجد أن التشريعات الخاصة بقوى الأمن الداخلي سواء في العراق أم في الدول محل المقارنة لم تورد نصوص خاصة لتطبيق هذا النظام (الوظائف المحجوزة) .

فلم يورد المشرع المصري نصاً خاصاً ضمن مواد قانون هيئة الشرطة في مصر يبين فيه الفئات المشمولة بنظام الوظائف المحجوزة ، وبالرجوع الى القواعد العامة في قوانين الخدمة المدنية ، يتبين لنا ان هذا النظام قد طبق وتقرر استثناء من المصلحة العامة ، حيث تقرر هذا الاستثناء لفئات محددة من المجتمع على اعتبار ان هذه الفئات تستحق التكريم من كافة اركان الدولة ، وتلك الفئات هي " ورثة الشهداء من القوات المسلحة والقوات الامنية ، بالإضافة الى

المحاربين القدامى والمصابين في الحرب، إذ نجد ان قانون الخدمة المدنية اشار الى الفئات المستفيدة من نظام الوظائف المحجوزة، أذ جاء فيه "تلتزم كل وحدة بتخصيص نسبة خمسة في المائة من مجموع الوظائف بها للأشخاص ذوى الاعاقة . وتحدد بقرار من رئيس مجلس الوزراء الوظائف التي تحجز للمصابين في العمليات الحربية ومصابي الثورة والمحاربين القدامى، ومصابي العمليات الامنية متى سمحت حالتهم بالقيام بأعمالها كما يجوز أن يعين في هذه الوظائف ازواج الفئات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أو أحد أولادهم أو أحد والديهم أو أحد أخوتهم، القائمين بإعالتهم، وذلك في حالة عجزهم عجزاً تاماً أو وفاتهم، اذا توافرت فيهم شروط شغل هذه الوظائف، وكذلك الأمر بالنسبة لأسر الشهداء والمفقودين في العمليات الحربية وأسرى شهداء العمليات الامنية^(٤٧).

يتضح مما تقدم ان التشريع المصري قد اخذ بنظام الوظائف المحجوزة من خلال النص عليه بشكل صريح في قانون الخدمة المدنية، وحدد الفئات المشمولة بهذا النظام .

أما على صعيد التشريع العراقي، فإن التشريعات الخاصة برجل الشرطة لم تشير الى تطبيق نظام الوظائف المحجوزة فيما يتعلق باختيار تعيين رجل الشرطة، الا انه تمت الإشارة الى هذا النظام بصورة غير مباشرة من خلال التعليمات والضوابط الصادرة من وزارة الداخلية – مديرية ادارة التطوع، أذ جاء فيها "يجري قبول نسبة (١٠%) من الفئات المدرجة ادناه، ذوي الشهداء، السجناء السياسيين، شهداء الحشد الشعبي، ضحايا الارهاب والعمليات الحربية والأخطاء العسكرية، كذلك يجري قبول نسبة (١٠%) الى ابناء الضباط والمنتسبين المستمرين بالخدمة و ابناء الضباط والمنتسبين المتقاعدين حسب قرار هيئة رأي وزارة الداخلية رقم (٧) لسنة ٢٠١٩ على النحو الاتي (٦% لأبناء الضباط المستمرين بالخدمة و٢% لأبناء الضباط والمنتسبين المتقاعدين، و٢% لأبناء منتسبي وموظفي وزارة الداخلية المستمرين بالخدمة، كذلك يجري قبول نسبة (٥%) الى الاقليات (مسيح، صابئة، شبك، أيزيدون، كرد فيلون، تركمان"^(٤٨)).

يتضح من خلال ذلك أن التشريعات الخاصة بقوى الأمن الداخلي قد اخذت بنظام الوظائف المحجوزة فيما يتعلق باختيار تعيين رجل الشرطة ولكن بصورة غير مباشرة من خلال النسب المشار اليها والتي تم تحديد الفئات المشمولة بهذا النظام من خلالها، كذلك لم يورد قانون الخدمة المدنية العراقي نصاً خاصاً يبين فيه الفئات المشمولة بنظام الوظائف المحجوزة اسوة بتشريعات الدول محل المقارنة، على الرغم من ويلات الحروب التي شهدتها الشعب العراقي وكذلك التضحيات التي أعطيت بسبب تلك الحروب، الا انه لم يصدر قانون صريح يضمن حقوق هؤلاء الرجال الذين ضحوا بأرواحهم في سبيل الوطن في تلك الفترة .

وكان الاولى بالمشروع النص في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي على حجز وظائف لأبناء الشهداء من القوات الأمنية في حالة وفاتهم اثناء الخدمة اكراماً لهم وللتضحيات التي قدموها للوطن.

أما على صعيد القضاء ، فيما يتعلق بتطبيق نظام الوظائف المحجوزة فنجد أن هناك فتوى صادرة من الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري تخص ذوي الاعاقة جاء فيها " انتهت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع الى أن نسبة ال(٥%) المنصوص عليها في المادة العاشرة من القانون رقم (٣٩) لسنة ١٩٧٥ المعدلة بالقانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٨٢ بشأن تأهيل المعوقين تحسب على أساس عدد العاملين في المجموعات الوظيفية في الوحدة ، وتشغل بالوظائف الواردة بالمجموعات المحددة في قرار وزير الشؤون الاجتماعية الصادر بهذا الشأن^(٤٩) .

كذلك نجد أن مجلس الدولة العراقي أشار إلى هذه الطريقة في إحدى الفتاوى بقوله " وحيث أن قانون مؤسسة الشهداء حدد الفئات المشمولة بإحكامه بنص صريح والزم جميع الوزارات والجهات غير المرتبطة بوزارة بتخصيص نسبة معينة لذوي الشهداء من ابناء القوات الأمنية وغيرها من الفئات الأخرى... وحيث أنه لا اجتهاد في مورد النص... لذلك فإن وزارة الداخلية ملزمة بحجز النسبة المحددة لذوي الشهداء عند توفر الدرجات الشاغرة..."^(٥٠) .

أما على صعيد الفقه ، فقد عرفها البعض بأنها "حجز بعض الوظائف لفئات معينة من الاشخاص بحيث لا يجوز لغيرهم شغلها"^(٥١) ، كما تم تعريفها بأنها "الوظائف التي يحصر المشرع التعيين فيها في ضحايا الحرب كمكافأة لهم ، ويعمل مسلك المشرع في الدول التي اخذت بهذا المبدأ لاعتبارات انسانية ووطنية"^(٥٢) ، كما عرفها البعض "عبارة عن وظائف معينة ، لا تحتاج عادة الى تخصص او مستوى عال من الكفاية الجسمانية ، تخصص لطوائف معينة تكون قد تحملت قدراً كبيراً من ويلات الحروب ، ولا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة ، حيث يكون التنافس على شغل هذه الوظائف مقصوراً بين تلك الطوائف دون غيرها"^(٥٣) ، وكذلك تم تعريفها بأنها "وظائف تحددها السلطة المختصة حصراً بحيث يقتصر شغلها على بعض الفئات مراعات لاعتبارات خاصة"^(٥٤) .

يتضح مما تقدم ان جميع هذه التعريفات ، قد اكدت على سبب مباشر ورئيس ، وهو تعويض قدامى المحاربين وكذلك ابناء شهداء القوات الأمنية بالإضافة الى الارامل والايتم ، كذلك فان هذه التعريفات تناسب فئات اخرى قد شملها هذا النظام مثل (ذوي العاهات الطبية) .

