



شروط تعيين ضابط الشرطة دراسة تحليلية مقارنة بين التشريع القطري والإماراتي

د. ماجد هاشم كيلاني

دكتوراه في القانون الخاص - شعبة فلسفة القانون وتاريخه، جمهورية مصر العربية، مصر.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

KEYWORDS

شروط التعيين، ضابط الشرطة، التشريع القطري، التشريع الإماراتي، مقارنة تشريعية، الأجهزة الأمنية، الوظيفة الشرطة، اللياقة البدنية والصحية، المؤهل العلمي، الانضباط الوظيفي، المرونة التشريعية، الانتماء السياسي، الفحص الطبي، التأهيل الأمني، الإدارة الشرطة، التنظيم القانوني للشرطة

HOW TO CITE

كيلاني د. م. ه. (2026). (شروط تعيين ضابط الشرطة دراسة تحليلية مقارنة بين التشريع القطري والإماراتي Emirati Journal of Law and Policing Studies, 2(2), 4-10.

<https://doi.org/10.54878/wzovkg58>

تستهدف هذه الدراسة تحليل ومقارنة شروط تعيين ضابط الشرطة في كلٍ من التشريع القطري والإماراتي، وذلك بهدف الوقوف على أوجه التشابه والاختلاف بينهما، وبيان مدى تأثير ذلك على كفاءة الجهاز الشرطي، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي المقارن من خلال استعراض النصوص القانونية المنظمة لشروط التعيين في كلا التشريعين، وتحليلها في ضوء الفقه القانوني. وتوصلت الدراسة إلى أن التشريع القطري يميل إلى الصرامة والانضباط من خلال وضع شروط أكثر تحديداً خاصة فيما يتعلق بالسن والانتماء السياسي والتاريخ الوظيفي، في حين يتجه التشريع الإماراتي نحو المرونة والتحديث المؤسسي من خلال خفض سن التعيين واستيعاب الكفاءات المتنوعة، وتلخص الدراسة إلى أهمية تحقيق التوازن بين الصرامة والمرونة لضمان إعداد جهاز أمني كفء وقادر على مواجهة التحديات المعاصرة. الكلمات المفتاحية: شروط التعيين، ضابط الشرطة، التشريع القطري، التشريع الإماراتي، مقارنة تشريعية، الأجهزة الأمنية، الوظيفة الشرطة، اللياقة البدنية والصحية، المؤهل العلمي، الانضباط الوظيفي، المرونة التشريعية، الانتماء السياسي، الفحص الطبي، التأهيل الأمني، الإدارة الشرطة، التنظيم القانوني للشرطة

Double-blind peer review by independent reviewers.

Received: 01 Jul 2026, Accepted: 10 Nov 2026, Published: 04 Dec 2026

*Corresponding author: Magedhashemkelan4law@gmail.com

Copyright: © 2026 by the author. Licensee Emirates Scholar Center for Research & Studies, UAE.

Open access under the Creative Commons Attribution (CC BY) license

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



المقدمة

تُعد عملية اختيار وتعيين ضباط الشرطة من الركائز الأساسية في بناء جهاز أمني فعال، وذلك لما لها من تأثير مباشر على كفاءة الأداء الأمني وتحقيق الاستقرار في المجتمع، وتمثل مشكلة الدراسة في اختلاف تنظيم شروط التعيين بين التشريع القطري والإماراتي، الأمر الذي يثير تساؤلات حول مدى ملائمة هذه الشروط لتحقيق الأهداف الأمنية.

وتدور أسئلة الدراسة حول:

ما هي شروط تعيين ضباط الشرطة في كل من التشريع القطري والإماراتي؟

ما أوجه التشابه والاختلاف بين التشريعين؟

أي التشريعين أكثر انساقاً مع متطلبات العمل الأمني المعاصر؟

وتفترض الدراسة أن الاختلاف بين التشريعين يعكس تبايناً في الفلسفة التشريعية بين الصرامة والمرونة.

مراجعة الأدبيات

تناولت العديد من الدراسات شروط تعيين رجال الأمن من منظور قانوني وإداري، حيث أشار جابر سعيد حسن أبو زيد (1996) إلى أهمية توافر مجموعة من الشروط التي تضمن الكفاءة والانضباط في رجل الشرطة، مؤكداً على دور المعايير القانونية في تحقيق ذلك (أبو زيد، 1996، ص 64 وما بعدها)، كما تناولت دراسات أخرى الاتجاهات الحديثة في تطوير الأجهزة الشرطية، والتي أكدت على ضرورة التوازن بين الضبط القانوني والمرونة في استقطاب الكفاءات.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى:

بيان شروط تعيين ضباط الشرطة في التشريع القطري.