لذلك يرى الباحث ان التعريف الدقيق لنظام الوظائف المحجوزة في اختيار تعيين رجل الشرطة بأنها " تلك الوظائف التي يقرر المشرع حجزها لفئة معينة التي تكون قد قاست ويلات الحروب ، كالمحاربين القدامى وكذلك ابناء الشهداء من القوات المسلحة والأمنية كمكافأة لهم على ما بذلوه من جهد وما قدموه من تضحيات ، وايضاً للمعوقين الذين لا يستطيعون ممارسة الاعمال والوظائف العادية ، فتحجز لهؤلاء بعض وظائف الدولة العامة تقديراً من الدولة لتلك الظروف"^(٥٥) .

ثانياً-تقدير نظام الوظائف المحجوزة في اختيار تعيين رجل الشرطة:

من المقرر أن نظام الوظائف المحجوزة فيما يتعلق باختيار تعيين رجل الشرطة ما هو الا وسيلة استثنائية لشغل الوظيفة في قوى الأمن الداخلي، يلجأ إليها في أضيق الحدود اذا اقتضت الضرورة استخدام هذا الاسلوب في مجال تعيين رجل الشرطة كون أن الطرق العادية هي السائدة في هذا المجال في جميع الاوقات، أما اذا جرت القواعد على التوسع من نظام الوظائف المحجوزة، فإن هذا الاسلوب يصبح اداة للقضاء على عنصر الصلاحية اللازمة لشغل الوظائف الخاصة برجل الشرطة سواء في التشريع العراقي أم في تشريعات الدول محل المقارنة، واحلال الجوانب الخاصة على هذا العنصر ولهذا فان حجز بعض الوظائف لمثل هؤلاء الأشخاص لا يتقرر لمصلحة المرفق العام بل لمصلحتهم الخاصة^(٥٦).

بالإضافة الى ذلك فان نظام الوظائف المحجوزة يتعارض مع النظم الديمقراطية التي تتطلب المساواة بين جميع المواطنين، ولو اسلمنا ان نظام الوظائف المحجوزة في اختيار تعيين رجل الشرطة هو نظام استثنائي وذلك بسبب الظروف والاعتبارات الخاصة للمستفيدين من هذا النظام، وأن هذه الظروف والاعتبارات المبرر الحقيقي لتفضيل فئة على غيرها في الالتحاق بوظيفة رجل الشرطة لأنقلب الوضع واصبح مبدأ المساواة في تقليد هذه الوظائف مجرد مبدأ نظري فقط هذا من ناحية، ومن ناحية اخرى لأصبح الاستثناء هو الاصل والاصل هو الاستثناء، لذلك لا بد من التفرقة بين التكليف القانوني لنظام الوظائف المحجوزة وبين الاعتبارات التي يقوم عليها، فلو كان لهذا النظام اعتبارات انسانية يقوم عليها، وهو نوع من رد الجميل من جانب الدولة لبعض الفئات ومنهم ابناء الشهداء من القوات الأمنية، فان ذلك لا ينهض من اعتبار حجز تلك الوظائف لهذه الفئات استثناء من الاصل العام في المساواة في تقليد الوظائف العامة^(٥٧)، ومن خلال ما تم ذكره فأن هناك مجموعة من الضوابط التي تم وضعها والتي تكفل عدم التوسع في هذه الوسيلة على اعتبار انها استثناء من ناحية، وكذلك تحقيق الموازنة بين مصلحة المستفيد من نظام الوظائف المحجوزة ومصلحة الادارة والوظيفة العامة من جانب اخر، وتتمثل هذه الضوابط بما يأتي:

١-فيما يتعلق بمبدأ المساواة، ولكي لا تكون هذه الوسيلة (نظام الوظائف المحجوزة) استثناء كبيراً من هذا المبدأ، لا بد ان تحدد الفئات والطوائف المستفيدة من هذا النظام بكل دقة ووضوح، وبالتالي لا يمكن لفئات اخرى ان تستفاد من هذه الوسيلة كون تم تحديد الفئات المستفيدة من هذا النظام^(٥٨).

٢-يجب ان تكون المسوغات والاعتبارات التي تقف وراء هذا النظام لها قيمتها التي تكفل وتوجب فعلاً حجز وظائف معينة لأفراد قوى الأمن الداخلي، ومع ذلك فأن الأمر هنا يخضع للسلطة التقديرية للإدارة^(٥٩).

٣- يجب ان تشكل هيئة مركزية مهمتها مراقبة تنفيذ الاحكام التي تنظم حجز الوظائف الخاصة برجل الشرطة ،بالإضافة الى بحث كل ما يعترض تعيين المستفيدين من نظام الوظائف المحجوزة^(٦٠) .

٤-التضييق قدر الامكان من الازدحام بنظام الوظائف المحجوزة فيما يتعلق بتعيين رجل الشرطة ،حتى لا يؤدي الى التوسع فيه ويكون سبباً من اسباب انهيار الجهاز الأمني للدولة ،مما يؤدي الى تعطيل سير المرافق العامة بأنظام واستمرار وتحقيق الأمن العام بسبب نقص الكفاءة في الاداء وكذلك عدم توفر الصلاحية لأداء العمل الوظيفي على اعتبار أن الغاية من مرفق قوى الأمن الداخلي هو تحقيق الأمن العام للمجتمع^(٦١) .

الفرع الثاني

حرية الإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة :

يعتبر هذا الاسلوب (حرية الادارة في الاختيار)،الاسلوب الاستثنائي الاخر في اختيار تعيين رجل الشرطة ،حيث يكون فيها للرؤساء الاداريين السلطة المطلقة في اختيار من يشاؤون من الموظفين دون الالتزام بإجراءات أو ضوابط خاصة ،أذ تتمتع الإدارة بسلطة تقديرية واسعة ولا يقيد بها سوى ضرورة أن يتوافر فيمن يتم تعيينه الشروط التي حددها القانون، وعليه سوف نقوم بدراسة هذه الطريقة من خلال تقسيمها على بندين نخصص الأول منها الى مفهوم طريقة حرية الادارة في اختيار تعيين رجل الشرطة ، ونوضح في البند الثاني تقدير هذه الوسيلة وكما في الاتي :

اولاً-مفهوم حرية الإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة :

ومفاد هذه الطريقة ان الإدارة في هذا الاسلوب تتمتع بحرية مطلقة في اختيار رجل الشرطة ،دون أن تكون ملزمة بأي قيود او ضوابط ،فهي وحدها من يملك تحديد المعايير والمقومات التي يستند عليها الاختيار دون ان تكون ملزمة بالإعلان عن هذه المعايير او تبرير اختيارها لفئة دون غيرها من المرشحين^(٦٢) ، وقد طبقت هذه الطريقة في الماضي في معظم دول العالم^(٦٣) ،وتقضي هذه الطريقة باعتبار أن مشيئة الحاكم هي المقياس الوحيد لاختيار الموظفين على قاعدة المحسوبية وبمعزل عن أية أهلية او مؤهل علمي آخر^(٦٤) .