توضيح شروط تعيين ضباط الشرطة في التشريع الإماراتي.

إجراء مقارنة تحليلية بين التشريعين القطري والإماراتي.

استخلاص الاتجاهات التشريعية السائدة في كلا التشريعين.

تقديم توصيات تسهم في تطوير شروط التعيين.

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج التحليلي المقارن، من خلال تحليل النصوص القانونية المنظمة لشروط تعيين ضباط الشرطة في تشريعي قطر والإمارات، ومقارنتها لاستخلاص أوجه التشابه والاختلاف بين التشريعين، كما تم الاعتماد على المصادر الفقهية والدراسات السابقة لدعم التحليل وتفسير النتائج.

أهم النتائج أو أهم المخرجات

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج، من أبرزها:

وجود اتفاق عام بين التشريعين القطري والإماراتي في الإطار الأساسي لشروط التعيين.

ميل التشريع القطري إلى الصرامة خاصة في شرط السن والانتماء السياسي والتاريخ الوظيفي.

اتجاه التشريع الإماراتي نحو المرونة خاصة في سن التعيين واستقطاب التخصصات المختلفة.

اختلاف مستوى التفصيل في تنظيم اللياقة الصحية لصالح التشريع القطري.

وجود اتفاق عام بين التشريعين في الإطار الأساسي لشروط التعيين بما يعكس وحدة الهدف المتمثل في اختيار عناصر مؤهلة للعمل الشرطي.

ميل التشريع القطري إلى الصرامة، خاصة في شرط السن والانتماء السياسي والتاريخ الوظيفي، الأمر الذي يعكس توجهاً نحو تعزيز الانضباط الوظيفي والحد من المخاطر التنظيمية.

اتجاه التشريع الإماراتي نحو المرونة وبخاصة في سن التعيين واستقطاب التخصصات المختلفة بما يتماشى مع متطلبات التطور المؤسسي وتنوع المهام الأمنية الحديثة.

اختلاف مستوى التفصيل في تنظيم اللياقة الصحية لصالح التشريع القطري، حيث يعتمد على تنظيم دقيق قائم على قرارات ولجان طبية متخصصة.

تبني التشريع الإماراتي لمعيار الفحص الطبي العام دون تفصيل تشريعي واسع بما يعكس مرونة أكبر في التطبيق العملي.

تفاوت مدى اشتراط المؤهل العلمي بين التشريعين، حيث يظهر التشريع الإماراتي توسعاً أكبر في استيعاب الكفاءات المهنية والفنية.

وجود اختلاف في معالجة المراكز القانونية السابقة للمتقدمين، حيث يظهر التشريع الإماراتي اهتماماً أكبر بالاستثناءات الانتقالية مقارنةً بالتشريع القطري.

تأثر شروط التعيين في كلا التشريعين بالفلسفة العامة للدولة في إدارة الموارد البشرية الأمنية بين توجه انضباطي صارم في قطر وتوجه مرن تطوري في الإمارات.

عدم وجود اختلاف جوهري في الهدف النهائي للتعيين، حيث يسعى كلاهما إلى ضمان كفاءة الجهاز الشرطي ورفع مستوى الأداء الأمني.

وجود تباين في درجة التدخل التشريعي مقابل السلطة التقديرية للجهات الإدارية المختصة في تطبيق شروط التعيين.

المناقشة

تكشف النتائج عن اختلاف في الفلسفة التشريعية بين النظامين القطري والإماراتي، حيث يعكس التشريع القطري توجهاً نحو تعزيز الانضباط والرقابة من خلال شروط دقيقة، في حين يعكس التشريع الإماراتي توجهاً نحو التحديث واستيعاب المتغيرات الحديثة، ويظهر هذا التباين أن كل تشريع يسعى إلى تحقيق الكفاءة الأمنية من زاوية مختلفة مما يبرز أهمية الدمج بين النهجين لتحقيق أفضل النتائج.