فعلى صعيد التشريع المصري ،ومن خلال استقراء نصوص قانون هيئة الشرطة ،لم نجد تطبيق لهذه الطريقة في اختيار تعيين أفراد الهيئة ،كون ان تعيين الضابط أو باقي أفراد الشرطة يجب ان يمر بمجموعة من الاجراءات ،وان الطرق المتبعة في التعيين هي طريقتي المسابقة و الاعداد الفني المسبق ، بالإضافة إلى طريقة الوظائف المجوزة ولبعض الفئات حصراً ، ،إلا أن هذه الطريقة قد طبقت في الماضي وشملت جميع الوظائف ،حيث كانت الإدارة تتمتع بحرية مطلقة في الاختيار مما أدى الى انتشار الفساد والمحسوبية فضلاً عن التأثير بالاعتبارات السياسية المتغيرة والمتقلبة بطبيعتها^(٦٥) ، لذلك فإن جهة الإدارة تتمتع بسلطة تقديرية واسعة في

اختيار اصحاب الوظائف القيادية ، المحافظين والسفراء ورؤساء الهيئات والمؤسسات العامة ، أذ أن اعتبارات الثقة في هذه الوظائف تعلق على كافة الاعتبارات الأخرى^(٦٦) .

أما على صعيد التشريع العراقي ، ومن خلال استقراء نصوص قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي، فلم نجد تطبيق لطريقة الاختيار المطلق للإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة ، حتى بالنسبة الى تعيين الدرجات الخاصة او القيادات العليا في وزارة الداخلية ، أذ نجد أن الطرق المتبعة في تعيين رجل الشرطة هي طريقة المسابقة (الامتحانات) وهذا ما اشار اليه قانون كلية الشرطة إذ نص "يتولى مجلس الكلية الاختصاصات التالية: سابعاً: تحديد الاختبارات وشروط المفاضلة بين الطلبة المتقدمين للقبول في الكلية في كل سنة دراسية"^(٦٧) ، وكذلك طريقة الأعداد الفني المسبق التي تم التطرق لها سابقاً، والتي يتم من خلالها اعداد رجل الشرطة اعداداً فنياً مسبقاً بواسطة كليات الشرطة والمعاهد ومراكز التدريب التابعة لوزارة الداخلية.

يتضح مما تقدم ان المشرع العراقي ، لم يأخذ بطريقة الاختيار المطلق للإدارة فيما يتعلق بتعيين رجل الشرطة سواء كان ضابطاً أم منتسباً ، كون أن سلطة الإدارة مقيدة بموجب الشروط المنصوص عليها في القانون .

أما على صعيد القضاء، فقد أكدت المحكمة الإدارية العليا في مصر في احدى قراراتها على حرية الإدارة في اختيار كبار موظفيها ، أذ جاء فيه "... ومن حيث أنه من المقرر في قضاء هذه المحكمة ، أن للحكومة الحق في اختيار كبار موظفيها من شاعلي الوظائف القيادية العليا الذين تستأنس فيهم قدرتهم على القيام بما تتطلبه فيهم للنهوض بها وتنفيذ السياسة التي ترسمها باعتبارها المهيمنة على مصالح الدولة المختلفة ولازم ذلك أن يترك لها قدراً وسعاً من الحرية في اختيار من ترى فيهم الصلاحية لشغل تلك الوظائف، وإذا كان هذا الحق مقررّاً للحكومة بصفة عامة باعتبارها المسؤولة عن إدارة المرافق العامة في البلاد ، فإن هذا الحق يتأكد بصفة خاصة في مجال الأمن العام الذي تقوم عليه وزارة الداخلية وهيئة الشرطة ، فإنه نظراً لطبيعة الوظائف العليا القيادية بها من رتبة لواء وما يعلوها ولتأثيرها المباشر على الأمن العام وبالتالي مصالح البلد العليا ، فإن ذلك يقتضي التدقيق في اختيار أفضل العناصر لشغل تلك الوظائف واعطاء الحكومة حقها وحريتها الكاملة في هذا الاختيار...."^(٦٨) ، وهذا يدل على أن القضاء الإداري في مصر ذهب إلى اعطاء الحرية المطلقة للإدارة في اختيار الوظائف العليا القيادية في وزارة الداخلية والتي تكون من رتبة لواء فما فوق لتأثيرها المباشر على الأمن العام ومصالح البلد العليا.

كما أكد القضاء الإداري في العراق في احدى قراراته على عدم شمول ضباط الشرطة من رتبة عميد صعوداً بتعيين الدرجات الخاصة ، أذ اعتبر مجلس الدولة العراقي (أن قوى الأمن الداخلي ومنها قوات الشرطة لاتعد من القوات المسلحة العراقية ، وان تعيين كبار الضباط من رتبة عميد فما فوق المنصوص عليها في الفقرة (د) من المادة التاسعة والثلاثين من قانون ادارة الدولة العراقية للمرحلة الانتقالية لعام ٢٠٠٤ يكون حصراً لضباط القوات المسلحة العراقية)، لذلك

فان المبدأ القانوني _ " أن قوات الشرطة لاتعد من القوات المسلحة العراقية"^(٦٩)، وبالتالي فإن الإدارة لا تتمتع بسلطة مطلقة في تعيين الدرجات الخاصة والعليا في وزارة الداخلية وهذا هو اتجاه القضاء الإداري في العراق .

أما على صعيد الفقه ، فقد عرفها ادهم بانها " ترك الحرية المطلقة للإدارة في اختيار الموظفين ،وبناء على ذلك فإن الرؤساء الاداريين بموجب هذه الطريقة يتمتعون بالحرية الكاملة في اختيار من يشغلون الوظائف الشاغرة واعتماداً على تقديرهم الشخصي للمرشحين ،وهذا التقدير الشخصي قد يقوم على معايير موضوعية سليمة أو معايير شخصية او مزيج بينهما ،الا انه غير مضطر الى تبرير اختياره او اعلان المعايير التي استند عليها في هذا الاختيار او التقييد بشكليات محددة"^(٧٠) ، كما يقصد بها "أطلاق الحرية الكاملة للإدارة في اختيار موظفيها ،بحيث تختار وتنتقي من الموظفين من تشاء دون ان يعقب عليها احد ،بسبب عدم وجود أسس وضوابط محددة لعملية الاختيار في هذه الطريقة"^(٧١).

وعليه فإن هذا الاسلوب يعتبر من الاساليب الغير عادية في شغل الوظائف العامة وكذلك الوظائف الخاصة برجل الشرطة ،وان الدافع من اتباع هذا الاسلوب هو ان هذه الوظائف تحتاج الى مواصفات معينة وان هذه المواصفات لا يمكن تقييمها بالاختبارات او الامتحانات ،ومن اهم المواصفات المطلوبة فيها هي الولاء التام لنظام الحكم القائم وكذلك الانسجام مع سياسة الدولة ،وان الاشخاص الذين يتولون هذه الوظائف يعتبرون معاونين للسلطة الحاكمة في رسم سياسة الدولة ولذلك يجب ان تتوفر فيهم الثقة التامة،ويطلق على هذه الوظائف عادةً (الوظائف العليا)^(٧٢).

ثانياً-تقدير طريقة حرية الإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة :

من خلال دراستنا لهذه الطريقة (حرية الإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة)، وعدم وجود تطبيق لها في التشريعات الخاصة بقوى الامن الداخلي إلا في فقرات محدودة ،مع ذلك فإن هذه الطريقة في تولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة لها بعض المزايا ،وفي المقابل ترد عليها بعض العيوب شأنها في ذلك شأن باقي الطرق التي لا تخلو من المزايا والعيوب ،لذلك سنوضح المزايا والعيوب لهذه الطريقة وكما يأتي :

١-مزايا اسلوب حرية الإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة:

أ-ان هذا الاسلوب في تولي الوظائف الخاصة بقوى الأمن الداخلي يلائم الدول ذات النظام الحزبي ،على اعتبار انه يُترك للحزب الفائز حرية اختيار كبار معاونيه ومساعديه في تنفيذ سياسته ممن يثق بهم في حسن ولائهم واخلاصهم لأسلوبه في الحكم ،لذلك قيل قديماً أن "الولاء خير من الذكاء"^(٧٣).

ب-ان طريقة حرية الإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة تؤدي الى سير المرافق العامة في الدولة بإنظام واضطراد ،على اعتبار انه اذا ما تم تقيد الحكومة في اختيار مناصريها بقيود ترسم للحكومة خطوة بخطوة فان ذلك سوف يؤدي الى عرقلة سير الجهاز الإداري بانتظام

واستمرار ،مما يؤدي الى ضعف الادارة وعجزها عن التفاعل مع ما يستجد من احداث تتطلب السرعة في التصرف^(٧٤).

٢-عيوب اسلوب حرية الادارة في اختيار تعيين رجل الشرطة :

أ-ان هذا الاسلوب (حرية الإدارة في اختيار تعيين رجل الشرطة)،يتنافى مع المبادئ التي تحكم تعيين الموظفين المدنيين أو تعيين رجل الشرطة ،ومنها مبدأ المساواة وكذلك مبدأ تكافؤ الفرص في شغل الوظائف الخاصة بقوى الأمن الداخلي التي لا تميز طبقه على اخرى في شغل الوظائف ،لان هذه المساواة تعني وضع الحق في نصابة وكذلك منحة لكل شخص يستحقه^(٧٥).

ب-ان اتباع هذه الطريقة في اختيار تعيين رجل الشرطة يترتب عليه هدر المبدأ الديمقراطي ويمنح الإدارة فرصة مضاعفة تحكمها وكذلك تعسفها مما يؤدي الى فساد الجهاز الاداري ،كذلك يترتب على هذه الطريقة ايضا أن يشغل الوظائف الخاصة برجل الشرطة موظفين يفتقرون الى الكفاءة المطلوبة لشغل تلك الوظائف وبالتالي تصبح الوظيفة متسمة بالطابع الشخصي لا الموضوعي^(٧٦).

ج-ان هذه الطريقة تؤدي الى فتح باب الرشوة والمحسوبية على مصراعيه ،مما يترتب على ذلك وصول مجموعة من الاشخاص لشغل الوظائف القيادية وهم لا يستحقون ذلك ،وبالتالي لا تؤدي تلك الوظائف مهامها الرئيسية وهي اعطاء اكبر فائدة للجمهور بأقل نفقة ،ويجب اقتصار مثل هذه الوظائف على الوظائف ذات الصبغة السياسية والقيادية^(٧٧).

ومن خلال العيوب التي تم ذكرها لهذه الطريقة (الاختيار المطلق للإدارة) في تولي الوظائف الخاصة برجل الشرطة ،يرى الباحث من خلال رأيه المتواضع وتماشياً مع الآراء التي تم ذكرها أنه من الضروري أن يتم تحديد الوظائف التي تستدعي الأخذ بهذه الوسيلة للتعيين تحديداً دقيقاً،ولا يوجد مانع من ان يكون ثمة معيار لغرض اضافة وظائف اخرى اذا دعت الظروف الى ذلك ،الا انه يجب مراعاة عدم التوسع فيها على اعتبار ان هذه الوسيلة تعتبر استثناء من الاصل لذلك لا يجوز التوسع فيه.

والخلاصة في ذلك ،يرى الباحث ان المقصود (بحرية الإدارة المطلقة في اختيار تعيين رجل الشرطة) هي "استقلال جهة الإدارة من اجل اختيار بعض الافراد لبعض الوظائف الخاصة برجل الشرطة ،دون ان تقوم الادارة باتباع اي وسيلة من الوسائل العادية في تولي تلك الوظائف ،مع التزامها بشروط التعيين الاخرى ،كون هذه الشروط يلزم توافرها في كل من يشغل وظيفة سواء كانت عامة أم خاصة بقوى الأمن الداخلي وسواء كانت هذه الوظيفة عليا أم في ادنى درجات السلم الوظيفي وأن تحصر ذلك في أضيق الحدود بوصفها استثناء من القاعدة العامة "

الخاتمة

في ختام بحثنا لموضوع " طرق اختيار تعيين رجل الشرطة —دراسة مقارنة " توصلنا إلى عدد من النتائج والمقترحات نعرضها في ما يأتي:

أولاً- النتائج:

١- أن طريقة الاعداد الفني المسبق باعتبارها احدى طرق اختيار تعيين رجل الشرطة ،تجد تطبيق لها في أكاديميات الشرطة والمعاهد وكذلك مراكز التدريب التابعة الى وزارة الداخلية سواء في العراق أم في الدول محل المقارنة ،حيث تقوم هذه الكليات والمعاهد بتأهيل الطلاب اثناء مدة الدراسة المحددة لهم حسب نظام الكلية و يتلقى الطالب خلال هذه المدة الدروس في مختلف المجالات القانونية والإدارية وكذلك التدريب على مختلف فنون القتال لغرض تأهيله لشغل الوظيفة في قوى الأمن الداخلي بعد تخرجه.

٢- ان طريقة المسابقة في اختيار تعيين رجل الشرطة تحقق مبدأ العدالة والمساواة بين جميع المتقدمين لغرض التعيين في قوى الأمن الداخلي ،على اعتبار انها تعتمد على اسس موضوعية موجودة بالمتقدم نفسه ،ولا تعتمد على عناصر خارجية عنه ،كذلك انها تبتعد عن عوامل التأثيرات الخارجية مثل الوساطة والمحسوبية ،وهي بذلك تقترب الى تحقيق مبدأ المساواة في تقاليد وظائف الدولة.

٣- أن نظام الوظائف المحجوزة فيما يتعلق باختيار تعيين رجل الشرطة ما هو الا وسيلة استثنائية لشغل الوظيفة في قوى الأمن الداخلي ،يلجأ اليها في أضيق الحدود اذا اقتضت الضرورة استخدام هذا الاسلوب في مجال تعيين رجل الشرطة كون أن الطرق العادية هي السائدة في هذا المجال في جميع الاوقات.

٤- ان المقصود (بحرية الإدارة المطلقة في اختيار تعيين رجل الشرطة) هي "استقلال جهة الإدارة من اجل اختيار بعض الافراد لبعض الوظائف الخاصة برجل الشرطة ،دون ان تقوم الادارة بإتباع اي وسيلة من الوسائل العادية في تولي تلك الوظائف ،مع التزامها بشروط التعيين الاخرى.

ثانياً- المقترحات :

١- من أجل تحديد الطريقة الرئيسة في اختيار تعيين الطالب في كلية الشرطة العراقية ندعو المشرع العراقي إلى تعديل البند (سابعاً) من المادة (٥) من قانون كلية الشرطة رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٠ المعدل بجعل طريقة المسابقة (الامتحانات) هي الطريقة المعتمدة من قبل الكلية في قبول الطلبة لديها ، وتكون بالصيغة التالية " يتولى مجلس الكلية الاختصاصات الآتية: سابعاً: تحديد الاختبارات وشروط المفاضلة بين الطلبة المتقدمين للقبول في الكلية في كل سنة دراسية ، على

ان تكون طريقة المسابقة (الامتحانات) هي الطريقة الرئيسية المعتمدة من قبل الكلية لقبول الطلبة بموجبها " .