الخلاصة / الآثار / التوصيات

تخلص الدراسة إلى أن تحقيق جهاز شرطي فعال يتطلب التوازن بين الصرامة التشريعية والمرونة العملية، وتوصي الدراسة بما يلي:

ضرورة تحقيق توازن تشريعي بين الصرامة والمرونة في شروط تعيين ضابط الشرطة، بحيث لا تغطي متطلبات الانضباط على حساب استقطاب الكفاءات، ولا تؤدي المرونة إلى إضعاف معايير الاختيار.

الاستفادة من النموذج القطري في تعزيز الانضباط الوظيفي، خاصة فيما يتعلق بمراعاة السجل التأديبي السابق للمتقدمين، لما لذلك من أثر في رفع كفاءة الجهاز الشرطي.

تبني بعض جوانب المرونة في التشريع الإماراتي، خصوصاً ما يتعلق بتوسيع قاعدة الاستقطاب لتشمل تخصصات متنوعة، بما يواكب التطورات الحديثة في العمل الأمني.

إعادة النظر في سن التعيين بحيث يتم تحقيق توازن بين النضج الوظيفي المطلوب في بعض الحالات، وبين إتاحة الفرصة المبكرة لإعداد كوادر شرطية مؤهلة أكاديمياً ومهنياً.

تطوير معايير اللياقة الصحية بشكل أكثر تفصيلاً ومرونة في الوقت ذاته، بحيث تجمع بين الدقة الطبية ومتطلبات الواقع العملي.

تعزيز مبدأ الحياد السياسي في الأجهزة الشرطية من خلال نصوص قانونية أكثر وضوحاً، بما يضمن استقلالية العمل الأمني عن أي تأثيرات سياسية.

توحيد المعايير الأساسية للتعين مع ترك مساحة تنظيمية للجهات المختصة، بما يحقق التوازن بين التشريع المركزي والمرونة الإدارية.

الاهتمام بتطوير برامج إعداد وتأهيل ضباط الشرطة قبل التعيين، بما يضمن رفع مستوى الكفاءة المهنية والعلمية.

إدخال معايير حديثة في اختيار الضباط تراعي المهارات التقنية والرقية، نظراً لتطور طبيعة الجريمة والعمل الأمني.

تعزيز مبدأ الاستقرار التشريعية من خلال وضع نصوص انتقالية واضحة عند تعديل قوانين التعيين لتجنب الإشكالات القانونية.

إجراء مراجعة دورية لشروط التعيين في كلا التشريعين لضمان مواكبتها للتغيرات الاجتماعية والتكنولوجية.

تشجيع الدراسات المقارنة المستقبلية بين الأنظمة الخليجية في المجال الشرطي للاستفادة من أفضل الممارسات التشريعية.

تبني رؤية تشريعية متكاملة - في دول مجلس التعاون الخليجي - تواكب التطورات الأمنية الحديثة.

خطة البحث

الفصل الأول : شروط تعيين ضابط الشرطة في التشريع القطري

الفصل الثاني : شروط تعيين ضابط الشرطة في التشريع الإماراتي

الفصل الثالث : أوجه الشبه والاختلاف في شروط تعيين ضابط الشرطة في تشريعي قطر والإمارات

الفصل الأول

شروط تعيين ضابط الشرطة في التشريع القطري

تنص المادة 12 - الفصل الأول : تعيين الضباط - الباب الثاني : التعيين في قانون رقم (23) لسنة 1993 بشأن قوة الشرطة على أن :

" يشترط فيمن يعين ضابطاً في الشرطة، ما يأتي:1- أن يكون قطري الجنسية.2- أن يكون قد بلغ من العمر عشرين سنة ميلادية.3- أن يكون حسن السمعة والسلوك، وألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره.4- ألا يكون قد فصل من الخدمة العامة بحكم أو قرار تأديبي نهائي لسبب إخلاله الجسم بواجبات عمله ما لم يكن قد مضى على صدور الحكم أو القرار سنتان.5- ألا يكون متمتعاً إلى أي تنظيم سياسي.6- أن يكون لائقاً صحياً للخدمة، ويصدر بتحديد شروط اللياقة الصحية قرار من وزير الداخلية بناء على اقتراح اللجنة الطبية المختصة.7- أن يكون متخرجاً من إحدى كليات أو معاهد الشرطة المعترف بها، التي يشترط للانحاق بها الحصول على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، ويجوز تعيين الحاصلين على مؤهل جامعي من إحدى الجامعات المعترف بها وفقاً للقواعد التي يصدر بها قرار وزير الداخلية بناء على اقتراح اللجنة العامة لشؤون الشرطة. "