٢- نقترح على المشرع العراقي بإضافة نص في قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي يلزم الإدارة بحجز نسبة من الوظائف الخاصة بقوى الأمن الداخلي لا تتجاوز نسبتها (٥%) لأبناء الشهداء من القوات الأمنية والقوات العسكرية وابناء الحشد الشعبي اكراماً لهم وللتضحيات التي قدموها للوطن، لتكون المادة "يتم تخصيص نسبة (٥%) من الوظائف الشاغرة في وزارة الداخلية لأبناء الشهداء من القوات الأمنية والقوات العسكرية وابناء الحشد الشعبي للتعيين بصفة ضابط أو شرطي أو موظف مدني على ملاك وزارة الداخلية بعد التأكد من توافر الشروط المطلوبة للتعيين فيهم " .

٣- ندعو المشرع العراقي إلى ضرورة أن يتم تحديد الوظائف التي تستدعي الأخذ بوسيلة الاختيار المطلق للإدارة للتعيين في الوظائف الخاصة بقوى الأمن الداخلي تحديداً دقيقاً، ولا يوجد مانع من أن يكون هناك ثمة معيار لغرض اضافة وظائف اخرى إذا دعت الظروف إلى ذلك ، إلا انه يجب مراعاة عدم التوسع فيها على اعتبار أن هذه الوسيلة تعتبر استثناء من الاصل لذلك لا يجوز التوسع فيه .

الهوامش :

- (١) د . شريف يوسف خاطر : الوظيفة العامة – دراسة مقارنة ، ط٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص٦١ .
- (٢) المادة (١) من قانون انشاء اكااديمية الشرطة في مصر رقم (٩١) لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (٣) المادة (٦) من قانون هيئة الشرطة في مصر رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .
- (٤) المادة (٧٨) من قانون هيئة الشرطة رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل.
- (٥) د . عايد محمود محمد صباح : طرق اختيار الموظف العام ومكافحة عناصر الفساد في شائبتها- دراسة تحليلية مقارنة ، الطبعة الأولى ، المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٩ ، ص١٣٧ .
- (٦) نص البند (رابعاً) من المادة (٥) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن لداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل " يشترط فيمن يعين ضابطاً أن يكون :متخرجاً في إحدى كليات قوى الأمن الداخلي في العراق ... " .
- (٧) نص البند (ثانياً) من المادة (٢١) من قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ المعدل " يمنح من يعين في قوى الأمن الداخلي رتبة شرطي بعد نجاحه في دورة تدريبية ، ويجوز منحة رتبة أو رتبتين أعلى من رتبة شرطي بعد نجاحه في الدورات أو المدارس الخاصة بقوى الأمن الداخلي " .
- (٨) المادة (١) من قانون كلية الشرطة رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٠ المعدل .
- (٩) قرار المحكمة الإدارية العليا رقم (١١٢١٧/ لسنة ٤٦) بتاريخ ٢٠٠١/٥/١٦ ، منشور في موسوعة العدالة في احكام المحكمة الإدارية العليا ، ط١ ، الجزء الثاني، دار العدالة للنشر والتوزيع، ٢٠١٨ ، ص١٠ .
- (١٠) فتوى مجلس الدولة العراقي رقم (٢٠١٧/١٢٤) بتاريخ ٢٠١٧/١٠/٣٠ ، منشور ضمن قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لسنة ٢٠١٨ ، ص٨٩ .
- (١١) د. محمد رفعت عبد الوهاب ،د. ابراهيم عبد العزيز شيجا ،اصول الادارة العامة ،من دون ذكر عدد الطبعة ، دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ،١٩٩٨ ،ص٣٠٦ ،د. ماجد راغب الحلو :القانون الاداري ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار المطبوعات الجامعية ،الاسكندرية ،١٩٩٤ ،ص٢٢٨ ،د. محسن العبودي: الوظيفة العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الكتب والوثائق القومية ،القاهرة ،٢٠٠٤ ،ص٧٧ .

- (١٢) عبد الزهرة ناصر الدليمي : مجلس الخدمة واهميته في الوظيفة العامة ،رسالة ماجستير ،كلية القانون والعلوم السياسية ،جامعة بغداد ،١٩٧٣، ص٤٧.
- (١٣) د. عادل الطبطبائي : قانون الخدمة المدنية الكويتي- دراسة تطبيقية لقرارات مجلس الخدمة المدنية وفتاوى ديوان الموظفين وإدارة الفتوى والتشريع ،من دون ذكر عدد الطبعة ، جامعة الكويت ، ١٩٨٣ . ص١٢٨.
- (١٤) مصطفى سالم النجفي : المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الموصل ، ٢٠٠٤ ، ص١٥٥ .
- (١٥) د. طلعت حرب محفوظ : مبدأ المساواة في الوظيفة العامة ،من دون ذكر عدد الطبعة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٨٣ ، ص١٩١ .
- (١٦) د. سليمان محمد الطماوي : الوجيز في القانون الإداري ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٢ ، ص٤٣٩ .
- (١٧) د. سليمان محمد الطماوي : طرق اختيار الموظفين ،بحث مقدم الى المؤتمر العربي الثالث للعلوم الإدارية المنعقد في القاهرة ، ١٩٦٥ ، ص٤ .
- (١٨) د. صلاح أحمد السيد جوده : الرقابة القضائية على التعيين في الوظائف العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ ، ص٤٣٤ .
- (١٩) د. أحمد عبد الحسيب السنترنسي : الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧ وأحكام القضاء الإداري ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠١٨ ، ص٦٧.
- (٢٠) د. أنور أحمد رسلان : الوظيفة العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص١٤٩ .
- (٢١) د. مصطفى طنطاوي : أهمية التدريب ، برنامج العلاقات الصناعية ، من دون ذكر عدد الطبعة ، المعهد القومي للإدارة العليا ، القاهرة ، ١٩٦٧ ، ص٤٤ .
- (٢٢) د. سليمان محمد الطماوي : طرق اختيار الموظفين ،مصدر سابق، ص١٩٧ .
- (٢٣) منتصر عبد الله حامد المصري :تعيين الموظفين العموميين ،رسالة ماجستير ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية ،الأردن ، ٢٠٠٥ ، ص٧١ وما بعدها .
- (٢٤) د . محمد السيد محمد الدماصي : الاتجاهات الحديثة في شغل الوظائف العامة عن طريق امتحان التسابق ، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، الشعبة المصرية للمعهد الدولي ، السنة (٢٩)، العدد (١)، ١٩٨٧، ص٥١ .
- (٢٥) محمد السيد محمد الدماصي : تولية الوظائف العامة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٨ ، ص١٥٦ .
- (٢٦) اسماعيل زكي : ضمانات الموظفين في التعيين .الترقية .التأديب ،رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق بالجامعة المصرية ، القاهرة ، ١٩٩٧ ، ص٢١ .
- (٢٧) المادة (١) من قانون إنشاء أكاديمية الشرطة رقم (٩١) لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (٢٨) الفقرة (٢) من المادة (٧) من قانون انشاء اكايدمية الشرطة رقم (٩١) لسنة ١٩٧٥ المعدل
- (٢٩) المادة (١١) من قانون أنشاء أكاديمية الشرطة رقم (٩١) لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- (٣٠) تعليمات واجراءات قبول الطلاب في أكاديمية الشرطة المصرية منشوره على الموقع الرسمي لوزارة الداخلية المصرية (<https://www.madephouyou.us>) ، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٢/٢٠ .
- (٣١) المادة (١١) من قانون كلية الشرطة رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٠ المعدل .
- (٣٢) المادة (١٣) من قانون كلية الشرطة رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٠ المعدل .
- (٣٣) تعليمات وضوابط القبول للدورة (٢٧) في المعهد العالي للتطوير الامني والاداري العراقي ،منشوره على الموقع الرسمي لوزارة الداخلية /مديرية ادارة التطوع(<https://www.iraqjobstoday.net>) ، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٤/٢٠ .
- (٣٤) حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (١١٧٤ لسنة٤٨ق) بتاريخ ٢٠٠٥ /٢/١٢ ،موسوعة أحكام المحكمة الادارية العليا منذ نشأتها حتى عام ٢٠١٥ ، الجزء الخامس ، ط١ ، دار محمود للنشر ، ٢٠١٥ ، ص٣٣٥٤ .