ويلاحظ أن المشرع القطري قد حدد مجموعة من الضوابط التي يجب توافرها في المتقدم لشغل هذه الوظيفة، في مقدمة هذه الشروط يأتي شرط الجنسية، إذ اشترط أن يكون المتقدم قطري الجنسية، وهو ما يعكس الطبيعة السيادية والحساسية لجهاز الشرطة (صبح، 2019، ص 32)، كما حدد المشرع سناً أدنى للتعين وهو عشرين سنة ميلادية بما يضمن حداً من النضج البدني والعقلي (أبو النصر، 2007، ص 208)، كذلك ركز النص على ضرورة التمتع بحسن السمعة والسلوك مع اشتراط عدم صدور أحكام جنائية مخلة بالشرف أو الأمانة

إلا في حالة رد الاعتبار ؛ وهذا ما يبرز أهمية الجانب الأخلاقي في رجل الشرطة (أبو زيد - 1996 - ص 5 وما بعدها ، معوض ، 2022 ، ص 125) .

كما تضمنت المادة شروطاً تتعلق بالمسار الوظيفي والسلوك المهني السابق، حيث منعت تعيين من سبق فصله تأديبياً بسبب إخلال جسمه بواجبات العمل إلا بعد مرور مدة زمنية محددة بما يفتح المجال لإعادة الإدماج بشروط ، يعني ذلك أن الشخص الذي فصل من عمله بسبب مخالفة كبيرة لقواعد العمل لا يُسمح بتعيينه مرة أخرى مباشرة، بل يجب أن تمر فترة زمنية محددة أولاً، وبعدها يمكن النظر في إعادة توظيفه إذا توفرت شروط وضوابط معينة ، وقد أكدت المادة كذلك على ضرورة توافر اللياقة الصحية وفق معايير تحددها جهة مختصة مما يعكس أهمية الجاهزية البدنية (رشيد ، 2018 ، ص 613) .

ومن ناحية التأهيل العلمي ، اشترط النص التخرج من كليات أو معاهد الشرطة مع إتاحة إمكانية تعيين الحاصلين على مؤهلات جامعية وفق ضوابط خاصة، وهذا ما يدل على توجه المشرع نحو تحقيق التوازن بين التأهيل الأمني والتعليمي بما يضمن إعداد ضباط الشرطة بشكل متكامل يجمع بين الانضباط الأمني والمعرفة العلمية ؛ حيث يسعى المشرع إلى بناء كوادر شرطية قادرة على أداء مهامها بكفاءة دون إغفال أهمية الوعي والثقافة في دعم العمل الأمني وتطويره (خضير ، 1999 ، ص 103 و 152 ؛ أبو زيد - 1996 - ص 57 وما بعدها ، مليحة - 2010 - ص 14 وما بعدها)

وبين من هذا النص أن المشرع القطري سعى إلى تحقيق مزيج من المعايير الشكلية والموضوعية في اختيار ضباط الشرطة، حيث جمع بين شروط تقليدية مثل الجنسية والسن، وأخرى أكثر عمقاً تتعلق بالسلوك والسمعة والخلفية الوظيفية ، غير أن بعض هذه الشروط كـ "حسن السمعة والسلوك" تظل ذات طابع فضفاض وتخضع لتقدير الجهة الإدارية مما قد يفتح المجال لاختلاف التفسير أو حتى إساءة الاستخدام في بعض الحالات ؛ في المقابل، فإن اشتراط عدم الانتماء إلى أي تنظيم سياسي يعكس رغبة واضحة في تحييد جهاز الشرطة عن التجاذبات والتحيزات السياسية بما يعزز مبدأ الحياد الوظيفي والأمني ، لكنه قد يثير تساؤلات تتعلق بمدى تأثيره على بعض الحقوق والحريات.

ومن زاوية أخرى، يظهر أن المشرع قد أولى اهتماماً ملحوظاً بالتأهيل العلمي والمهني من خلال اشتراط التخرج من مؤسسات شرطية متخصصة مع فتح المجال أمام خريجي الجامعات، وهو توجه يعزز من كفاءة الجهاز الأمني ، إلا أن إحالة بعض التفاصيل إلى قرارات وزير الداخلية - خاصة فيما يتعلق بالقواعد والإجراءات- يمنح السلطة التنفيذية دوراً واسعاً في تنظيم شئون التعيين ، وهذا ما قد يؤثر على مبدأ الشفافية إذا لم يقترن بضوابط واضحة ، وعليه، فإن النص يعكس توازناً نسبياً بين متطلبات الانضباط والكفاءة، لكنه لا يخلو من جوانب تحتاج إلى مزيد من التحديد لضمان العدالة والموضوعية في التطبيق.