- (٣٥) قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي بصفتها التمييزية رقم (٤٥/انضباط /تميز ٢٠٠٦) في ٣/٦/٢٠٠٦ ، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شورى الدولة ، ط ١ ، ٢٠٠٨ ، ص ٣٢٩ .
- (٣٦) د. محمد محمود سعيد :مبدأ المساواة في التعيين بالوظيفة العامة -دراسة مقارنة ،من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الجامعة الجديدة ،الاسكندرية ،٢٠١٩ ، ص ١٠٦ .
- (٣٧) د . محمد صلاح عبد البديع السيد : الوسيط في القانون الإداري ، الجزء الثاني ،من دون ذكر عدد الطبعة، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ ، ص ٢٣٧ .
- (٣٨) د . يسرى العصار : مبادئ القانون الإداري ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٢ ، ص ١٥٥ .
- (٣٩) د . محمد باهي أبو يونس : الاختيار على اساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي ، ط ١ ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ١٩٩٩ ، ص ١٤٦ .
- (٤٠) محمد السيد محمد الدماصي : تولية الوظائف العامة ، مصدر سابق ، ص ١٥٢ .
- (٤١) د. علي حسين خطار شنتاوي : تعيين الموظفين العموميين في فرنسا والاردن -دراسة مقارنة ،بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية للبحوث والدراسات ، جامعة مؤتة ، مج(٧) ، ع(٢) ، ١٩٩٢ ، ص ٢٠٧ .
- (٤٢) اسماعيل عبد الحميد الجزار :ضمانات الموظف في التعيين والعزل في الفقه الاسلامي -دراسة مقارنة ،رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ،جامعة طنطا ،٢٠٠٧ ، ص ١٢٥ .
- (٤٣) د. سليمان محمد الطماوي : طرق اختيار الموظفين ،مصدر سابق ، ص ٢٠٣ .
- (٤٤) د. نواف سالم كنعان :امتحانات التوظيف كأسلوب لشغل الوظيفة العامة -دراسة تحليلية مقارنة ، بحث منشور في مجلة دراسات الصادرة عن الجامعة الأردنية ، المجلد(٢٠) ، العدد (٣) جامعة مؤتة ، ٢٠١١ ، ص ٥٤ .
- (٤٥) د. حمدي امين عبد الهادي :ادارة شؤون موظفي الدولة أصولها واساليبها ،الطبعة الثانية ،دار الفكر العربي ،القاهرة ، ١٩٨٢ ، ص ٥٨ .
- (٤٦) د. طارق المجذوب : الإدارة العامة ،من دون ذكر عدد الطبعة ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، ٢٠٠٠ ، ص ٣١٣ .
- (٤٧) المادة (١٣) من قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .
- (٤٨) تعليمات وضوابط قبول الضباط في المعهد العالي للتطوير الأمني والإداري ، منشورة على الموقع الرسمي لوزارة الداخلية العراقية-مديرية ادارة التطوع(<https://www.moi-jobs.iq/contactus.php>)، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٣/٢٥ .
- (٤٩) فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري رقم (٤٤٩/٦/٨٦) في ١٠/٤/١٩٩٠ ،موسوعة أحكام المحكمة الادارية العليا منذ نشأتها حتى عام ٢٠١٥ ،القاهرة ، ٢٠١٥ ، ص ٤٣٥ .
- (٥٠) فتوى مجلس الدولة العراقي رقم (٢٠١٧/١٢٢) بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٥ ، منشورة في قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لعام ٢٠١٧ ، الجزء الثاني ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار السنهوري ، ٢٠١٩ ، بيروت ، ص ٤٣٧ .
- (٥١) د. أنس محمد جعفر : الوظيفة العامة ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ ، ص ٧٧ .
- (٥٢) د. شاب توما منصور : القانون الإداري ،دراسة مقارنة ، الجزء الأول ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الطبع والنشر الأهلية ،بغداد ، ١٩٧٠ ، ص ٣٠٦ .
- (٥٣) منتصر عبد الله حامد : مصدر سابق ، ص ٦٥ .
- (٥٤) د. محمد محمود سعيد : مصدر سابق ، ص ٢٠٢ .
- (٥٥) محمد ابراهيم حسن : مبدأ المساواة في تقليد الوظائف العامة ،رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ،جامعة القاهرة ، ١٩٨٥ ، ص ٣٨ .
- (٥٦) د . شاب توما منصور : القانون الإداري -دراسة مقارنة ، مصدر سابق ، ص ٣٠٦ .
- (٥٧) د. محمد ابراهيم حسن : مبدأ المساواة في تقليد الوظائف العامة ، مصدر سابق ، ص ٢٦٦ .
- (٥٨) د . طلعت حرب محفوظ : مصدر سابق ، ص ٤٩٥ .

- (٥٩) عليوة مصطفى فتح الباب : الرقابة القضائية على التعيين في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٣ ، ص ٨١ .
- (٦٠) د . محمد السيد محمد الدماصي : تولية الوظائف العامة، مصدر سابق ، ص ٣٣٠ .
- (٦١) د . عبد القادر القيسي : مبدأ المساواة ودوره في تولية الوظائف العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٢ ، ص ٢١٨ .
- (٦٢) د . أحمد عبد الحسين السنتريسي : مصدر سابق ، ص ٦٣ .
- (٦٣) د . فوزي حبيش : الوظيفة العامة ، إدارة شؤون الموظفين ، ط ٤ ، مكتبة صادر ناشرون ، القاهرة ، ٢٠٠٨ ، ص ١١٢ .
- (٦٤) د . يوسف سعد الله الخوري : الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد ، ط ١ ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٤ ، ص ٣٨٩ .
- (٦٥) د . أبراهيم الديري : الإدارة الحكومية في مصر ووسائل رفع كفاءتها الانتاجية ، من دون ذكر عدد الطبعة ، ديوان الموظفين ، القاهرة ، ١٩٥٨ ، ص ١٣ .
- (٦٦) د . شريف يوسف خاطر : مصدر سابق ، ص ٦١ .
- (٦٧) البند (سابعاً) من المادة (٥) من قانون كلية الشرطة العراقية رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٠ المعدل .
- (٦٨) قرار المحكمة الادارية العليا في مصر رقم (١١٨٦ لسنة ٣٨ ق) بتاريخ ١١/٩ / ١٩٩٣ ، منشور في موسوعة العدالة في احكام المحكمة الادارية العليا ، ط ١ ، الجزء الخامس ، دار العدالة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٨ ، ص ٣٥١ .
- (٦٩) قرار مجلس الدولة العراقي رقم (٢٠٠٦/٩) في ٢٣/١ / ٢٠٠٦ ، منشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة العراقي (<https://www.conseil-etat.fr/ar>) تاريخ الزيارة ٢٥/٤/٢٠٢١ .
- (٧٠) د . جمال الدين سامي : أصول القانون الاداري ، الجزء الاول ، ط ١ ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٦ ، ص ٢٩٤ .
- (٧١) د . ماجد راغب الحلو : القانون الاداري ، مصدر سابق ، ص ٢٥٩ .
- (٧٢) د . غازي فيصل مهدي : التعيين في الوظائف العليا ، بحث منشور في مجلة النهدين للحقوق ، مجلد ٣ ، سنة ١٩٩٩ ، ص ١١٥ .
- (٧٣) د . عزيزة الشريف : نظام العاملين المدنيين بالدولة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨١ ، ص ١٢٠ .
- (٧٤) د . مجدي مدحت النهري : الموظف العام ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ٧٠ .
- (٧٥) د . محمد عبد الحميد ابو زيد : المطول في القانون الاداري -دراسة مقارنة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦ ، ص ١٠٩ .
- (٧٦) د . ثروت بدوي : النظم السياسية ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٥ ، ص ٣٢٤ .
- د . سليمان الطماوي : طرق اختيار الموظفين ، مصدر سابق ، ص ٦ .
- (٧٧) د . عبد الغني بسيوني : القانون الاداري-دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الاداري وتطبيقاتها في لبنان ، من دون ذكر عدد الطبعة ، الدار الجامعية للطباعة ، لبنان ، ١٩٨٦ ، ص ٢١٤ .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً - المراجع القانونية :