الفصل الثاني

شروط تعيين ضباط الشرطة في التشريع الإماراتي

تنص المادة 18 في الفصل الأول : الضباط - الباب الثاني : في التعيين - في قانون اتحادي رقم 12 لسنة 1976 م في شأن قوة الشرطة والأمن على أن :

" يشترط فيمن يعين ضابطاً : أ) أن يكون من مواطني دولة الإمارات العربية المتحدة. ب) أن يكون قد أكمل الثامنة عشرة من عمره. ج) أن يكون قد اجتاز الفحص الطبي المقرر. د) أن يكون حائزاً على شهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، ويستثنى من ذلك صاحب المهنة الفنية الذي يحتاج ويكون الاستثناء بقرار من الوزير. هـ) أن يكون حسن السير والسلوك (ألا يكون قد سبق الحكم عليه في جناية أو جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره. ز) أن يكون متخرجاً في إحدى كليات أو معاهد الشرطة العليا التي يعتمدها الوزير ويستثنى من ذلك من كان حاصلًا على مؤهل من إحدى الجامعات أو المعاهد العالية المعترف بها. ح) أن لا يقل طوله عن 160 سنتيمتر. ويستثنى من شرطي المؤهل والطول الواردين في البندين (د، ح) الطلبة الذين التحقوا قبل العمل بهذا القانون للدراسة بإحدى كليات الشرطة ومعاهدها. "

يُلاحظ أن المادة القانونية السابقة قد حددت الشروط القانونية الواجب توافرها فيمن يُعين ضابطاً، حيث يبدأ النص بالتأكيد على شرط الجنسية الإماراتية، باعتباره من الشروط الأساسية المرتبطة بسيادة الدولة وحماية أمنها الداخلي (صباح ، 2019 ، ص 32) ، كما اشترط المشرع حداً أدنى للسن وهو ثمانية عشر عاماً، وهو ما يعكس توجهاً نحو إتاحة الالتحاق المبكر بالمؤسسة الأمنية شريطة استيفاء باقي الشروط ، ويضاف إلى ذلك ضرورة اجتياز الفحص الطبي بما يضمن تمتع المتقدم باللياقة الصحية اللازمة لأداء المهام الأمنية (رشيد ، 2018 ، ص 613) إلى جانب اشتراط حسن السير والسلوك وعدم صدور أحكام في جرائم مخلة بالشرف أو الأمانة إلا في حالة رد الاعتبار ، وذلك ضماناً لثقة الدولة في الشخص المرشح لشغل وظيفة ضابط الشرطة (معوض ، 2022 ، ص 125 ؛ أبو زيد - 1996 - ص 5 وما بعدها) .

كما ركز النص على الجانب التعليمي والمهني، حيث اشترط الحصول على شهادة الثانوية العامة كحد أدنى مع منح استثناءات لأصحاب المهن الفنية التي تحتاجها جهة العمل بقرار من الوزير المختص ؛ وهذا ما يعكس مرونة تشريعية لتلبية احتياجات الجهاز الأمني ، كذلك أوجب النص التشريعي التخرج من كليات أو معاهد الشرطة المعتمدة مع استثناء الحاصلين على مؤهلات جامعية من مؤسسات معترف بها ، الأمر الذي يفسح ويفتح المجال لاستقطاب كفاءات متنوعة ، ومن ناحية أخرى نص القانون على شرط الطول (160 سم كحد أدنى) باعتباره معياراً بدنياً مع استثناءات انتقالية للطلبة الملتحقين قبل صدور القانون، مما يدل على مراعاة المراكز القانونية السابقة.

ويتضح من خلال هذا النص محل الدراسة أن المشرع الإماراتي قد تبنى نهجاً يجمع بين الصرامة والمرونة في آن واحد، حيث وضع مجموعة من الشروط التي تضمن الحد الأدنى من الكفاءة البدنية والعلمية والأخلاقية، وفي الوقت ذاته أتاح استثناءات مدروسة تمكن الجهة الإدارية من تلبية احتياجاتها الوظيفية ، إذ

أن اشتراط المؤهل العلمي والتخرج من مؤسسات شرطية يعكس اهتماماً واضحاً بالتأهيل الأكاديمي والتدريب المتخصص، بينما يتيح الاستثناء لأصحاب المهن الفنية استقطاب خبرات قد تكون ضرورية لطبيعة العمل الأمني المعاصر، غير أن إحالة هذه الاستثناءات إلى قرار الوزير يمنح الإدارة سلطة تقديرية واسعة، قد تكون إيجابية من حيث المرونة، لكنها تتطلب ضوابط قانونية وإجرائية أكثر لضمان عدم التعسف.