- ١- د . أبراهيم الديري : الإدارة الحكومية في مصر ووسائل رفع كفاءتها الانتاجية ، من دون ذكر عدد الطبعة ، ديوان الموظفين ، القاهرة ، ١٩٥٨ .
- ٢- د . أحمد عبد الحسيب السنتريسي : الوظيفة العامة في ضوء نصوص قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية رقم (١٢١٦) لسنة ٢٠١٧ وأحكام القضاء الإداري ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية ، ٢٠١٨ .
- ٣- د . أنس محمد جعفر : الوظيفة العامة ، ط ٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .

- ٤- د. أنور أحمد رسلان : الوظيفة العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٧ .
- ٥- د. ثروت بدوي : النظم السياسية ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٧٥ .
- ٦- د. جمال الدين سامي : أصول القانون الإداري ، الجزء الأول ، " ط١ ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٦ .
- ٧- د. حمدي امين عبد الهادي : إدارة شؤون موظفي الدولة أصولها واساليبها ، الطبعة الثانية ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٨٢ .
- ٨- د. سليمان محمد الطماوي : الوجيز في القانون الإداري ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٢ .
- ٩- د. شاب توما منصور : القانون الإداري ، دراسة مقارنة ، الجزء الأول ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الطبع والنشر الأهلية ، بغداد ، ١٩٧٠ .
- ١٠- د. شريف يوسف خاطر : الوظيفة العامة – دراسة مقارنة ، ط٢ ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٩ .
- ١١- د. صلاح أحمد السيد جوده : الرقابة القضائية على التعيين في الوظائف العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٧ .
- ١٢- د. طارق المجذوب : الإدارة العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ، ٢٠٠٠ .
- ١٣- د. طلعت حرب محفوظ : مبدأ المساواة في الوظيفة العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، ١٩٨٣ .
- ١٤- د. عادل الطيببائي : قانون الخدمة المدنية الكويتي- دراسة تطبيقية لقرارات مجلس الخدمة المدنية وفتاوى ديوان الموظفين وإدارة الفتوى والتشريع ، من دون ذكر عدد الطبعة ، جامعة الكويت ، ١٩٨٣ .
- ١٥- د. عايد محمود محمد صباح : طرق اختيار الموظف العام ومكافحة عناصر الفساد في شائبتها- دراسة تحليلية مقارنة ، الطبعة الأولى ، المصرية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، ٢٠١٩ .
- ١٦- د. عبد الغني بسيوني : القانون الإداري-دراسة مقارنة لأسس ومبادئ القانون الإداري وتطبيقاتها في لبنان ، من دون ذكر عدد الطبعة ، الدار الجامعية للطباعة ، لبنان ، ١٩٨٦ .
- ١٧- د. عبد القادر القيسي : مبدأ المساواة ودوره في تولية الوظائف العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، المكتبة القانونية ، بغداد ، ٢٠١٢ .
- ١٨- د. عزيزة الشريف : نظام العاملين المدنيين بالدولة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٨١ .
- ١٩- د. فوزي حبيش : الوظيفة العامة ، إدارة شؤون الموظفين ، ط٤ ، مكتبة صادر ناشرون ، القاهرة ، ٢٠٠٨ .
- ٢٠- د. ماجد راغب الحلو : القانون الإداري ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٤ .
- ٢١- د. مجدي مدحت النهري : الموظف العام ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦ .
- ٢٢- د. محسن العبودي : الوظيفة العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الكتب والوثائق القومية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .

- ٢٣- د. محمد باهي أبو يونس : الاختيار على اساس الصلاحية للوظيفة العامة في النظام الإداري الإسلامي ، ط ١ ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، ١٩٩٩ .
- ٢٤- د. محمد رفعت عبد الوهاب ، د. ابراهيم عبد العزيز شيحا ، اصول الادارة العامة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار المطبوعات الجامعية ، الاسكندرية ، ١٩٩٨ .
- ٢٥- د. محمد صلاح عبد البديع السيد : الوسيط في القانون الإداري ، الجزء الثاني ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٤ .
- ٢٦- د. محمد عبد الحميد ابو زيد : المطول في القانون الاداري -دراسة مقارنة ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ١٩٩٦ .
- ٢٧- د. محمد محمود سعيد :مبدأ المساواة في التعيين بالوظيفة العامة -دراسة مقارنة ،من دون ذكر عدد الطبعة ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ٢٠١٩ .
- ٢٨- د. مصطفى طنطاوي : أهمية التدريب ، برنامج العلاقات الصناعية ، من دون ذكر عدد الطبعة ، المعهد القومي للإدارة العليا ، القاهرة ، ١٩٦٧ .
- ٢٩- د. يسرى العصار : مبادئ القانون الإداري ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ٢٠٠٢ .
- ٣٠- د. يوسف سعد الله الخوري : الوظيفة العامة في التشريع والاجتهاد ، ط ١ ، منشورات زين الحقوقية ، بيروت ، ٢٠٠٤ .

ثانياً – الأطاريح والرسائل الجامعية :

أ-الأطاريح :

- ١-اسماعيل زكي : ضمانات الموظفين في التعيين .الترقية .التأديب ،رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق بالجامعة المصرية ،القاهرة ، ١٩٩٧ .
- ٢- اسماعيل عبد الحميد الجزار :ضمانات الموظف في التعيين والعزل في الفقه الاسلامي – دراسة مقارنة ،رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ،جامعة طنطا ، ٢٠٠٧ .
- ٣- عليوة مصطفى فتح الباب : الرقابة القضائية على التعيين في الوظيفة العامة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، ٢٠١٣ .
- ٤- محمد ابراهيم حسن : مبدأ المساواة في تقليد الوظائف العامة ،رسالة دكتوراه ،كلية الحقوق ،جامعة القاهرة ، ١٩٨٥ .
- ٥- محمد السيد محمد الدماصي : تولية الوظائف العامة ، رسالة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة عين شمس ، القاهرة ، ١٩٩٨ .
- ٦- مصطفى سالم النجفي : المساواة ودورها في تولي الوظائف العامة ، اطروحة دكتوراه ، كلية الحقوق ، جامعة الموصل ، ٢٠٠٤ .

ب- الرسائل :

- ١-عبد الزهرة ناصر الدليمي : مجلس الخدمة واهميته في الوظيفة العامة ،رسالة ماجستير ،كلية القانون والعلوم السياسية ،جامعة بغداد ، ١٩٧٣ .
- ٢- منتصر عبد الله حامد المصري :تعيين الموظفين العموميين ،رسالة ماجستير ،كلية الدراسات العليا ،الجامعة الأردنية ،الأردن ، ٢٠٠٥ .

ثالثاً- البحوث والمقالات :

- ١-د. سليمان محمد الطماوي : طرق اختيار الموظفين ، بحث مقدم الى المؤتمر العربي الثالث للعلوم الإدارية المنعقد في القاهرة ، ١٩٦٥ .
- ٢- د. علي حسين خنطار شنتاوي : تعيين الموظفين العموميين في فرنسا والاردن -دراسة مقارنة، بحث منشور في مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية للبحوث والدراسات ، جامعة مؤتة ، مج(٧) ، ع(٢) ، ١٩٩٢ .
- ٣- د. غازي فيصل مهدي : التعيين في الوظائف العليا ، بحث منشور في مجلة النهرين للحقوق ، مجلد(٣) ، سنة ١٩٩٩ .
- ٤- د . محمد السيد محمد الدماصي : الاتجاهات الحديثة في شغل الوظائف العامة عن طريق امتحان التسابق ، بحث منشور في مجلة العلوم الإدارية، الشعبة المصرية للمعهد الدولي ، السنة (٢٩)، العدد (١)، ١٩٨٧ .
- ٥- د. نواف سالم كنعان : امتحانات التوظيف كأسلوب لشغل الوظيفة العامة -دراسة تحليلية مقارنة ، بحث منشور في مجلة دراسات الصادرة عن الجامعة الأردنية ، المجلد(٢٠) ، العدد (٣) جامعة مؤتة ، ٢٠١١ .

رابعاً- الفتاوى والأحكام والقرارات القضائية : أ-في مصر:

- ١-قرار المحكمة الادارية العليا في مصر رقم (١١٨٦ لسنة ٣٨ ق) بتاريخ ١١/٩ / ١٩٩٣ ، منشور في موسوعة العدالة في احكام المحكمة الادارية العليا ، ط١ ، الجزء الخامس ، دار العدالة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٨ .
- ٢- فتوى الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع في مجلس الدولة المصري رقم (٤٤٩/٦/٨٦) في ١٠/٤ / ١٩٩٠ ، موسوعة أحكام المحكمة الادارية العليا منذ نشأتها حتى عام ٢٠١٥، القاهرة، ٢٠١٥ .
- ٣- حكم المحكمة الإدارية العليا في مصر في الطعن رقم (١١٧٤ لسنة ٤٨ ق) بتاريخ ١٢/٢ / ٢٠٠٥، موسوعة أحكام المحكمة الادارية العليا منذ نشأتها حتى عام ٢٠١٥، الجزء الخامس، ط١، دار محمود للنشر ، ٢٠١٥ .
- ٤- قرار المحكمة الإدارية العليا في مصر رقم (١١٢١٧/١ لسنة ٤٦ ق) بتاريخ ١٦/٥/٢٠٠١ ، منشور في موسوعة العدالة في احكام المحكمة الادارية العليا ، ط١ ، الجزء الثاني، دار العدالة للنشر والتوزيع ، ٢٠١٨ .

ب-في العراق:

- ١-فتوى مجلس الدولة العراقي رقم (٢٠١٧/١٢٤) بتاريخ ٣٠/١٠/٢٠١٧ ، منشور ضمن قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لسنة ٢٠١٨ .
- ٢- قرار الهيئة العامة لمجلس الدولة العراقي بصفتها التمييزية رقم (٤٥/انضباط /تميز ٢٠٠٦/٢٠٠٦) في ٦/٣/٢٠٠٦ ، منشور في قرارات وفتاوى مجلس شوري الدولة ، ط١ ، دار السنهوري، بغداد ، ٢٠٠٨ .

٣- قرار مجلس الدولة العراقي رقم (٢٠٠٦/٩) في ٢٠٠٦/٣/١، منشور على الموقع الرسمي لمجلس الدولة العراقي (<https://www.conseil-etat.fr/ar>) تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٤/٢٥ .
٤- فتوى مجلس الدولة العراقي رقم (٢٠١٧/١٢٢) بتاريخ ٢٠١٧/١٠/١٥ ، منشورة في قرارات وفتاوى مجلس الدولة العراقي لعام ٢٠١٧ ، الجزء الثاني ، من دون ذكر عدد الطبعة ، دار السنهوري ، بيروت ، ٢٠١٩ .

خامساً- الدساتير والقوانين والأنظمة والتعليمات :

أ-القوانين العراقية :

- ١- قانون كلية الشرطة العراقية رقم (٣٧) لسنة ٢٠٠٠ المعدل .
- ٢- قانون الخدمة والتقاعد لقوى الأمن الداخلي في العراق رقم (١٨) لسنة ٢٠١١ .

ب- القوانين الأجنبية :

- ١- قانون هيئة الشرطة في مصر رقم (١٠٩) لسنة ١٩٧١ المعدل .
- ٢- قانون إنشاء أكاديمية الشرطة في مصر رقم (٩١) لسنة ١٩٧٥ المعدل .
- ٣- قانون الخدمة المدنية المصري رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦ .

د - الأنظمة والتعليمات :

- ١- تعليمات واجراءات قبول الطلاب في أكاديمية الشرطة المصرية منشوره على الموقع الرسمي لوزارة الداخلية المصرية (<https://www.madephouyou.us>) ، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٢/٢٠ .
- ٢- تعليمات وضوابط قبول الضباط في المعهد العالي للتطوير الأمني والاداري ، منشورة على الموقع الرسمي لوزارة الداخلية العراقية-مديرية ادارة التطوع (<https://www.moi-jobs.iq/contactus.php>)، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٣/٢٥ .
- ٣- تعليمات وضوابط القبول للدورة (٢٧) في المعهد العالي للتطوير الامني والاداري العراقي ، منشوره على الموقع الرسمي لوزارة الداخلية /مديرية ادارة التطوع (<https://www.iraqjobstoday.net>) ، تاريخ الزيارة ٢٠٢١/٤/٢٠ .

سادساً- المواقع على شبكة الأنترنت :

- 1) <https://www.iraqjobstoday.net>.
- 2) <https://www.moi-jobs.iq/contactus.php>.
- 3) <https://www.madephouyou.us>.
- 4) <https://www.conseil-etat.fr/ar>.

Abstract

The task of selecting employees, including the police, is the backbone of the personnel management policy, and it is one of the most important administrative processes, because the management's success in implementing the policy set for it depends to a large extent on the extent of its good selection of the competent employee, and his appointment to the job that suits his qualifications and capabilities, and this The words apply to the policeman, given that the job of the security man is an essential element in the progress and prosperity of the state, and one of the basic ingredients for the success of this job is that the administration work to adopt a sound policy based on scientific foundations that ensures the good selection of the policeman, whether he is an officer or an affiliate, which has consequences Putting the right policeman in the right place, and the process of selecting the appointment of a policeman aims to select the best candidates for the required job from those who have the ability to perform their duties and assume their responsibilities. And it varies within the same country, depending on the type of job to be filled.

Methods of choosing to appoint a policeman – a comparative study–

Prof. Dr Ismail Sasa'a, Ghaidan Al-Budairi

University of Babylon/ college of Law

Hamza Ghalib Mukammel Al- Mayali

University of Babylon/ college of Law