ومن زاوية أخرى، يُلاحظ أن بعض الشروط مثل حسن السير والسلوك أو شرط الطول، تثير نقاشاً حول مدى موضوعيتها وارتباطها الفعلي بالكفاءة المهنية، فبينما يُعد شرط السمعة عنصراً مهماً في الوظائف الأمنية، إلا أنه يظل معياراً نسبياً قد يختلف في تفسيره، مما قد يؤثر على مبدأ تكافؤ الفرص، أما شرط الطول، فرغم ارتباطه بالجهازية البدنية، إلا أنه قد يُستبعد في بعض الأنظمة الحديثة لصالح اختبارات أكثر دقة لقياس اللياقة، ومع ذلك، فإن النص في مجمله يعكس توجهاً تشريعياً نحو بناء جهاز أمني قائم على التأهيل والانضباط مع مراعاة التطور المؤسسي واحتياجات الواقع العملي.

الفصل الثالث

أوجه الشبه والاختلاف في شروط تعيين ضباط الشرطة في تشريعي قطر والإمارات

بعد استعراض شروط تعيين ضباط الشرطة في كلٍ من النظامين القطري والإماراتي، يتضح أن كلا التشريعين يسعى إلى تنظيم عملية اختيار الضباط بما يحقق الكفاءة والانضباط داخل الجهاز الأمني، ومع ذلك تختلف الوسائل والمعايير التي يعتمد عليها كل منهما سواء من حيث الدقة أو المرونة أو طبيعة الشروط، وبناء عليه، سيتم تناول أوجه الشبه والاختلاف في شروط تعيين ضباط الشرطة في تشريعي قطر والإمارات في ذلك الفصل من خلال هذين المبحثين:

المبحث الأول: أوجه الشبه في شروط تعيين ضباط الشرطة في تشريعي قطر والإمارات

المبحث الثاني: أوجه الاختلاف في شروط تعيين ضباط الشرطة في تشريعي قطر والإمارات

المبحث الأول

أوجه الشبه في شروط تعيين ضباط الشرطة في تشريعي قطر والإمارات

يتضح من خلال استقراء النصوص القانونية المنظمة لتعيين ضباط الشرطة في كلٍ من دولة قطر ودولة الإمارات العربية المتحدة وجود قدر ملحوظ من التقارب في الشروط الأساسية الواجب توافرها في المتقدمين، وهذا ما يعكس وحدة الغاية التشريعية في كلا النظامين والمتمثلة في ضمان اختيار عناصر تسم بالكفاءة والنزاهة، وفيما يلي يستعرض البحث أهم أوجه التشابه في شروط تعيين ضباط الشرطة في التشريعين محل الدراسة:

* من حيث شرط الجنسية، يتفق كل من التشريع القطري والإماراتي على ضرورة أن يكون المتقدم مواطناً للدولة أي حاملاً لجنسيتها الوطنية، وهو شرط جوهري يعكس الطبيعة السيادية لجهاز الشرطة، وارتباطه المباشر بحماية الأمن الوطني.

* من حيث شرط حسن السيرة والسلوك، كلا النظامين يشترطان تمتع المتقدم بحسن السمعة والسلوك، وهذا ما يؤكد أهمية الجانب الأخلاقي في رجل الشرطة، باعتباره ممثلاً للسلطة العامة ومحل ثقة المجتمع.

* من حيث اخلو من السوابق الجنائية، يتشابه التشريعان في اشتراط عدم صدور حكم في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، مع السماح برد الاعتبار، وهو ما يعكس توجهاً نحو تحقيق التوازن بين حماية الوظيفة العامة وإتاحة فرصة للإصلاح والإدماج.

* من حيث شرط اللياقة الصحية، يشترط كلا النظامين أن يكون المتقدم لائقاً صحياً بما يضمن قدرته على أداء المهام الأمنية، وإن اختلفت طريقة تنظيم هذا الشرط (تفصيلاً أو إحالة).

* من حيث التأهيل العلمي والمهني، يتفق التشريعان على أهمية التأهيل العلمي، حيث يشترطان حدّاً أدنى من التعليم (الثانوية العامة) إلى جانب التخرج من إحدى كليات أو معاهد الشرطة مع السماح باستثناءات للحاصلين على مؤهلات جامعية.

* من حيث وجود استثناءات بقرار إداري، كلا النظامين يمنحان السلطة التنفيذية (وزير الداخلية) قدراً من المرونة في تنظيم بعض الشروط أو الاستثناءات، حيث يكون لوزير الداخلية سلطة إصدار قرارات تتعلق بالاستثناءات أو تنظيم بعض الشروط، الأمر الذي يعكس إدراكاً لأهمية التكيف مع متطلبات الواقع العملي، دون الإخلال بالضوابط العامة الحاكمة لعملية التعيين.

المبحث الثاني

أوجه الاختلاف في شروط تعيين ضباط الشرطة في تشريعي قطر والإمارات

تُظهر المقارنة بين شروط تعيين ضباط الشرطة في دولتي قطر والإمارات وجود تباينات واضحة تعكس اختلاف التوجهات التشريعية لكل منهما، سواء من حيث درجة الصرامة أو نطاق المرونة، وفيما يلي يستعرض البحث أهم أوجه الاختلاف في شروط تعيين ضباط الشرطة في التشريعين محل الدراسة:

* من حيث شرط السن، يتضح أن التشريع القطري يرفع الحد الأدنى لسن التعيين إلى عشرين عاماً (20 سنة)، في حين يكتفي التشريع الإماراتي بثمانية عشر عاماً (18 سنة)، الأمر الذي يؤكد أن قطر تميل إلى ضمان قدر أكبر من النضج والخبرة الحياتية قبل الالتحاق بالخدمة، بينما تتجه الإمارات إلى فتح المجال مبكراً للالتحاق بالمؤسسة الشرطية خصوصاً لمن يسلك المسار الأكاديمي في كليات الشرطة.

والتحديث المؤسسي وبخاصة بالنسبة لشروط خفض سن التعيين واستقطاب تخصصات متنوعة ووضع معايير بدنية محددة .

الخاتمة

من خلال هذه الدراسة يتضح أن كلا التشريعين يشتركان في وضع إطار عام يضمن اختيار عناصر مؤهلة للعمل الشرطي، إلا أن الاختلاف يكمن في درجة التفصيل والمرونة، فبينما يركز النظام القطري على الضبط والانضباط، يتجه النظام الإماراتي نحو التحديث واستيعاب المتغيرات الحديثة، ومن ثم، يمكن القول أن تحقيق التوازن بين الصرامة والمرونة يظل الهدف الأمثل لضمان جهاز أمني كفء وفعال.

مع ملاحظة أن كلا النظامين يعكس رؤية تشريعية مختلفة لطبيعة إعداد رجل الشرطة؛ الأمر الذي يؤكد أن الاختلاف ليس تعارضاً بقدر ما هو تنوع في الأدوات لتحقيق الهدف ذاته، وهو الكفاءة الأمنية، فالتشدد النسبي في بعض الجوانب قد يضمن مستوى أعلى من الانضباط، في حين أن المرونة في جوانب أخرى تتيح استقطاب كفاءات متنوعة ومواكبة للتطورات المتسارعة، وهذا ما يستدعي تبني مقارنة تكاملية تجمع بين الدقة التنظيمية والقدرة على التكيف مع متطلبات الواقع العملي.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

دولة قطر. (1993). قانون رقم (23) لسنة 1993 بشأن قوة الشرطة.

دولة الإمارات العربية المتحدة. (1976). القانون الاتحادي رقم (12) لسنة 1976 في شأن قوة الشرطة والأمن

المراجع

أبو النصر، مدحت. (2007). إدارة وتثمين الموارد البشرية. القاهرة: مجموعة النيل العربية.

أبو زيد، جابر سعيد حسن. (1996). مقومات رجال الأمن وواجباتهم في الشريعة الإسلامية والأنظمة السعودية: مقارنة بالقانون المصري. المملكة العربية السعودية: وزارة الداخلية.

خضير، خضير بن سعود. (1999). التعليم العالي في المملكة العربية السعودية بين الطموح والإنجاز. الرياض: مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع.

رشيد، مازن فارس. (2018). إدارة الموارد البشرية (ط 3). الرياض: دار العبيكان للنشر والتوزيع.

صباح، عايد محمود محمد. (2019). المحكمة الدستورية العليا ودورها في إعلاء حقوق المواطنة (ط1). الدار المصرية للنشر والتوزيع.

* من حيث شرط الانتماء السياسي، ينص التشريع القطري صراحةً على حظر الانتماء إلى أي تنظيم سياسي، في حين يخلو التشريع الإماراتي من نص مماثل، الأمر الذي يؤكد أن قطر تبني توجهاً أكثر صرامة في تحييد جهاز الشرطة عن أي تأثيرات سياسية مباشرة، مقابل اكتفاء المشرع الإماراتي بالنص على ضوابط عامة دون تفصيل صريح أو إدراج نص قانوني مباشر بشأن الانتماء السياسي .

* من حيث المعايير البدنية، تشترط الإمارات حداً أدنى للطول (160 سم) كمعيار بدني مُحدد، بينما لا يرد مثل هذا الشرط في التشريع القطري، الأمر الذي يؤكد أن الإمارات تعتمد معايير بدنية دقيقة ومحددة، في حين تميل قطر إلى قدر أكبر من المرونة من خلال الاكتفاء بمفهوم اللياقة الصحية العامة دون تفصيل، وهذا توجه أكثر مرونة بالنسبة لهذا المعيار الجسماني .

* من حيث التاريخ الوظيفي السابق، يتضمن التشريع القطري نصاً يمنع تعيين من سبق فصله تأديبياً مع إمكانية تجاوز ذلك الشرط بعد مضي مدة زمنية معينة، الأمر الذي يؤكد أن التشريع القطري أكثر تشدداً في مراعاة التاريخ الوظيفي السابق بما يعزز الانضباط الوظيفي، بينما لا يوجد نص صريح في الإمارات يشمل مضمون النص الوارد في التشريع القطري، الأمر الذي يؤكد أن قطر تولي أهمية كبيرة للسجل الوظيفي والانضباط السابق كمعيار للتوظيف في المؤسسة الشرطية .

* من حيث تنظيم اللياقة الصحية، يحل التشريع القطري تحديد الشروط إلى قرارات وزارية قائمة على توصيات لجان طبية، في حين يكتفي التشريع الإماراتي بالنص العام على اجتياز الفحص الطبي، الأمر الذي يؤكد أن قطر تعتمد إطاراً مؤسسياً أكثر تفصيلاً ودقة في ضبط هذا الجانب، في حين يعكس الاكتفاء بالنص العام في التشريع الإماراتي توجهاً نحو قدر أكبر من المرونة.

* من حيث المؤهل العلمي، تسمح قطر بتعيين الجامعيين وفق قواعد منظمة، بينما توسع الإمارات نطاق الاستثناء ليشمل أصحاب المهن الفنية إضافة إلى الجامعيين، الأمر الذي يؤكد أن الإمارات تبني سياسة أكثر مرونة في استقطاب الكفاءات المتنوعة، وهذا ما يعكس توجهاً أكثر انفتاحاً وتكيفاً مع متطلبات العمل الأمني الحديث.

* من حيث الاستثناءات الانتقالية، ينص التشريع الإماراتي على مراعاة أوضاع الطلبة الملتحقين قبل صدور القانون، في حين لا يوجد نص مماثل لهذا النص في التشريع القطري، الأمر الذي يؤكد أن الإمارات تولي أهمية واضحة لحماية المراكز القانونية السابقة بشكل صريح، وضمان الاستقرار التشريعي، وهذا ما يعكس دقة تشريعية بالغة .

* من حيث التوجه المؤسسي العام، تميل الإمارات إلى ربط التعيين المبكر بالمسار التعليمي داخل كليات الشرطة، بينما تتهجر قطر إلى التعيين بعد بلوغ قدر أكبر من النضج، الأمر الذي يؤكد اختلاف الفلسفة التشريعية بين النموذجين؛ حيث تميل قطر إلى الانضباط والصرامة وبخاصة بالنسبة لشروط السن ومنع الانتماء السياسي ومراعاة التاريخ الوظيفي، في حين تميل الإمارات إلى المرونة

- معوض، أحمد فرج. (2022). إدارة الموارد البشرية المتطورة. بدون ناشر.
- مليحة، إيهاب محمد. (2010). السمات النفسية لضباط الشرطة (ط1)
القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية.