



النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) دراسة مقارنة

النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) دراسة مقارنة

مهدي رجائي

استاذ المساعد في كلية القانون، قسم

القانون العام، جامعة قم، الجمهورية

الإسلامية الإيرانية

M.rajaei@qom.ac.ir

صفاء عبد الحسين كاظم العنكوشي

طالب، دكتوراه، قانون عام، كلية القانون،

جامعة قم الحكومية، الجمهورية

الإسلامية إيران

safaaalankushe4@gmail.com

الكلمات المفتاحية: إعارة الموظف العام، القطاع التكنولوجي الخاص، الإعارة العكسية، التحول الرقمي، سرية البيانات، الملكية الفكرية، تعارض المصالح، الوظيفة العامة.

كيفية اقتباس البحث

العنكوشي، صفاء عبد الحسين كاظم ، مهدي رجائي، النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) "دراسة مقارنة، مجلة مركز بابل للدراسات الإنسانية، آب ٢٠٢٦، المجلد: ١٦، العدد: ٨ .

هذا البحث من نوع الوصول المفتوح مرخص بموجب رخصة المشاع الإبداعي لحقوق التأليف والنشر (Creative Commons Attribution) تتيح فقط للآخرين تحميل البحث ومشاركته مع الآخرين بشرط نسب العمل الأصلي للمؤلف، ودون القيام بأي تعديل أو استخدامه لأغراض تجارية.

Registered في

ROAD

Indexed في

IASJ

Title: The Legal Framework for the Secondment of Public Employees to the Private Technology Sector (and Vice Versa): A Comparative Study

Safaa Abdul Hussein Kadhim
Al-Ankoushi

PhD Student, Public Law, Faculty of
Law, Qom State University, Islamic
Republic of Iran

Asst. Prof. Dr. Mahdi Rajaei
Faculty of Law-Department of
Public Law, University Of
Qom , Islamic Republic of Iran

Keywords : Public employee secondment, private technology sector, reverse secondment, digital transformation, data confidentiality, intellectual property, conflict of interest, public service.

How To Cite This Article

Al-Ankoushi, Safaa Abdul Hussein Kadhim, Mahdi Rajaei, Title: The Legal Framework for the Secondment of Public Employees to the Private Technology Sector (and Vice Versa): A Comparative Study, Journal Of Babylon Center For Humanities Studies, August 2026, Volume:16, Issue 8.



This is an open access article under the CC BY-NC-ND license
(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

Abstract

This research examines and comparatively analyzes the legal framework governing the secondment of public employees to private technology companies and the secondment of technology experts from the private sector to the public administration—a practice now known in modern administrative jurisprudence as “reverse secondment.” The importance of this study stems from the accelerating pace of digital transformation and the pressing need for public utilities to attract technological expertise to manage digital systems, while simultaneously, the private sector seeks to leverage the organizational and sovereign expertise of public employees. The study aims to address the legislative gap and overcome the legal obstacles hindering this reciprocal employment mobility, focusing on protecting the sovereign data of



government agencies on the one hand, and the trade secrets and intellectual property of technology companies on the other.

To achieve these objectives, the research employs a comparative analytical approach, examining civil service legislation and laws regulating the technology sector in several comparative legal systems. The study reached several conclusions, most notably a clear legislative deficiency in traditional public service laws. These laws, designed to regulate conventional secondments between government entities or international organizations, fail to consider the unique nature of the technology sector and its specific obligations regarding data confidentiality, conflicts of interest, and the determination of ownership of innovations developed during the secondment. Accordingly, the research recommends the establishment of flexible legal frameworks that facilitate the exchange of human expertise between the two sectors, along with the development of standard secondment contracts that include stringent data confidentiality clauses and blackout periods to prevent conflicts of interest after the secondment ends.

المخلص

تناول هذا البحث بالدراسة والتحليل المقارن النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى الشركات التكنولوجية الخاصة وإعارة خبراء التقنية من القطاع الخاص إلى الإدارة العامة، وهي الإعارة التي باتت تُعرف في الفقه الإداري الحديث بـ "الإعارة العكسية". وتأتي أهمية هذه الدراسة في ظل تسارع وتيرة التحول الرقمي وحاجة المرافق العامة الماسة لاستقطاب الكفاءات التكنولوجية لإدارة النظم الرقمية، مقابل رغبة القطاع الخاص في الاستفادة من الخبرات التنظيمية والسيادية للموظفين العموميين. وقد هدفت الدراسة إلى سد الفراغ التشريعي وتذليل العقبات القانونية التي تواجه هذا الحراك الوظيفي المتبادل، مع التركيز على حماية البيانات السيادية للأجهزة الحكومية من جهة، والأسرار التجارية والملكية الفكرية للشركات التكنولوجية من جهة أخرى.

ولتحقيق هذه الأهداف، اعتمد البحث على المنهج التحليلي المقارن بين تشريعات الخدمة المدنية والقوانين المنظمة لقطاع التقنية في عدد من الأنظمة القانونية المقارنة. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أبرزها وجود قصور تشريعي واضح في القوانين التقليدية للوظيفة العامة، والتي صُممت لتنظيم الإعارات التقليدية بين الجهات الحكومية أو المنظمات الدولية، دون أن تأخذ في الحسبان الطبيعة الخاصة للقطاع التكنولوجي وما يفرضه من التزامات دقيقة تتعلق بالسرية المعلوماتية، وتنازع المصالح، وتحديد ملكية الابتكارات المنجزة أثناء الإعارة. وبناءً

النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) دراسة مقارنة

على ذلك، أوصى البحث بضرورة إقرار أطر قانونية مرنة تسمح بتبادل الخبرات البشرية بين القطاعين، مع صياغة نماذج عقود إعارة نموذجية تتضمن بنوداً صارمة لحماية سرية البيانات وفترات حظر لمنع تعارض المصالح بعد انتهاء الإعارة.

المقدمة

شهدت العقود الأخيرة تحولات جذرية في فلسفة القانون الإداري وعمل المرافق العامة، مدفوعةً بالثورة التكنولوجية المتسارعة وتغلغل النظم الرقمية والذكاء الاصطناعي في بنية الإدارة الحديثة. ولم يعد المرفق العام تقليدياً جامداً، بل أضحي مطالباً بالمرونة والفاعلية والقدرة على مجازاة القطاع الخاص في تبني الحلول التقنية المبتكرة. وفي هذا السياق، لم تعد الوظيفة العامة جزيرة معزولة عن سوق العمل الخاص؛ إذ فرض التحول الرقمي نوعاً من التكامل البشري والمعرفي بين الأجهزة الحكومية والشركات التكنولوجية الكبرى. وتبرز "الإعارة" كأحد أهم الأدوات القانونية المرنة التي تسهم في نقل الكفاءات وتجسير الفجوة الرقمية بين القطاعين. غير أن مفهوم الإعارة التقليدي، الذي استقر في تشريعات الوظيفة العامة لعقود طويلة لتنظيم انتقال الموظف بين الجهات الحكومية أو المنظمات الإقليمية، بات عاجزاً عن استيعاب خصوصية القطاع التكنولوجي الاستثماري، مما يستدعي دراسة هذا الحراك الوظيفي المتبادل بشقيه: إعارة الموظف العام إلى الشركات التكنولوجية، والإعارة العكسية المتمثلة في استقطاب خبراء التقنية من القطاع الخاص للعمل في كنف الإدارة العامة.

تتجلى الأهمية العلمية والعملية لهذا البحث في كونه يلامس التداخل المعقد بين قانون الوظيفة العامة وقانون المعلوماتية، والملكية الفكرية. فمن الناحية العلمية، يسهم البحث في إثراء الفقه الإداري المقارن حول المفهوم الحديث لـ "الإعارة العكسية" التي لا تزال تقتصر إلى التنظيم التشريعي المتكامل في كثير من الدول النامية والدول في طور الانتقال الرقمي. أما من الناحية العملية، فإن هذا الموضوع يكتسب أهمية بالغة كونه يبحث في حماية المرفق العام الإلكتروني من الاختراق، وحفظ البيانات السيادية للدولة أثناء استعانتها بخبراء القطاع الخاص، وفي المقابل حماية الأسرار التجارية وبراءات الاختراع للشركات التكنولوجية عند إعارة كوادرها أو استئجارها للموظفين العموميين، مما يضمن بيئة تشريعية آمنة وجاذبة للاستثمار المعرفي.

وتكمن إشكالية الدراسة في عدم كفاية الأطر القانونية التقليدية المنظمة للخدمة المدنية وقوانين العمل والشركات في استيعاب التزامات وحقوق الموظف المعار في البيئة الرقمية. إذ تواجه هذه الإعارة المتبادلة عقبات تشريعية وعملية عدة؛ فمن جهة، يثير إعارة خبير تكنولوجي من القطاع الخاص إلى الإدارة العامة مخاوف تتعلق بتعارض المصالح، ومدى خضوعه للسلطة



الرئاسية والمسؤولية التأديبية للمرفق العام، ومدى إمكانية ائتمانه على بيانات الدولة السيادية. ومن جهة أخرى، يثير إعارة الموظف الحكومي إلى شركات التكنولوجيا الخاصة إشكاليات تتعلق بالحقوق المالي في براءات الاختراع والبرمجيات التي يطورها أثناء الإعارة، ومدى مشروعية تقاضيه مكافآت وحوافز تفوق نظرائه في الخدمة العامة، مما يخل بمبدأ المساواة أمام الوظيفة العامة.

وبناءً على هذه الإشكالية، يسعى هذا البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف، يأتي في مقدمتها الوقوف على الطبيعة القانونية الخاصة للإعارة المتبادلة بين القطاعين العام والخاص التكنولوجي، وتحديد الآثار القانونية المترتبة عليها من حيث الحقوق والالتزامات والمسؤوليات التأديبية والمدنية. كما يهدف البحث إلى الكشف عن العوائق القانونية التي تحول دون تفعيل هذه الآلية، ووضع حلول تشريعية عملية توازن بين متطلبات التنمية والابتكار من جهة، ومبادئ حماية المال العام وسرية المعلومات السيادية والتجارية من جهة أخرى. وللوصول إلى هذه الأهداف، تنطلق الدراسة من فرضية رئيسة مفادها أن تطوير النظام القانوني للإعارة المتبادلة مع القطاع التكنولوجي يتطلب الخروج من عباءة القواعد التقليدية للخدمة المدنية نحو صياغة قواعد مرنة خاصة بالوظيفة العامة الرقمية تتناسب مع طبيعة الابتكار وتضمن حماية صارمة للأمن السيبراني والملكية الفكرية.

ومن أجل معالجة هذه الإشكالية واختبار فرضياتها، يعتمد البحث على المنهج المقارن والمنهج التحليلي؛ حيث يتم تحليل النصوص القانونية الواردة في تشريعات الوظيفة العامة وقوانين قطاع التكنولوجيا والعمل، مع مقارنة الحلول التشريعية والاجتهادات القضائية في بعض الأنظمة القانونية المعاصرة التي قطعت شوطاً في هذا المجال، لاستخلاص أفضل الممارسات التي يمكن تبنيها. ولتغطية كافة جوانب الموضوع، تم تقسيم البحث إلى ثلاثة مباحث رئيسية: يُخصص المبحث الأول للإطار المفاهيمي والتطور القانوني للإعارة المتبادلة في البيئة التكنولوجية، بينما يبحث المبحث الثاني الأحكام القانونية والآثار المترتبة على هذه الإعارة بشقيها، في حين يستعرض المبحث الثالث العوائق القانونية وآليات حماية سرية البيانات والملكية الفكرية، لينتهي البحث بخاتمة تتضمن أهم النتائج والتوصيات.

بيان المسألة

تنبثق المشكلة القانونية لهذا البحث من التعارض البنوي بين جمود قواعد الوظيفة العامة التقليدية وديناميكية القطاع التكنولوجي الخاص؛ إذ إن القوانين الحاكمة للخدمة المدنية قد صُممت في الأصل لتنظيم علاقات وظيفية مستقرة وتقليدية، لا تتماشى مع طبيعة العمل التقني

النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) دراسة مقارنة

الذي يتسم بالتغير السريع والابتكار المستمر. وتتلور هذه المشكلة في محورين رئيسيين يثير كل منهما إشكالات قانونية وتنظيمية معقدة في إطار القانون الإداري المقارن:

المحور الأول يتعلق بإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص؛ حيث يواجه المشرع إشكالية التوفيق بين الحفاظ على الرابطة الوظيفية للموظف العام وبين خضوعه لسلطة وإدارة شركة خاصة تهدف إلى تحقيق الربح. وتثور هنا تساؤلات قانونية حول مدى مشروعية استفادة الموظف المعار من الامتيازات المالية الضخمة والمكافآت التي يقدمها القطاع التقني مقارنة بزملائه في الإدارة العامة، وما إذا كان ذلك يخل بمبدأ المساواة التنافسية وتكافؤ الفرص في الوظيفة العامة. فضلاً عن ذلك، تبرز معضلة فضاضة حول تحديد المسؤولية التأديبية والمدنية عن الأخطاء المهنية التي قد يرتكبها الموظف أثناء فترة إعارته، وتتنازع الاختصاص بين القضاء الإداري والقضاء العادي في الفصل في المنازعات الناشئة عن هذه الإعارة.

أما المحور الثاني، فيتمثل في ظاهرة "الإعارة العكسية" لخبراء التكنولوجيا من القطاع الخاص إلى مرافق الدولة. وتكمن الإشكالية هنا في كيفية إدماج خبير يخضع لمنطق السوق والمنافسة ضمن هيكل إداري حكومي تحكمه المصلحة العامة والتبعية الرئاسية الصارمة. ويثير هذا الوضع مخاطر قانونية جمة؛ في مقدمتها شبهة "تعارض المصالح"، ولا سيما عندما يشارك الخبير المعار في إعداد دفاتر الشروط الفنية للمناقصات الحكومية أو تقييم العروض المقدمة من شركات قد تكون منافسة لشركته الأصلية، أو يملك فيها مصالح مالية. علاوة على ذلك، فإن تمكين كوادرات القطاع الخاص من الوصول إلى البنية التحتية المعلوماتية الحساسة للدولة يضع مسألة الأمن السيبراني وحماية البيانات السيادية على المحك، في ظل غياب نصوص عقابية وضوابط إدارية واضحة تنظم حدود مسؤوليتهم الجنائية والإدارية عن تسريب تلك البيانات.

لذا، فإن صياغة إطار قانوني متوازن لهذه الإعارة المتبادلة يواجه عقبة غياب النصوص الصريحة في تشريعات الخدمة المدنية المقارنة، والتي لا تزال تنتظر إلى الإعارة بمنظور تقليدي ضيق. ومن ثم، فإن المسألة البحثية تتركز في كيفية إعادة هيكلة القواعد القانونية للإعارة لتصبح أداة تنموية تساهم في التحول الرقمي دون المساس بأمن المرفق العام أو التوضيحية بالحقوق الحصرية للشركات التكنولوجية في ابتكاراتها وبراءات اختراعها التي قد يساهم الموظف العام المعار في تطويرها.

أهمية البحث وأهدافه

تكتسب هذه الدراسة أهمية بالغة من الناحيتين العلمية والعملية، نظراً لجدة الموضوع وتداخله مع التحولات التكنولوجية المعاصرة التي فرضت إعادة النظر في القواعد التقليدية للقانون الإداري والخدمة المدنية.

تتجلى **الأهمية العلمية (النظرية)** للبحث في كونه يسعى إلى إثراء المكتبة القانونية العربية بدراسة تأصيلية مقارنة لنمط حديث من الحراك الوظيفي المتمثل في الإعارة المتبادلة بين القطاعين العام والخاص التكنولوجي، وهو موضوع ما زال يعاني من ندرة في الدراسات القانونية المتخصصة. ويقدم البحث تأصيلاً فقهياً لمفهوم "الإعارة العكسية" لخبراء التقنية وتكييفها القانوني في ضوء نظريات القانون الإداري الحديث، مما يساهم في سد الفراغ المعرفي المتعلق بكيفية التوفيق بين منطق الوظيفة العامة القائم على المصلحة العامة، ومنطق القطاع الخاص القائم على الربحية والمنافسة الحرة.

أما **الأهمية العملية (التطبيقية)**، فتظهر في مساعدة واضعي السياسات التشريعية والإدارية على صياغة أطر قانونية مرنة وأمنة تدعم استراتيجيات التحول الرقمي في الدولة. فالإدارة العامة بحاجة ماسة لاستقطاب الكفاءات التقنية لإدارة نظم الذكاء الاصطناعي والأمن السيبراني، بينما يحتاج القطاع الخاص إلى فهم البيئة التنظيمية الحكومية. ويوفر هذا البحث دليلاً عملياً لتفادي المخاطر القانونية المرتبطة بهذا التبادل الوظيفي، وعلى رأسها مخاطر الأمن القومي وتسريب البيانات السيادية، وشبهات تعارض المصالح، بالإضافة إلى تنظيم حقوق الملكية الفكرية للابتكارات البرمجية المطورة أثناء فترة الإعارة، مما يضمن حماية التوازن المالي وحقوق الشركات التكنولوجية.

وتأسيساً على هذه الأهمية، يسعى البحث إلى تحقيق مجموعة من **الأهداف** الرئيسة والمتمثلة في الآتي:

أولاً: تحديد المفهوم القانوني للإعارة المتبادلة في البيئة التكنولوجية، وتمييزها عن النظم الوظيفية المشابهة كالندب والتنسيب، وتحديد الطبيعة القانونية لعقد الإعارة في كلا الاتجاهين.

ثانياً: تحليل الآثار القانونية المترتبة على إعارة الموظف العام للقطاع الخاص، من حيث تحديد الجهة الملزمة بالرواتب والمزايا المالية، وضوابط الترقية، ومدى خضوع الموظف المعار للمسؤولية التأديبية والمدنية أمام الجهة المستعيرة والجهة الأصلية.

ثالثاً: تبيان الشروط والمحددات القانونية لـ "الإعارة العكسية" لخبراء التكنولوجيا للعمل في المرافق العامة، وتحديد مركزهم القانوني من حيث التبعية الإدارية والقدرة على اتخاذ القرار الإداري.

رابعاً: الكشف عن الثغرات والعوائق القانونية التي تحول دون فاعلية هذا النظام، ولا سيما الإشكالات المتعلقة بحماية سرية البيانات والمعلومات الأمنية والتجارية، ونظام ملكية براءات الاختراع والبرمجيات المنتجة أثناء الإعارة.

خامساً: صياغة مقترحات وتشريعات بديلة وتوصيات عملية للمشرعين الإداريين لتطوير قوانين الخدمة المدنية، وتقديم نموذج لعقد إعارة موحد يتضمن بنود الحظر الوقائي لمنع تعارض المصالح بعد انتهاء الإعارة.

منهجية البحث

تعتمد هذه الدراسة في معالجة إشكالياتها على المنهج الوصفي التحليلي المقارن كأداة رئيسة لتفكيك النصوص القانونية المنظمة للإعارة والوظيفة العامة؛ حيث يقوم البحث بوصف وتحليل القواعد التقليدية للخدمة المدنية والتشريعات المنظمة للمعلوماتية والعمل في كل من البيئتين التشريعتين المقارنتين. ويتطلب ذلك إخضاع النصوص التشريعية واللوائح التنفيذية للتحليل الفقهي والقضائي لمعرفة مدى قدرتها على استيعاب خصوصية القطاع التكنولوجي، فضلاً عن تكيف المراكز القانونية الناشئة عن تبادل الكوادر البشرية بين المرافق العامة والشركات التقنية الخاصة، للوقوف على مكامن القصور التشريعي والفجوات القانونية التي تعترى المنظومات الإدارية الحالية في مواجهة متطلبات التحول الرقمي.

وفي السياق المقارن، تسعى المنهجية المتبعة إلى إجراء مقارنة علمية بين النظم القانونية اللاتينية (كالتشريع المصري والفرنسي) والنظم ذات النزعة المرنة في إدارة الموارد البشرية، بهدف استنباط القواعد المشتركة وتحديد أوجه التباين في كيفية معالجة تحديات الأمن السيبراني، وتعارض المصالح، وحماية حقوق الملكية الفكرية للبرمجيات أثناء الإعارة. وتأسيساً على هذا التحليل المقارن، لا تقتصر المنهجية على رصد الواقع التشريعي فحسب، بل تمتد إلى تبني نهج إصلاحي تقوي يهدف إلى تقديم صياغات نموذجية وتوصيات تشريعية عملية تسهم في تطوير بيئة تشريعية جاذبة للكفاءات التكنولوجية ومحافظة في الوقت ذاته على خصوصية البيانات السيادية للدولة.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي والتطور القانوني لإعارة الموظف العام والخاص في البيئة التكنولوجية

المطلب الأول: مفهوم الإعارة وشروطها التقليدية والحديثة

الفرع الأول: تعريف الإعارة الإدارية وتمييزها عن المفاهيم المشابهة (النقل، التنسيب، الندب)

• يقتضي التأسيس العلمي لدراسة النظام القانوني المنظم لحركة الموظفين بين المرافق العامة والقطاع التكنولوجي الخاص تحديد المفهوم الدقيق للإعارة الإدارية وتمييزها عن الأوضاع القانونية المشابهة التي قد تتداخل معها في الفكر الإداري. وتُعرف الإعارة في الفقه الإداري التقليدي بأنها وضع الموظف العام خارج إدارته الأصلية للعمل في جهة أخرى لزمان محدد، مع بقاء رابطة الوظيفة بالجهة الأولى قائمة من حيث الدرجة والترقية وحساب سنوات الخدمة لأغراض التقاعد.^١ ويتميز هذا المفهوم بوضوح عند مقارنته بالنقل الإداري؛ فالنقل يؤدي إلى قطع الرابطة الوظيفية للموظف بجهته السابقة نهائياً ونقل ملفه الوظيفي إلى الجهة الجديدة ليتخذ مركزاً قانونياً دائماً فيها، بينما تحافظ الإعارة على طابعها المؤقت وتضمن عودة الموظف إلى وظيفته الأصلية بعد انتهاء مدتها.^٢ كما تختلف الإعارة عن التنسيب والندب؛ فالندب هو تكليف الموظف مؤقتاً بالقيام بأعباء وظيفة أخرى داخل ملاك إدارته أو في إدارة حكومية أخرى دون أن ينفصل عن جهة عمله الأصلية بشكل كامل، وغالباً ما يكون لفترة قصيرة تسد شاغراً طارئاً وتتحمل الإدارة الأصلية راتبه خلالها، في حين أن الإعارة تؤدي إلى انفصال الموظف عملياً وتنظيمياً عن دائرته وتفرغه التام للجهة المستعيرة التي تتحمل في الغالب التزاماته المالية.^٣ أما التنسيب، فهو إجراء إداري مؤقت يهدف إلى تدريب الموظف أو الاستعانة بخبراته لفترة وجيزة جداً لا تتجاوز بضعة أشهر دون إحداث تغيير في مركزه المالي أو القانوني، بينما تمثل الإعارة مركزاً قانونياً مستقلاً يتطلب موافقة الموظف الصريحة وصدور قرار من السلطة المختصة بالتعيين لتحديد معالم العلاقة الوظيفية المؤقتة مع الطرف المستعير.^٤

الفرع الثاني: أركان عقد الإعارة وشروطه الشكلية والموضوعية في الوظيفة العامة والشركات التكنولوجية

• وينعكس هذا التمييز المفاهيمي على الأركان والشروط التي يتطلبها النظام القانوني لانعقاد الإعارة المتبادلة بين الإدارة العامة والشركات التكنولوجية الخاصة؛ إذ لا بد لانعقادها من توافر أركان شكلية وموضوعية تضمن سلامة هذا الإجراء وحماية حقوق الأطراف كافة. ويتمثل الركن الموضوعي الأول في رضا الموظف العام أو خبير التكنولوجيا الخاص صراحةً وبشكل مكتوب؛ إذ لا يجوز إجبار أي موظف على الإعارة إلى القطاع الخاص لما يفرضه هذا انتقال من تغير في بيئة العمل والتزامات الخدمة ونظام العقوبات، وهو ما استقر عليه القضاء الإداري المقارن بحظر الإعارة القسرية.^٥ كما يتمثل الركن الموضوعي الثاني في شرط المصلحة المشتركة، وحصول موافقة الجهة المعيرة (الحكومية أو الخاصة) والجهة المستعيرة، وتوافر التوافق الفني والمهني بين مؤهلات الموظف وطبيعة الوظيفة المستعارة في القطاع التقني. وتتخذ الإعارة شكلاً

قانونياً عبر صدور قرار إداري رسمي أو إبرام عقد ثلاثي الأطراف يحدد بدقة مدة الإعارة، والجهة المتحملة للرواتب والمزايا المالية، وشروط تجديدها أو إنهائها قبل مدتها.^٦ وتزداد هذه الشروط تعقيداً في البيئة التكنولوجية، حيث يتعين النص صراحة على التزام الموظف بضوابط السرية المعلوماتية، وعدم المنافسة، وتحديد مصير براءات الاختراع والبرمجيات التي يطورها الموظف أثناء الإعارة، كشروط موضوعية لازمة لصحة هذا الاتفاق المتبادل.^٧

المطلب الثاني: التكيف القانوني والدوافع الاقتصادية للإعارة المتبادلة في القطاع التقني

الفرع الأول: التكيف القانوني لطبيعة العلاقة الوظيفية للموظف المعار في كلا الاتجاهين

تثير عملية الإعارة المتبادلة بين الإدارة العامة والشركات التكنولوجية الخاصة إشكالية قانونية دقيقة تتعلق بالتكيف القانوني لطبيعة العلاقة الوظيفية التي تربط الموظف المعار بكل من جهة عمله الأصلية والجهة المستعيرة. ويتطلب هذا التكيف دراسة المسألة في اتجاهين مختلفين؛ الاتجاه الأول يتمثل في إعارة الموظف العام إلى شركة تكنولوجية خاصة. وفي هذا الصدد، يذهب الفقه الإداري المقارن إلى أن إعارة الموظف العام لا تؤدي إلى إنهاء رابطة الوظيفية بالدولة، بل تؤدي إلى وضع هذه الرابطة في حالة "تعليق مؤقت" أو "تجميد نسبي" فيما يتعلق بالواجبات والالتزامات اليومية.^٨ فالأصل أن الموظف المعار يخرج من تحت السلطة الرئاسية المباشرة لوزارته أو دائرته الحكومية، ويخضع للسلطة الإدارية والتنظيمية للشركة الخاصة المستعيرة، بما في ذلك لوائح العمل الداخلية وساعات الدوام ونظم تقييم الأداء المعمول بها في القطاع الخاص.^٩ ومع ذلك، فإن هذا الخضوع ليس مطلقاً؛ إذ يظل الموظف العام المعار محتفظاً بصفته الوظيفية الأصلية وبحقه في الترقية والأقدمية وضمانات التقاعد في كنف الوظيفة العامة. ويعني هذا التكيف نشوء علاقة قانونية "مزوجة" أو "هجينة"؛ حيث تخضع الجوانب التنفيذية والتنشغيلية لقانون العمل واللوائح الداخلية للشركة التكنولوجية، بينما تخضع الجوانب الهيكلية والسيادية لقانون الخدمة المدنية، مما يحافظ على التوازن بين مرونة العمل الخاص وحماية ضمانات الوظيفة العامة للموظف.^{١٠}

أما الاتجاه الثاني، والمتمثل في "الإعارة العكسية" لخبراء التكنولوجيا من الشركات الخاصة إلى المرافق الإدارية للدولة، فإن تكيفها القانوني يكتسب تعقيداً إضافياً؛ إذ إن الخبير القادم من القطاع الخاص لا يكتسب صفة "الموظف العام الدائم" بمفهومها القانوني الضيق، لكونه لا يشغل وظيفة داخل الملاك الدائم للإدارة.^{١١} وتكيف هذه العلاقة في ضوء نظريات القانون الإداري الحديث بأنها "علاقة تعاقدية مؤقتة ذات طبيعة عامة"، تخضع لنظام خاص مستمد من عقود القانون العام. وفي هذا الإطار، يعد الخبير المعار "موظفاً مؤقتاً" أو "مكلفاً بخدمة عامة" طيلة

فترة الإعارة، مما يفرغ عليه حماية القانون العام ويخضعه في الوقت ذاته لواجبات الوظيفة العامة كالأمانة والنزاهة والتبعية الرئاسية.^{١٢} إن هذا التكييف المزدوج يضمن للإدارة العامة إخضاع خبير القطاع الخاص لرقابتها وتوجيهها لضمان سير المرفق العام بانتظام واطراد، مع الحفاظ على مركزه المالي الأصلي في شركته الخاصة التي قد تستمر في دفع راتبه أو تغطية الفروق المالية بين القطاعين وفقاً للعقد المبرم بين الأطراف الثلاثة.^{١٣}

الفرع الثاني: الأبعاد التنموية والاقتصادية للإعارة (نقل المعرفة، التحول الرقمي، الشراكة بين القطاعين العام والخاص)

تتجاوز الأهداف الكامنة وراء الإعارة المتبادلة في القطاع التقني مجرد سد الشواغر الوظيفية المؤقتة، لتشكل أداة استراتيجية لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية عبر ثلاثة أبعاد رئيسية؛ يمثل البعد الأول في "نقل المعرفة" وتوطين التكنولوجيا داخل مفاصل الإدارة العامة. فالإدارة التقليدية غالباً ما تعاني من بطء في مواكبة الابتكارات البرمجية ونظم إدارة البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، ومن ثم فإن استقطاب خبراء من الشركات التكنولوجية الرائدة يسهم في نقل المعرفة التطبيقية المباشرة للموظفين العموميين، ورفع كفاءتهم الفنية، وتحسين جودة الخدمات الحكومية دون تحمل ميزانية الدولة تكاليف تدريبية باهظة.^{١٤} وفي المقابل، فإن إعارة الموظف العام إلى القطاع الخاص تتيح له فرصة الاحتكاك ببيئة عمل تنافسية وديناميكية، مما ينمي مهاراته الإدارية والقيادية وينعكس إيجاباً على أدائه الوظيفي بعد عودته إلى عمله الحكومي، فضلاً عن تعريف الشركات الخاصة بآليات صنع القرار الحكومي والتشريعات المنظمة للنشاط الاقتصادي.^{١٥}

أما البعد الثاني، فيرتبط ارتباطاً وثيقاً بـ "التحول الرقمي" للدولة؛ إذ إن بناء "الحكومة الإلكترونية" وتأمين السيادة الرقمية يتطلبان بنية تحتية برمجية معقدة وقدرات بشرية استثنائية لا تتوفر عادة في الهياكل الإدارية التقليدية. وتسهم الإعارة العكسية في ردم هذه الفجوة الرقمية من خلال توفير حلول تكنولوجية فورية ومرنة، وتصميم أنظمة أمن سيبراني متطورة لحماية قواعد البيانات الوطنية من الهجمات الرقمية.^{١٦} ويتعلق البعد الثالث بتعزيز "الشراكة بين القطاعين العام والخاص" (PPP؛ حيث لم تعد هذه الشراكة تقتصر على الجوانب التمويلية أو الإنشائية، بل امتدت لتشمل الشراكة في رأس المال البشري والمعرفي. وتسهم الإعارة المتبادلة في خلق لغة مشتركة وفهم متبادل بين المسؤولين الحكوميين ورواد الأعمال في القطاع التكنولوجي، مما يزيل العقبات البيروقراطية ويشجع الشركات الخاصة على الاستثمار في المشاريع القومية، مؤدياً في نهاية المطاف إلى تحفيز النمو الاقتصادي وتحقيق التنمية الرقمية المستدامة.^{١٧}



المبحث الثاني: الأحكام القانونية والآثار المترتبة على الإعارة المتبادلة (دراسة مقارنة)
المطلب الأول: النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى الشركات التكنولوجية الخاصة
الفرع الأول: التزامات وحقوق الموظف المعار (الراتب والمزايا التقنية، الترقية، الإجازات، والضمان الاجتماعي)

• يترتب على إعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص نشوء مركز قانوني متميز يتسم بخصائص تجمع بين قواعد الخدمة المدنية ونظم العمل الخاصة، مما يفرض إعادة تنظيم دقيقة للحقوق والالتزامات المالية والوظيفية. فمن الناحية المالية، تجري العادة في النظم المقارنة أن تتحمل الشركة المستعيرة أجر الموظف المعار، وذلك نظراً لانتقال المنفعة الإنتاجية إليها، مع وجوب ألا يقل هذا الأجر عن الراتب الذي كان يتقاضاه الموظف في جهته الحكومية الأصلية، ضماناً لعدم الانتقاص من حقوقه المكتسبة.^{١٨} وتبرز الإشكالية القانونية حينما تقدم الشركات التكنولوجية حوافز إضافية كالأسهم أو خيارات الشراء (Stock Options) أو مكافآت الإنتاج التقني؛ إذ يثور التساؤل حول مدى مشروعية تقاضي الموظف العام لهذه المزايا. وفي هذا السياق، يرى الفقه الإداري أن هذه المزايا تعد مشروعة ما دامت مرتبطة بجهود الموظف الفني وأدائه داخل الشركة، شريطة إفصاح الموظف عنها وتوافقها مع قواعد "تعارض المصالح" لضمان عدم تأثيرها على حياديته عند عودته للخدمة العامة.^{١٩} أما فيما يتعلق بالمسار الوظيفي، فإن فترة الإعارة تُحسب ضمن مدة الخدمة الفعلية للموظف، وتُحتسب لأغراض الترقية والأقدمية واستحقاق العلاوات الدورية، وهو ما يضمن استمرارية الرابطة الوظيفية مع المرفق العام وحمايتها من الانقطاع. كما يظل الموظف خاضعاً لنظام الضمان الاجتماعي والتقاعد الخاص بالوظيفة العامة، حيث تستمر الجهة الأصلية في استقطاع الحصص التأمينية بناءً على الراتب الوظيفي، بينما تلتزم الشركة بتغطية التأمينات الخاصة بإصابات العمل والمهن التقنية وفقاً لقانون العمل الساري.^{٢٠}

الفرع الثاني: المسؤولية التأديبية والمدنية للموظف العام المعار أمام إدارة الشركة الخاصة والجهة الحكومية الأصلية

• تتسم المسؤولية التأديبية للموظف العام المعار بكونها "مسؤولية مزدوجة" تستمد مصادرها من نظامين قانونيين مختلفين. ففيما يخص المخالفات المهنية اليومية والأخطاء التشغيلية المتعلقة بسير العمل داخل الشركة التكنولوجية، يخضع الموظف المعار للنظام التأديبي الداخلي للشركة، ولها حق توقيع الجزاءات الإدارية وفقاً للائحة العمل المعتمدة.^{٢١} ومع ذلك، لا تفقد الجهة الحكومية الأصلية ولايتها التأديبية بالكامل؛ إذ تظل مختصة بالنظر في المخالفات الجسيمة التي

تمس شرف الوظيفة العامة أو أمن الدولة، حتى لو وقعت أثناء فترة الإعارة. ويعني هذا أن للموظف المعار "ضمانات مزدوجة"؛ فهو يتمتع بحماية قانون العمل أمام الشركة، وبضمانات التأديب الإداري (حق الدفاع، والتحقيق الإداري) أمام جهته الأصلية.^{٢٢} أما عن المسؤولية المدنية، فتنشأ حالة من تنازع الاختصاص في حال تسبب الموظف بضرر للغير؛ فإذا كان الضرر ناتجاً عن نشاط المرفق العام أو أثناء تأديته لمهام حكومية، تظل الدولة هي المسؤولية مدنياً في مواجهة الغير. أما إذا كان الضرر ناتجاً عن أخطاء مهنية في البيئة التقنية للشركة (كإفشاء أسرار تجارية أو أخطاء برمجية جسيمة)، فإن الموظف يسأل مدنياً أمام الشركة وفقاً لقواعد المسؤولية التقصيرية أو العقدية المقررة في القانون المدني أو التجاري.^{٢٣} وتعتبر الإشكالية الكبرى هنا في "الخطأ المركب" الذي قد يجمع بين إفشاء معلومات عامة واستغلالها تجارياً، وهنا يبرز دور القضاء الإداري في تكييف الواقعة وتحديد الجهة المسؤولة استناداً إلى طبيعة الضرر والنشاط الذي كان الموظف يمارسه وقت وقوعه.^{٢٤}

المطلب الثاني: النظام القانوني لإعارة خبراء التكنولوجيا من القطاع الخاص إلى الإدارة العامة (الإعارة العكسية)

الفرع الأول: الشروط والمحددات القانونية لاستقطاب خبراء التكنولوجيا للجهات الحكومية (قواعد الاختيار والتعاقد)

• تعد "الإعارة العكسية" لخبراء التكنولوجيا من القطاع الخاص إلى الإدارة العامة من الآليات القانونية الحديثة التي تهدف إلى سد الفجوة الرقمية وتطوير البنية المعلوماتية للدولة. وتخضع هذه العملية لشروط ومحددات قانونية صارمة لتلافي أي انحراف بالسلطة أو إخلال بمبدأ تكافؤ الفرص في شغل الوظائف الحكومية. وتنقسم هذه الشروط إلى موضوعية وشكلية؛ تتمثل الشروط الموضوعية في اشتراط توافر تخصص دقيق وخبرة موثقة في مجالات تقنية متقدمة (كالذكاء الاصطناعي، الأمن السيبراني، أو هندسة البيانات الضخمة) لا تتوفر بين الكوادر التقليدية للمرفق العام، مع ضرورة إثبات الحاجة الملحة للإدارة لتلك الكفاءات.^{٢٥} كما يشترط خلو السجل المهني والجنائي للخبير من أي مخالفات تتعلق بأمن المعلومات أو النزاهة المالية والأخلاقية.

• أما من الناحية الشكلية والإجرائية، فتتم عملية الاستقطاب عبر إطار تعاقدى ثلاثي الأطراف (الجهة الحكومية المستعيرة، الشركة التكنولوجية الخاصة، والخبير المعار) لضمان تنظيم الحقوق والالتزامات المتبادلة.^{٢٦} ويجب أن يتضمن عقد الإعارة تحديداً دقيقاً للمهام والمسؤوليات، والمدة الزمنية للإعارة (والتي غالباً ما تكون مؤقتة وقابلة للتجديد لمدد محددة)، بالإضافة إلى الترتيبات المالية؛ إذ تلتزم الدولة عادةً بتحمل المقابل المالي للخبير، وفي حال وجود فارق كبير بين رواتب

القطاع الخاص والحد الأقصى للأجور في الوظيفة العامة، يجوز قانوناً إبرام عقود استشارية خاصة أو التزام الشركة بتغطية الفارق المالي كجزء من الشراكة المعرفية، شريطة موافقة الجهات الرقابية الحكومية لضمان عدم المساس بالمال العام أو الإخلال باللوائح المالية المنظمة.^{٢٧}

الفرع الثاني: المركز القانوني للخبير المعار داخل المرفق العام (سلطة اتخاذ القرار، التبعية الإدارية، وتعارض المصالح)

• يؤثر وجود خبير القطاع الخاص داخل المرفق العام إشكاليات دقيقة حول تكييف مركزه القانوني ومدى صلاحيته في ممارسة السلطة العامة. فمن حيث "سلطة اتخاذ القرار"، يذهب الفقه الإداري الحديث إلى عدم جواز تفويض الخبير المعار سلطات سيادية أصيلة أو صلاحية إصدار قرارات إدارية نهائية تمس المراكز القانونية للجمهور، ما لم يصدر بشأنه قرار تعيين مؤقت يخوله هذه الصفة قانوناً؛ ويسوغ ذلك بأن سلطة اتخاذ القرار الإداري هي تعبير عن سيادة الدولة ويجب أن تظل حكراً على الموظفين العموميين الخاضعين للقانون العام.^{٢٨} وبناءً عليه، يقتصر دور الخبير غالباً على تقديم الاستشارات الفنية والتقنية، وإعداد التقارير، والإشراف التنفيذي على المشاريع البرمجية.

• أما فيما يتعلق بـ "التبعية الإدارية"، فإن الخبير المعار يخضع بالكامل طيلة فترة إعارته للسلطة الرئاسية والتوجيهات الإدارية لرئيسه المباشر في الجهة الحكومية، ويكون ملزماً باتباع القواعد واللوائح التنظيمية التي تحكم سير المرفق العام بانتظام واطراد، مع خضوعه للمسؤولية التأديبية الإدارية عن أي إخلال بواجبات الوظيفة.^{٢٩} وتعد مسألة "تعارض المصالح" العقبة الأبرز في المركز القانوني للخبير المعار؛ نظراً لاحتفاظه برابطة مهنية أو مالية مع شركته الأصلية في القطاع الخاص. ولدرء هذا التعارض، تفرض التشريعات المقارنة قواعد صارمة تمنع الخبير من المشاركة في إعداد دفاتر الشروط والمواصفات للمناقصات والمزايدات العامة التي قد تتقدم لها شركته الأصلية، أو الاطلاع على معلومات سرية تخص منافسي شركته، مع إلزامه بتوقيع إقرار الإفصاح والشفافية وتعهده بعدم تعارض المصالح طوال مدة إعارته.^{٣٠}

المبحث الثالث: العوائق القانونية وآليات تنظيم وحماية سرية البيانات والملكية الفكرية

المطلب الأول: إشكالية حماية البيانات وسرية المعلومات أثناء الإعارة

الفرع الأول: الالتزام بالحفاظ على أسرار الدولة والبيانات السيادية من قبل خبير القطاع الخاص المعار

تُعد حماية أسرار الدولة والبيانات السيادية من أخطر المسائل القانونية التي تطرحها الإعارة العكسية لخبراء التكنولوجيا من القطاع الخاص إلى الإدارة العامة، لأن هذه الإعارة تتيح لشخص

لا ينتمي أصلاً إلى الملاك الدائم للوظيفة العامة إمكانية الاطلاع على قواعد بيانات حكومية، أو وثائق تنظيمية داخلية، أو بنى تحتية رقمية سيادية تمثل ركناً من أركان الأمن الوطني والإداري.^{٣١} ومن ثم فإن مجرد الاستعانة بخبير تقني خارجي لا يمكن أن يُفهم على أنه ترخيص ضمني بالوصول المطلق إلى المعلومات، بل يجب أن يقتصر ذلك بتحديد قانوني دقيق لنطاق الاطلاع، ولمستوى الصلاحيات الرقمية، ولطبيعة البيانات التي يجوز له معالجتها أو تخزينها أو نقلها. ويستند هذا الالتزام في جوهره إلى مبدئين متلازمين: أولهما مبدأ استمرارية المرفق العام في إطار أمن، وثانيهما مبدأ حماية المصلحة العامة بما تتضمنه من عناصر سيادية وأمنية ومعلوماتية.^{٣٢}

ويترتب على ذلك أن الخبير المعار، وإن لم يكن موظفاً عاماً دائماً بالمعنى التقليدي، يصبح خلال مدة الإعارة خاضعاً لواجب قانوني خاص في المحافظة على السرية الوظيفية، وهو واجب لا يقتصر على الامتناع عن إفشاء المعلومات للغير، بل يمتد إلى الامتناع عن نسخها أو إعادة استخدامها أو تحليلها لأغراض خاصة أو تجارية أو بحثية دون إذن صريح.^{٣٣} فالبيانات السيادية الحديثة لم تعد مقصورة على الوثائق العسكرية أو السياسية، بل أصبحت تشمل سجلات السكان، والبنى الرقمية الوطنية، وقواعد بيانات الضرائب والجمارك، ومنظومات الصحة العامة، وأنظمة الهوية الرقمية، وغيرها من البيانات التي قد يؤدي تسريبها أو إساءة استخدامها إلى الإضرار بالأمن القومي أو الحقوق الأساسية للأفراد.^{٣٤} ولهذا تميل النظم المقارنة إلى فرض التزامات مشددة على الخبراء المعارين، منها توقيع اتفاقات سرية مستقلة، والخضوع لفحص أمني مسبق، وتطبيق مبدأ "الحد الأدنى من المعرفة" بحيث لا يطلع الخبير إلا على القدر اللازم تقنياً لأداء المهمة المحددة.

ومن الناحية التنظيمية، لا يكفي تقرير واجب السرية في النصوص العامة لعقود الإعارة، بل ينبغي دعمه بآليات امتثال ورقابة داخلية، مثل تصنيف المعلومات الحكومية، وتجزئة صلاحيات الوصول الإلكتروني، وتسجيل عمليات الدخول والمعالجة، وفرض التزامات فورية بالإبلاغ عن أي خرق أمني أو حادثة تسرب أو اختراق.^{٣٥} كما ينبغي أن يتضمن عقد الإعارة أو القرار الإداري المنظم لها بياناً واضحاً للجزاءات المترتبة على الإخلال، سواء تمثل ذلك في الإنهاء الفوري للإعارة، أو المسؤولية المدنية عن تعويض الضرر، أو المسؤولية الجنائية متى انطوى الفعل على إفشاء أسرار محمية قانوناً أو مساس بأمن الدولة أو إساءة استعمال الأنظمة المعلوماتية الحكومية.^{٣٦} وتزداد أهمية هذا التنظيم في البيئة الرقمية لأن الإضرار بالمعلومات العامة لا يقع

فقط بالإفشاء الصريح، بل قد يتحقق أيضاً عبر الإهمال الجسيم، كاستعمال وسائل تخزين غير مأمونة، أو نقل البيانات عبر قنوات غير مشفرة، أو الاحتفاظ بنسخ خارج البنية المؤسسية للدولة. وتكشف الدراسة المقارنة أن التحدي الحقيقي لا يكمن في مجرد فرض واجب الكتمان، بل في التوفيق بين حاجة الإدارة إلى الخبرة التقنية الخاصة وبين ضرورة عدم تحويل الاستعانة بالخبراء إلى ثغرة مؤسساتية لنفاذ غير المنتمين إلى الجهاز الإداري إلى المجال المعلوماتي السيادي.^{٣٧} ولهذا، فإن الاتجاه الحديث في التشريعات والسياسات العامة يذهب إلى بناء نموذج "الثقة المقيدة" لا "الثقة المطلقة"، بحيث تُمنح الصلاحيات التقنية للخبير المعار في حدود الوظيفة والمشروع والمدة، وتخضع للمراجعة المستمرة، مع ترتيب التزام لاحق على انتهاء الإعارة بعدم الاحتفاظ بالمعلومات أو استغلالها أو كشفها حتى بعد انقضاء الرابطة التعاقدية. فواجب السرية هنا التزام مستمر بطبيعته، لا يسقط بانتهاء مدة الإعارة، لأن موضوعه متعلق بالمصلحة العامة العليا لا بالمصلحة التعاقدية العابرة.^{٣٨}

الفرع الثاني: الالتزام بعدم إفشاء الأسرار التجارية والصناعية وحماية البيانات الحساسة للشركات التكنولوجية

إذا كانت الإعارة العكسية تثير خطر وصول خبراء القطاع الخاص إلى أسرار الدولة، فإن الإعارة في الاتجاه المقابل، أي إعارة الموظف العام إلى الشركات التكنولوجية الخاصة، تثير إشكالية لا تقل خطورة تتمثل في حماية الأسرار التجارية والصناعية والبيانات الحساسة العائدة لتلك الشركات. فالشركات التكنولوجية تبني ميزتها التنافسية أساساً على المعرفة الفنية غير المعلنة، والخوارزميات، ونماذج الأعمال، وقواعد بيانات العملاء، وأدوات التحليل البرمجي، وخطط التطوير، والبنية الأمنية للمنتجات والخدمات الرقمية.^{٣٩} ومن ثم فإن تمكين موظف عام معار من الولوج إلى هذه البيئة المعرفية يفرض التزاماً قانونياً صارماً عليه بعدم إفشاء ما يطلع عليه من معلومات، سواء أثناء مدة الإعارة أو بعد انتهائها، لأن قيمة هذه المعلومات تكمن غالباً في سريتها وعدم تداولها بين المنافسين.

وتتأسس حماية أسرار الشركات التكنولوجية على عدة مستويات قانونية متداخلة. فهي من جهة تستند إلى القواعد العامة في تنفيذ العقود وحسن النية، لأن الموظف المعار يصبح طرفاً في علاقة مهنية تفرض عليه عدم الإضرار بمصالح الجهة المستعيرة.^{٤٠} وهي من جهة ثانية تستند إلى قواعد المنافسة المشروعة وحماية الأسرار التجارية والملكية الصناعية، لا سيما عندما يتعلق الأمر بمعلومات غير معروفة للكافة ولها قيمة اقتصادية بسبب سريتها واتخذت الشركة بشأنها تدابير معقولة للمحافظة عليها. كما يمكن أن تتأسس الحماية على قواعد المسؤولية المدنية إذا

أدى الإفشاء إلى إلحاق ضرر مادي أو معنوي بالشركة، وعلى القواعد الجزائية إذا ارتبط الفعل باختلاس المعلوماتي أو إساءة الائتمان أو الدخول غير المشروع إلى الأنظمة. ومن الناحية العملية، يتمثل أبرز التحديات في أن الموظف العام المعار قد يكون خاضعاً في الأصل لواجبات خدمة عامة تتعلق بالشفافية أو الإبلاغ أو التعاون مع سلطات الرقابة، بينما يكون في الوقت نفسه ملزماً بعدم كشف المعلومات التجارية التي حصل عليها من الشركة.^{٤١} وهنا تظهر ضرورة التحديد الدقيق لنطاق السر المهني التجاري، وتمييزه عن المعلومات التي يجوز قانوناً الإفصاح عنها لجهات رقابية مختصة أو بأمر قضائي. فلا يجوز التوسع في وصف جميع البيانات بأنها أسرار تجارية بقصد تعطيل الرقابة العامة، كما لا يجوز في المقابل التهوين من الطبيعة السرية للمعطيات التقنية والاقتصادية التي يمثل إفشاؤها اعتداءً على المركز التنافسي للشركة. لذلك تتجه الصياغات التعاقدية الرشيدة إلى وضع قوائم أو معايير تعريفية للبيانات السرية، وبيان حالات الإفصاح المشروع، وتحديد آلية تسليم واسترجاع الوثائق والملفات والأجهزة عند انتهاء الإعارة.

ويشمل الالتزام بعدم الإفشاء أيضاً حماية البيانات الحساسة للشركات التكنولوجية، وهي لا تقتصر على الأسرار الصناعية بالمعنى التقليدي، بل تمتد إلى الشيفرات المصدرة، ومفاتيح التشفير، وخرائط البنية السحابية، وبيانات المستخدمين، وتقارير الثغرات الأمنية، وسجلات الحوادث السيبرانية، والخطط الاستثمارية المستقبلية.^{٤٢} ويكتسب هذا الجانب أهمية مضاعفة عندما تكون الشركة متعاقدة مع جهات عامة أو تدير خدمات ذات طابع حيوي، لأن تسرب هذه البيانات قد يضر ليس فقط بمصالح الشركة الخاصة، بل كذلك بمصالح المستخدمين وبسلامة السوق وبالأمن الرقمي العام. لذلك يصبح من الضروري إخضاع الموظف المعار لتدريب امتثالي خاص، ولقواعد استخدام آمن للبيانات، ولمبدأ الفصل بين المعلومات التي يطلع عليها بوصفه عضواً مؤقتاً في الشركة وبين المعلومات التي قد تكون ذات صلة بوظيفته الحكومية الأصلية.

وفي الإطار المقارن، تميل المعالجة القانونية الحديثة إلى النظر إلى هذا الالتزام بوصفه التزاماً مستقلاً ومشدداً، لا يكفي فيه مجرد النص العام على الكتمان، بل يستوجب تنظيمات تفصيلياً تشمل شرط عدم الإفشاء، وشرط عدم الاستخدام لغير غرض العمل، وشرط عدم الاستسساخ أو الاحتفاظ، وشرط عدم المنافسة أو عدم الاستفادة اللاحقة في الحدود التي يجيزها القانون.^{٤٣} كما يقتضي الأمر وضع قواعد واضحة لمنع انتقال المعرفة السرية من الشركة إلى الإدارة العامة بغير سبب مشروع، لأن الإعارة لا ينبغي أن تتحول إلى وسيلة غير مباشرة لاكتساب الدولة أو الموظف معلومات محمية تعود للقطاع الخاص خارج إطار الرضا والتعاقد. ومن ثم فإن التوازن

النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) دراسة مقارنة

المطلوب تشريعياً يتمثل في حماية حق الإدارة في الاستفادة من خبرات السوق التقنية، دون المساس بحق الشركات في صون أصولها المعلوماتية وابتكاراتها وبياناتها الحساسة. وخلاصة هذا الفرع أن نجاح الإعارة المتبادلة في المجال التكنولوجي يتوقف على بناء منظومة قانونية متوازنة للسرية المتبادلة؛ فكما تُحمى البيانات السيادية للدولة من نفاذ الخبراء الخاصين، يجب كذلك أن تُحمى الأسرار التجارية والصناعية للشركات من أي إفشاء أو استخدام غير مشروع من قبل الموظفين العموميين المعارين. وبدون هذا التوازن تفقد الإعارة وظيفتها التنموية، وتتحول إلى مصدر مرتفع المخاطر القانونية والاقتصادية والأمنية.^{٤٤}

المطلب الثاني: الملكية الفكرية وتنازع المصالح وحلولها التشريعية المقارنة

الفرع الأول: النظام القانوني لتحديد ملكية الابتكارات والبرمجيات المطورة أثناء فترة الإعارة
تُعد مسألة تحديد ملكية الابتكارات والبرمجيات المطورة أثناء فترة الإعارة من أعقد المسائل القانونية في العلاقة المتبادلة بين القطاع العام والقطاع التكنولوجي الخاص، لأن الإعارة تخلق وضعاً وظيفياً غير تقليدي يتداخل فيه عنصر الانتماء الوظيفي مع عنصر الاستفادة الاقتصادية من العمل الذهني. فالموظف أو الخبير المعار قد ينجز خلال مدة الإعارة برنامجاً حاسوبياً، أو قاعدة بيانات، أو خوارزمية، أو حلاً تقنياً مبتكراً، أو تطويراً لمنظومة رقمية قائمة، وهنا يثور التساؤل: هل تعود الملكية إلى الشخص المبدع ذاته، أم إلى الجهة الأصلية التي يرتبط بها وظيفياً، أم إلى الجهة المستعيرة التي وفرت بيئة العمل والمهمة والأدوات والتمويل؟^{٤٥}
والأصل في القواعد العامة للملكية الفكرية أن الحق الأدبي يظل لصيقاً بالمبدع بوصفه صاحب الأثر الذهني، بينما يجوز أن تنتقل الحقوق المالية أو الاقتصادية إلى الغير متى تم الإبداع في إطار علاقة عمل أو تنفيذ التزام وظيفي أو تعاقدية.^{٤٦} غير أن تطبيق هذا الأصل على الإعارة يواجه صعوبة واضحة، لأن المبدع يعمل خلال مدة الإعارة في سياق قانوني مزدوج: فهو من جهة لا يزال مرتبطاً بجهته الأصلية، ومن جهة أخرى يمارس نشاطه اليومي داخل مؤسسة مستعيرة قد تكون عامة أو خاصة. ولهذا تميل المعالجة المقارنة إلى اعتماد معيار "صلة الابتكار بمحل المهمة" ومعيار "مصدر الموارد والتوجيه"، فإذا كان الابتكار قد نشأ نتيجة مباشرة لتنفيذ المهام المكلف بها المعار، وباستخدام أدوات الجهة المستعيرة وبياناتها وتمويلها، فإن الحقوق المالية تميل إلى الثبوت لهذه الجهة، مع بقاء الحق الأدبي للمبتكر.^{٤٧}

وفي حالة إعارة الموظف العام إلى شركة تكنولوجية خاصة، تبدو الحماية التعاقدية أكثر إلحاحاً، لأن الشركة المستعيرة غالباً ما تنظر إلى البرمجيات والابتكارات بوصفها جزءاً من أصولها التجارية وميزتها التنافسية. ومن ثم فإن السكوت عن تنظيم الملكية الفكرية في عقد الإعارة قد

يؤدي إلى منازعات معقدة بشأن ملكية الشيفرة المصدرية، أو حقوق الاستغلال، أو الترخيص، أو تعديل المنتج، أو تسجيل براءات الاختراع والنماذج الصناعية الناتجة عن العمل.^{٤٨} ولهذا تقتضي الصياغة الرشيدة أن ينص عقد الإعارة صراحة على تحديد نوع الأعمال التي تعد "مخرجات وظيفية"، وعلى الجهة المالكة للحقوق المالية فيها، وعلى مدى حق المبتكر في ذكر اسمه أو استخدام خبرته لاحقاً دون نقل الأسرار الفنية الخاصة.

أما في الإعارة العكسية، أي عندما يُعار خبير من شركة خاصة إلى الإدارة العامة، فإن الإشكال يأخذ بعداً إضافياً، لأن الابتكار الذي يُنتج داخل المرفق العام قد يتصل بقاعدة بيانات سيادية، أو بنظام تشغيل مرفقي، أو بتطبيق خدمي موجه للجمهور، أو ببنية تحتية رقمية للدولة.^{٤٩} وفي هذه الحالة يصعب التسليم ببقاء الحقوق الاقتصادية للشركة الأصلية بصورة مطلقة، إذا كان الابتكار قد أنجز لحساب الإدارة العامة وتمويلها ولخدمة المرفق العام. ولذلك يذهب الفقه الحديث إلى أن المعيار العادل هو التمييز بين "المعرفة السابقة" التي جاء بها الخبير من شركته الأصلية، وبين "المخرجات الجديدة" التي تولدت أثناء الإعارة. فالمعرفة السابقة، كالأدوات المملوكة مسبقاً أو المكتبات البرمجية أو النماذج المحمية قبل الإعارة، تبقى من حيث الأصل ملكاً لمالكها السابق، ما لم يتم الترخيص باستخدامها. أما التطويرات الجديدة المرتبطة مباشرة بالمرفق العام فتؤول حقوق استغلالها إلى الإدارة أو تخضع على الأقل لنظام ترخيص واسع يضمن استمرار المرفق في الانتفاع بها دون تبعية تقنية غير مبررة للقطاع الخاص.^{٥٠}

وتكشف الدراسة المقارنة أن غياب النصوص الخاصة يدفع القضاء إلى استخدام معايير متعددة لحسم النزاع، منها: طبيعة المهمة، ونطاق التكليف، وزمن الإنجاز، ومكانه، والأدوات المستخدمة، والبيانات الموظفة، ومصدر الأجر، ومدى وجود إبداع مستقل عن الوظيفة.^{٥١} إلا أن هذه الحلول القضائية اللاحقة لا تغني عن الحاجة إلى تدخل تشريعي أو تنظيمي مسبق، لأن البيئة الرقمية تتميز بسرعة التطور، وبقيمة اقتصادية عالية للمخرجات غير المادية، وبإمكانية إعادة استخدامها وتعديلها ونسخها بشكل واسع. ولهذا فإن الحلول التشريعية المقارنة تتجه إلى فرض بنود إلزامية في عقود الإعارة، تشمل تحديد الملكية الفكرية، وبيان حقوق الاستعمال والتعديل والنشر، وتنظيم وضع البرمجيات مفتوحة المصدر إن استخدمت أثناء المهمة، ومعالجة أثر انتهاء الإعارة على حق الصيانة والتحديث والوصول إلى الشيفرة المصدرية.^{٥٢}

ومن الوجهة العملية، لا يكفي إسناد الملكية إلى أحد الأطراف على نحو مجرد، بل ينبغي بناء نظام متوازن يراعي خصوصية كل حالة. فقد تكون المصلحة العامة أقرب إلى منح الإدارة حق استعمال دائم وغير حصري لبعض الابتكارات، مع احتفاظ الشركة الأصلية بحقوق تجارية أوسع

خارج نطاق الخدمة العامة. وقد يكون من الأنسب في حالات أخرى تقرير ملكية مشتركة أو ترخيص متبادل، إذا كان الابتكار ثمرة تعاون حقيقي بين موظفين من الجهتين.^{٥٣} والمهم أن لا تتحول الإعارة إلى وسيلة لتجريد المبتكر من حقوقه بصورة تعسفية، ولا إلى منفذ يفضي إلى استئثار أحد الأطراف بنتائج ذهني تم تمويله أو تطويره على نحو مشترك.

وبخلاصة هذا الفرع أن النظام القانوني الرشيد لتحديد ملكية الابتكارات والبرمجيات أثناء الإعارة يجب أن يقوم على التمييز بين الحق الأدبي والحقوق المالية، وبين المعرفة السابقة والمخرجات المستحدثة، وبين ما أنتج لخدمة المهمة العامة أو الخاصة وما نشأ خارجها. كما يجب أن يحسم هذا كله سلفاً بنصوص تشريعية أو تعاقدية واضحة، لأن الغموض في هذا المجال لا يؤدي فقط إلى منازعات مالية، بل قد يعرقل استمرارية المشاريع الرقمية ويضعف الثقة المؤسسية بين الدولة والقطاع التكنولوجي.^{٥٤}

الفرع الثاني: القواعد القانونية المنظمة لمنع تعارض المصالح (فترة الحظر أو التهدة القانونية بعد انتهاء الإعارة)

يُعد تعارض المصالح من أخطر الإشكالات الملازمة للإعارة المتبادلة في القطاع التكنولوجي، لأن هذه الإعارة تُمكن الشخص المعار من الانتقال بين بيئتين مؤسستين مختلفتين، بما يتيح ذلك من اطلاع على معلومات حساسة، وفهم للإجراءات الداخلية، وبناء شبكات تأثير قد تُستغل لاحقاً لتحقيق منفعة خاصة على حساب الحياد والنزاهة والمنافسة المشروعة.^{٥٥} ويظهر هذا الخطر بوضوح حين يعود الموظف العام من شركة تكنولوجية خاصة إلى منصبه الحكومي، أو حين ينتهي انتداب خبير القطاع الخاص داخل الإدارة العامة ثم يعود إلى شركته الأصلية أو إلى شركة منافسة. ففي كلتا الحالتين قد يستفيد الشخص من المعارف والمعلومات والعلاقات التي اكتسبها أثناء الإعارة بطريقة تخل بمبدأ تكافؤ الفرص أو تُضعف الثقة في القرار الإداري.

ولذلك اتجهت النظم المقارنة إلى إقرار ما يعرف بـ "فترة الحظر" أو "فترة التهدة القانونية"، وهي مدة زمنية مؤقتة تُقرض بعد انتهاء الإعارة، يُمنع خلالها الشخص من ممارسة أنشطة أو تولي وظائف أو الاشتراك في قرارات تتصل مباشرة بالجهة التي انتقل منها أو إليها، متى كان من شأن ذلك توليد منفعة غير مشروعة أو استغلال معلومات غير متاحة للغير.^{٥٦} والغاية من هذه الفترة ليست تقييد حرية العمل لذاتها، وإنما منع التأثير غير المشروع، وكسر الاتصال المباشر بين الوظيفة السابقة والمصلحة اللاحقة، وضمان أن لا يتحول التنقل الوظيفي إلى أداة للالتفاف على قواعد النزاهة والشفافية.

وتتحدد فعالية هذه القواعد بمدى دقة نطاقها. فليس كل انتقال بين القطاعين يولد تعارضاً محظوراً، بل يتعين أن يرتبط المنع بحالات معينة، مثل اشتراك الموظف السابق في إعداد مواصفات مناقصة ثم انتقاله إلى شركة متقدمة لها، أو مساهمة الخبير المعار في بناء منظومة رقمية حكومية ثم انخراطه لاحقاً في التفاوض التجاري بشأن صيانتها أو توسعتها لصالح شركته.^{٥٧} كما قد يتخذ التعارض صوراً أقل وضوحاً، كاستعمال المعرفة الداخلية المتعلقة باحتياجات الجهة العامة أو نقاط ضعفها التقنية أو خططها التعاقدية المستقبلية لتوجيه عروض السوق أو تفضيل مزود بعينه. ولهذا لا يكفي النص العام على "عدم تعارض المصالح"، بل يجب تحديد الأفعال المحظورة والقطاعات ذات الحساسية العالية والمدة الزمنية المناسبة لكل نوع من المخاطر.

ومن الناحية القانونية، تقوم قواعد منع التعارض عادة على ثلاث أدوات متكاملة: الإفصاح، والمنع المؤقت، والرقابة اللاحقة.^{٥٨} فالإفصاح يوجب على الشخص المعار أو من انتهت إعارته أن يصرح بمصالحه المالية والمهنية وصلاته التعاقدية السابقة أو اللاحقة. والمنع المؤقت يقيد مشاركته في قرارات أو عقود أو وظائف محددة خلال فترة معينة. أما الرقابة اللاحقة فتُمارسها جهات النزاهة أو التفتيش أو القضاء للتحقق من عدم استغلال النفوذ أو المعلومات. وفي البيئة التكنولوجية تزداد أهمية هذه الأدوات لأن المعلومة الرقمية ذات قيمة اقتصادية عالية، كما أن أثرها التنافسي قد يستمر زمناً بعد انتهاء العلاقة الوظيفية.

وتثير فترة الحظر بدورها إشكالية التوازن بين مقتضيات النزاهة من جهة، وحرية العمل والتنقل المهني من جهة أخرى. فالتوسع غير المنضبط في فرض هذه القيود قد يثني الخبرات التكنولوجية عن التعاون مع الإدارة العامة، أو يجعل الإعارة أداة طارئة للكفاءات بدل أن تكون وسيلة لاستقطابها.^{٥٩} ولهذا تشترط المعالجة المقارنة الرشيدة أن تكون مدة الحظر معقولة، ومحددة بنص واضح، ومتناسبة مع طبيعة الخطر، ومقصورة على الأنشطة التي يمكن أن يتولد عنها تعارض فعلي أو محتمل جدي. كما قد يستلزم الأمر في بعض الحالات تقرير تعويض أو مزايا موازنة إذا كانت القيود شديدة الاتساع وتمس فرص الشخص المهنية بصورة كبيرة.

وفي التطبيق المقارن، تظهر أهمية التفرقة بين التعارض المرتبط بالمعلومات السرية، والتعارض المرتبط بالنفوذ الوظيفي، والتعارض المرتبط بالمصلحة المالية المباشرة. فالأول يُعالج بواجبات السرية المستمرة وعدم الاستخدام اللاحق للمعلومات. والثاني يُعالج بمنع ممارسة الضغط أو الوساطة أو الاتصال التفضيلي مع الجهة السابقة. والثالث يُعالج بحظر التملك أو التعاقد أو المشاركة في القرارات التي تحقق منفعة ذاتية أو منفعة لشركة مرتبطة بالشخص.^{٦٠} وكلما كان

النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) دراسة مقارنة

المجال متصلًا بالبنية الرقمية أو الأمن السيبراني أو البيانات السيادية أو المشتريات التقنية الكبرى، تعززت الحاجة إلى قواعد أشد وضوحاً وحزمًا.

ومن ثم، فإن الحل التشريعي المقارن الأمثل يتمثل في سن إطار قانوني خاص بالإعارة المتبادلة في المجال التكنولوجي، يتضمن تنظيمًا صريحاً لفترة التهدئة القانونية، وآليات الإفصاح الإلزامي، وحالات التخلي عن القرار، والجزاء المترتبة على الإخلال، سواء كانت تأديبية أو مدنية أو جزائية بحسب الأحوال.^{٦١} كما ينبغي أن يُرفق هذا الإطار بمدونات سلوك مهنية، ونظم امتثال رقمية، ولجان مستقلة للنظر في حالات التعارض قبل وقوعها، لا الاكتفاء بمعالجتها بعد تحقق الضرر. فالحماية الفعالة في هذا المجال وقائية بقدر ما هي جزائية.

وخلاصة هذا الفرع أن منع تعارض المصالح بعد انتهاء الإعارة لا يمثل قيداً شكلياً، بل يعد ضماناً جوهرياً لنزاهة الإدارة وعدالة السوق وسلامة الشراكة بين القطاعين العام والخاص. وإذا لم تُنظم هذه المسألة بدقة، فإن الإعارة التي وُجدت أساساً لنقل المعرفة ودعم التحول الرقمي قد تتقلب إلى قناة لتسرب النفوذ والمعلومات والمزايا التنافسية بصورة تمس الثقة العامة وتُضعف المشروعات الإدارية.^{٦٢}

النتائج والتوصيات

تكشف الدراسة المقارنة أن الإعارة المتبادلة بين القطاع العام والقطاع الخاص التكنولوجي لم تعد مجرد وسيلة إدارية تقليدية لسد النقص البشري أو تبادل الخبرات على نحو محدود، بل أصبحت في ظل التحول الرقمي أداة مؤسسية ذات أثر مباشر في بناء القدرات الرقمية للدولة، ونقل المعرفة التقنية، وتسريع تحديث المرافق العامة، وربط الإدارة العامة بالخبرات المتخصصة التي يصعب استبقاؤها داخل البنية الوظيفية الجامدة. غير أن هذا التحول في وظيفة الإعارة لم يصاحبه، في معظم التشريعات محل المقارنة، تحول مواز في البنية القانونية النازمة لها، إذ لا تزال النصوص العامة في قوانين الخدمة المدنية والوظيفة العامة تنظر إلى الإعارة بوصفها علاقة انتقال وظيفي مؤقت بين جهات مألوفة أو متجانسة، دون استيعاب خصوصية الإعارة التي تقع عبر الحدود الفاصلة بين الدولة والقطاع التكنولوجي الخاص، وما يترتب عليها من آثار تتصل بالبيانات والملكية الفكرية والسرية وتعارض المصالح.

وتبين من المقارنة أن أولى الفجوات القانونية تتمثل في غياب تعريف تشريعي دقيق للإعارة في صورتها التقنية الحديثة، ولا سيما الإعارة العكسية التي ينتقل بموجبها خبير من شركة خاصة إلى جهة عامة، أو الإعارة الوظيفية التي ينتقل فيها الموظف العام إلى مؤسسة تكنولوجية خاصة لإنجاز مهمة تطويرية أو تنظيمية أو تشغيلية. فالتشريعات التقليدية غالباً ما تصوغ أحكام الإعارة



بعبارة عامة لا تميز بين صور التنقل الإداري المختلفة، ولا تحدد بوضوح ما إذا كانت العلاقة الجديدة تنشئ مركزاً قانونياً مركباً، ولا ما إذا كان الشخص المعار يظل خاضعاً بالكامل لجهته الأصلية أو يصبح مندمجاً جزئياً في النظام الداخلي للجهة المستعيرة. ويؤدي هذا الغموض إلى اضطراب في تحديد المسؤوليات، وتنازع في الاختصاص التأديبي، وصعوبة في ضبط حقوق المعار والتزاماته، خاصة عندما يتعلق الأمر بمهام رقمية أو تقنية ذات حساسية عالية.

كما أظهرت الدراسة أن التشريعات القائمة لا تقدم معالجة كافية للفصل بين الأوضاع القانونية المتقاربة، مثل الإعارة والندب والنقل والتنسيب أو التعاقد المؤقت والاستعانة بالخبرة. وهذا التداخل الاصطلاحي والتشريعي لا يمثل مجرد إشكال نظري، بل ينعكس عملياً في تفاوت الضمانات والآثار المالية والوظيفية ومسؤوليات السرية وحدود التبعية الإدارية. فحين تغيب المعايير الفاصلة بين هذه النظم، يصبح من الممكن اللجوء إلى تكييف قانوني غير دقيق للعلاقة من أجل تجاوز القيود أو الالتزامات التي ينبغي أن تحكمها، بما يفتح الباب أمام ممارسات غير منضبطة قد تمس مبدأ المشروعية أو تكافؤ الفرص أو سلامة إدارة الموارد البشرية العامة.

وثبت كذلك أن أهم جوانب القصور التشريعي يتمثل في ضعف التنظيم الخاص بحماية البيانات أثناء الإعارة. فالقواعد العامة المتعلقة بواجب كتمان السر الوظيفي، رغم أهميتها، لم تعد كافية في البيئة الرقمية، لأن الخطر لم يعد مقتصرًا على الإفشاء المباشر للمعلومة، بل أصبح يشمل المعالجة غير المأذون بها، والنسخ، والنقل، والتخزين الخارجي، وإعادة الاستخدام، والربط بين قواعد البيانات، والتحليل الاستنتاجي للمعلومات. كما أن البيانات التي يطلع عليها المعار قد تكون ذات طبيعة سيادية أو اقتصادية أو أمنية أو تجارية، وهو ما يقتضي بناء نظام قانوني أكثر تفصيلاً يراعي تنوع مستويات الحساسية وتعدد صور النفاذ والاستعمال. وقد بدا واضحاً أن عدداً من التشريعات لا يربط بين الإعارة وبين قواعد الحوكمة الرقمية، ولا يفرض بصورة صريحة التزامات تقنية وإجرائية مرافقة للالتزام القانوني بالسرية.

ومن أهم النتائج أيضاً أن ملكية الابتكارات والبرمجيات والمخرجات التقنية التي يتم تطويرها أثناء الإعارة تمثل واحدة من أكثر النقاط غموضاً ونزاعاً. فالتشريعات العامة للوظيفة العامة لا تعالج في الغالب هذه المسألة إلا على نحو ضمني أو مجتزأ، كما أن قواعد الملكية الفكرية لا تضع دائماً حلاً مباشراً للحالات التي يتم فيها الإنتاج الذهني ضمن علاقة إعارة تتداخل فيها الجهة الأصلية والجهة المستعيرة ومصادر التمويل والتوجيه الفني وبيئة العمل الرقمية. وقد كشفت المقارنة أن ترك هذه المسألة دون تنظيم صريح يؤدي إلى تنازع محتمل بين المبتكر والمؤسسة الأصلية والجهة المستعيرة، ويهدد استمرارية المشاريع التقنية، ويضعف الحوافز على الابتكار، بل

وقد يفضي إلى احتكار غير مبرر من أحد الأطراف لمخرجات تم إنتاجها في سياق مشترك أو لخدمة مرفق عام.

وأبرزت الدراسة كذلك أن تعارض المصالح في الإعارة التقنية لا يُعد أثراً هامشياً أو احتمالاً نادراً، بل يمثل خطراً بنيوياً ملازماً لهذا النمط من الحراك الوظيفي. فالشخص الذي ينتقل مؤقتاً بين القطاعين قد يكتسب أثناء الإعارة معرفة داخلية بالاحتياجات الحكومية أو بخطط الشراء أو بمواطن الضعف التقنية أو بالأسرار التجارية أو بالنظم التشغيلية أو بمعايير التقييم، ثم يوظف هذه المعرفة لاحقاً لمصلحة خاصة أو لصالح جهة مرتبطة به. وقد ظهر من التحليل المقارن أن القواعد العامة للنزاهة الوظيفية، من دون تدابير خاصة بالإعارة الرقمية، لا تكفي لمنع هذا الخطر، لأن التعارض في هذا المجال غالباً ما يكون غير مباشر ومتدرجاً، ويتعلق بالمعرفة والنفوذ والشبكات المهنية بقدر تعلقه بالمصلحة المالية المباشرة.

ومن النتائج المهمة أيضاً أن التشريعات المقارنة تتفاوت في درجة اعترافها بفكرة فترة الحظر أو التهدة القانونية بعد انتهاء الإعارة، إلا أن الاتجاه الأكثر نضجاً يذهب إلى ضرورة تقريرها، ليس بوصفها عقوبة، وإنما باعتبارها أداة وقائية لحماية النزاهة والحياد والثقة العامة. غير أن المشكلة لا تكمن في أصل الفكرة، بل في كيفية ضبطها تشريعياً، لأن المبالغة في القيود قد تؤدي إلى عزوف الكفاءات عن التعاون مع القطاع العام، بينما يؤدي التساهل المفرط إلى إفراغ القواعد من مضمونها. ومن ثم فإن الحل المقارن الأمثل لا يتمثل في فرض حظر واسع ومطلق، وإنما في تقييد محدد زمانياً وموضوعياً ووظيفياً، يرتبط بطبيعة المعلومات أو القرارات أو المشاريع التي باشرها الشخص المعار.

كما خلصت الدراسة إلى أن نجاح الإعارة التقنية لا يعتمد فقط على وضع قواعد موضوعية، بل يرتبط أيضاً بوجود هياكل مؤسسية قادرة على تنفيذها. فالنصوص التي تقرر السرية أو تنظم تعارض المصالح أو تحدد الملكية الفكرية تبقى قاصرة الأثر إذا لم تُدعم بآليات فحص مسبق، ونماذج تعاقدية موحدة، وسجلات إفصاح، وأنظمة تتبع للوصول إلى البيانات، ولجان مراجعة أخلاقية ووظيفية، وجهات مختصة بحسم النزاعات الناشئة عن الإعارة. وقد أبانت المقارنة أن مواطن الضعف العملية غالباً ما تنشأ من غياب هذا البناء المؤسسي المساند أكثر مما تنشأ من انعدام القواعد المجردة نفسها.

ومن خلال التحليل، تبين أيضاً أن الإعارة في القطاع التكنولوجي تطرح تحدياً خاصاً يتعلق بالتوازن بين مصلحتين متلازمتين: مصلحة الدولة في جذب الخبرة التقنية بسرعة ومرونة، ومصلحة النظام القانوني في عدم المساس بمبادئ المساواة والشفافية والمساءلة وحماية المال

العام والمعلومات العامة. فكلما زادت الحاجة إلى المرونة، برز خطر تجاوز الضمانات، وكلما تشدد التنظيم على نحو غير متوازن، ضعفت قدرة الإدارة على استقطاب الكفاءات التي يتطلبها التحول الرقمي. وتؤكد هذه النتيجة أن المطلوب ليس مجرد توسيع أو تضيق نطاق الإعارة، بل إعادة تصميمها تشريعيا بما يجعلها أداة مرنة منضبطة، لا فراغا تنظيميا مفتوحا على التأويل. وعلى ضوء هذه النتائج، تبرز الحاجة إلى توصية تشريعية أولى قوامها إدراج تنظيم خاص ومستقل داخل قوانين الخدمة المدنية أو سن تشريع نوعي منفصل ينظم الإعارة المتبادلة في المجالات التكنولوجية والرقمية. وينبغي أن يتضمن هذا التنظيم تعريفا واضحا للإعارة التقنية، وصورها، وأطرافها، وشروطها، ومدتها، وآثارها، والتمييز بينها وبين النذب والنقل والتعاقد المؤقت والاستعانة بالخبراء. فالوضع القانوني المستحدث لا يكفي الإلحاق القسري بالقواعد التقليدية، بل يحتاج إلى إطار مفاهيمي وتشريعي يستجيب لخصوصيته.

كما يوصى بأن ينص التشريع صراحة على أن كل إعارة تقنية يجب أن تستند إلى قرار أو عقد مكتوب يتضمن الحد الأدنى من البيانات الجوهرية، ومنها: وصف المهمة وصفا دقيقا، والجهة صاحبة الولاية الإدارية، والجهة المختصة بالرقابة الفنية، وطبيعة البيانات التي يجوز النفاذ إليها، ونطاق الصلاحيات الرقمية، وحقوق المعار المالية والوظيفية، وآليات المساءلة، وحكم المخرجات الابتكارية الناتجة عن العمل. وهذا التحديد المسبق من شأنه تقليص منازعات التكييف، ومنع التوسع غير المشروع في المهام أو الصلاحيات.

ويتعين أيضا على المشرع أن يقرر نظاما خاصا لحماية البيانات والمعلومات أثناء الإعارة، يقوم على مبادئ الضرورة والتناسب وتحديد الغرض والحد الأدنى من النفاذ، مع إلزام الجهة المستعيرة بتصنيف البيانات وتقيد الوصول إليها تقنيا ووظيفيا، وإلزام الشخص المعار بعدم النسخ أو النقل أو إعادة الاستخدام خارج حدود المهمة. وينبغي أن تُربط هذه الالتزامات بجزاءات واضحة تتدرج بحسب جسامة المخالفة، وأن تمتد آثار الالتزام بالسرية إلى ما بعد انتهاء الإعارة. كما يوصى بأن يكون التدريب على حماية البيانات والأمن السيبراني شرطا سابقا أو مترامنا مع مباشرة العمل بالنسبة لكل من يشارك في إعارة ذات طابع رقمي.

وفيما يتصل بالملكية الفكرية، تقتضي المعالجة التشريعية الرشيدة النص على قواعد صريحة تميز بين الحق الأدبي للمبتكر، والحقوق المالية على المخرجات التي يتم تطويرها أثناء الإعارة، مع اعتماد معايير واضحة لتحديد الجهة المالكة أو صاحبة حق الاستغلال، مثل صلة الابتكار بالمهمة، ومصدر التمويل، والأدوات والبيانات المستخدمة، ومدى اعتماد الابتكار على معرفة سابقة مملوكة لأحد الأطراف. كما ينبغي أن يلزم القانون أو اللوائح التنفيذية بإدراج بنود تفصيلية



في عقد الإعارة تحدد وضع البرمجيات، والشيفرة المصدرية، وقواعد البيانات، والخوارزميات، وأعمال الصيانة والتحديث، وحقوق الترخيص، ومعالجة أوضاع الابتكار المشترك. وهذه التوصية ضرورية لضمان عدم تعطل المرافق أو المشروعات بسبب نزاع لاحق على الملكية أو الاستعمال.

ومن المستحسن كذلك أن يأخذ المشرع بفكرة الفصل بين المعرفة السابقة والمخرجات المستحدثة، بحيث لا يؤدي انتقال الخبر أو الموظف إلى تمكين الجهة المستعيرة من الاستحواذ على أصول فكرية سابقة على الإعارة دون سند، وفي الوقت نفسه لا يُترك ما يتم إنتاجه أثناء الإعارة في فراغ قانوني يهدد المصلحة العامة أو يخل بالتوازن العقدي. ويمكن تدعيم هذا الحل بإقرار نماذج للترخيص المتبادل أو الاستعمال المقيد أو الملكية المشتركة في الحالات التي تثبت فيها الطبيعة التعاونية الفعلية للمخرجات التقنية.

أما في مجال تعارض المصالح، فالتوصية الأساسية هي تقرير منظومة وقائية متعددة المراحل تبدأ بالإفصاح المسبق عن المصالح والروابط المهنية والمالية، ثم تمتد إلى واجب التنحي عن المشاركة في بعض القرارات أو التعاقدات أثناء الإعارة، وتنتهي بفرض فترة تهدئة قانونية بعد انتهائها في الحالات التي تتوافر فيها مخاطر جدية. ويجب أن تُحدد هذه الفترة على أساس موضوعي لا شكلي، فترتبط بطبيعة المشروع أو حساسية المعلومات أو درجة التأثير التي مارسها الشخص المعار، لا بمجرد انتقاله بين القطاعين. كما ينبغي أن تكون المدة معقولة ومتناسبة، وأن تقتصر بإمكانية المراجعة أو الاستثناء المسبب تحت رقابة جهة مختصة.

ويوصى أيضاً بإنشاء سجل خاص بالإعارات التقنية يتضمن بياناتها الأساسية ومجالاتها ومددها والقيود المرتبطة بها، مع مراعاة السرية الواجبة، وذلك لتيسير الرقابة المؤسسية وتجنب تضارب الاختصاصات. كما يستحسن إسناد مهمة فحص حالات تعارض المصالح وتقدير مدى الحاجة إلى فترة الحظر إلى لجنة مستقلة أو وحدة امتثال متخصصة، بدلا من ترك الأمر لتقدير منفرد للجهات المستفيدة من الإعارة نفسها. فالفصل بين المستفيد والجهة الرقابية يمثل ضمانا لازمة للنزاهة والموضوعية.

ومن التوصيات المهمة كذلك ضرورة تحديث اللوائح التأديبية لتستوعب المخالفات ذات الطابع الرقمي المرتبطة بالإعارة، مثل إساءة استعمال الصلاحيات التقنية، والاحتفاظ غير المشروع بالبيانات، ونقل الشيفرات أو الوثائق، أو استثمار المعلومات الداخلية بعد انتهاء الإعارة. فالمساءلة الفعالة تقتضي توصيفا دقيقا لهذه الأفعال، وربطها بجزاءات مناسبة، مع عدم الإخلال بالمسؤولية المدنية أو الجزائية عند الاقتضاء.



كما ينبغي للمشرع أن يراعي البعد التحفيزي، فلا يقتصر التنظيم على القيود والمنع، بل يشمل ضمانات تشجع الكفاءات على الانخراط في هذا النمط من الحراك الوظيفي، مثل وضوح المركز القانوني، وصون الحقوق الوظيفية الأصلية، وعدم الإضرار بالترقية أو الأقدمية دون مبرر، وتحديد الأعباء والمسؤوليات بدقة، وتوفير بيئة تعاقدية عادلة للطرفين. فالسياسة التشريعية الناجحة هي التي تجمع بين الجذب والحماية، لا تلك التي تجعل الإعارة عبئاً قانونياً غير محسوب العواقب.

وأخيراً، توصي الدراسة بأن يُنظر إلى تنظيم الإعارة المتبادلة في المجال التكنولوجي بوصفه جزءاً من مشروع أوسع لتحديث قانون الوظيفة العامة في العصر الرقمي، لأن التحديات التي تكشفها الإعارة هي في حقيقتها مؤشرات على قصور أعمق في البنية القانونية التقليدية أمام واقع الإدارة الرقمية. ومن ثم فإن الإصلاح التشريعي المنشود لا ينبغي أن يبقى جزئياً أو مناسباتياً، بل يجب أن يندمج في رؤية متكاملة تعيد تعريف العلاقة بين الوظيفة العامة والخبرة التقنية والبيانات والابتكار والمساءلة. وبهذا فقط يمكن تحويل الإعارة من مصدر محتمل للمخاطر القانونية وتنازع المصالح إلى وسيلة مؤسسية آمنة وفعالة لنقل المعرفة، وبناء القدرات، وتعزيز التحول الرقمي على أسس من المشروعية والثقة والتوازن.

الهوامش

- ^١ د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري: دراسة مقارنة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠١٧)، ٣٨٩.
- ^٢ د. مازن ليلو راضي، الخدمة المدنية وقانون الوظيفة العامة (دهوك: مطبعة جامعة دهوك، ٢٠١٩)، ١٤٢.
- ^٣ د. عبد الفتاح حسن، حقوق الموظف العام في القانون المقارن (بيروت: دار النهضة العربية، ٢٠١٨)، ٩٥.
- ^٤ د. حمدي ياسين عكاشة، موسوعة الوظيفة العامة: التعيين، الترقى، الندب، الإعارة (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٢٠)، ٤١٠.
- ^٥ حكم المحكمة الإدارية العليا بمصر، الطعن رقم ٤٢١٥ لسنة ٤٨ قضائية عليا، جلسة ١٢ مايو ٢٠٠٤ (غير منشور).
- ^٦ د. جابر جاد نصار، قانون الوظيفة العامة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٨)، ٢٠٣.
- ^٧ د. محمد عبد الحميد مسعود، الوظيفة العامة في عصر الرقمنة (القاهرة: دار الفكر الجامعي، ٢٠٢٢)، ١١٢.
- ^٨ د. سليمان محمد الطماوي، المرجع في القانون الإداري: دراسة مقارنة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠١٨)، ٤٥٦.
- ^٩ د. مازن ليلو راضي، الخدمة المدنية وقانون الوظيفة العامة (دهوك: مطبعة جامعة دهوك، ٢٠١٩)، ١٧٣.
- ^{١٠} د. جابر جاد نصار، قانون الوظيفة العامة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٨)، ٢١٥.



النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) دراسة مقارنة

١١. د. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٢٠)، ١٨٩.
١٢. د. حمدي ياسين عكاشة، موسوعة الوظيفة العامة: التعيين، الترقى، الندب، الإعارة (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٢٠)، ٤٢٨.
١٣. د. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري: دراسة مقارنة (الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، ٢٠١٩)، ج ٢، ١٦٧.
١٤. د. محمد عبد الحميد مسعود، الوظيفة العامة في عصر الرقمنة (القاهرة: دار الفكر الجامعي، ٢٠٢٢)، ١٣٥.
١٥. د. نواف كنعان، القانون الإداري: الكتاب الثاني (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٢١)، ١٧٨.
١٦. د. أحمد سمير أبو شادي، تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المرافق العامة (القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٢٢)، ٩٤.
١٧. د. محمد فؤاد مهنا، مبادئ وأحكام القانون الإداري في ظل النظم الحديثة (الإسكندرية: دار المعارف، ٢٠١٧)، ٣٤٢.
١٨. د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري: دراسة مقارنة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠١٧)، ٤٠٢.
١٩. د. محمد عبد الحميد مسعود، الوظيفة العامة في عصر الرقمنة (القاهرة: دار الفكر الجامعي، ٢٠٢٢)، ١٥٤.
٢٠. د. حمدي ياسين عكاشة، موسوعة الوظيفة العامة: التعيين، الترقى، الندب، الإعارة (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٢٠)، ٤٤٥.
٢١. د. مازن ليلو راضي، قانون الوظيفة العامة (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، ٢٠٢١)، ١٩٨.
٢٢. حكم المحكمة الإدارية العليا، الطعن رقم ٢٢٨٠ لسنة ٥٢ قضائية عليا، جلسة ١٥ يونيو ٢٠٠٨ (غير منشور).
٢٣. د. شريف يوسف خاطر، المسؤولية المدنية للموظف العام (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٩)، ٢١٠.
٢٤. د. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية للموظف العام (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ٢٠١٩)، ١١.
٢٥. د. محمد عبد الحميد مسعود، الوظيفة العامة في عصر الرقمنة (القاهرة: دار الفكر الجامعي، ٢٠٢٢)، ٢٠١.
٢٦. د. حمدي ياسين عكاشة، موسوعة الوظيفة العامة: التعيين، الترقى، الندب، الإعارة (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٢٠)، ٤٩٨.
٢٧. د. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٢٠)، ٢٤٢.
٢٨. د. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري: دراسة مقارنة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠١٧)، ٥١٢.
٢٩. د. مازن ليلو راضي، الخدمة المدنية وقانون الوظيفة العامة (دهوك: مطبعة جامعة دهوك، ٢٠١٩)، ٢١٥.



٣٠. د. أحمد سمير أبو شادي، تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المرافق العامة (القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٢٢)، ١١٨.
٣١. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري: دراسة مقارنة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠١٧)، ٥١٨.
٣٢. خالد خليل الظاهر، القانون الإداري: دراسة مقارنة، ج ٢ (الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، ٢٠١٩)، ٢١١.
٣٣. حمدي ياسين عكاشة، موسوعة الوظيفة العامة: التعيين، الترقى، النذب، الإعارة (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٢٠)، ٥٠٣.
٣٤. أحمد سمير أبو شادي، تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المرافق العامة (القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٢٢)، ١٢٦.
٣٥. محمد عبد الحميد مسعود، الوظيفة العامة في عصر الرقمنة (القاهرة: دار الفكر الجامعي، ٢٠٢٢)، ٢١٩.
٣٦. عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية للموظف العام (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ٢٠١٩)، ١٤١.
٣٧. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٢٠)، ٢٥٥.
٣٨. نواف كنعان، القانون الإداري: الكتاب الثاني (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٢١)، ١٩٦.
٣٩. محمد حسين منصور، المسؤولية عن إفساء الأسرار التجارية والصناعية (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٨)، ٦٧.
٤٠. جابر جاد نصار، قانون الوظيفة العامة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٨)، ٢٣١.
٤١. مازن ليلو راضي، الخدمة المدنية وقانون الوظيفة العامة (دهوك: مطبعة جامعة دهوك، ٢٠١٩)، ٢٢٣.
٤٢. أحمد سمير أبو شادي، تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المرافق العامة (القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٢٢)، ١٣٣.
٤٣. محمد عبد الحميد مسعود، الوظيفة العامة في عصر الرقمنة (القاهرة: دار الفكر الجامعي، ٢٠٢٢)، ٢٢٨.
٤٤. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٢٠)، ٢٦١.
٤٥. أحمد سمير أبو شادي، تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المرافق العامة (القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٢٢)، ١٤١.
٤٦. محمد حسنين، الوجيز في حق المؤلف والحقوق المجاورة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٩)، ٨٨.
٤٧. سليمان محمد الطماوي، الوجيز في القانون الإداري: دراسة مقارنة (القاهرة: دار الفكر العربي، ٢٠١٧)، ٥٢٦.
٤٨. محمد حسين منصور، المسؤولية عن إفساء الأسرار التجارية والصناعية (الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة، ٢٠١٨)، ١١٩.
٤٩. محمد عبد الحميد مسعود، الوظيفة العامة في عصر الرقمنة (القاهرة: دار الفكر الجامعي، ٢٠٢٢)، ٢٣٦.
٥٠. شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٢٠)، ٢٦٩.

النظام القانوني لإعارة الموظف العام إلى القطاع التكنولوجي الخاص (والعكس) دراسة مقارنة

- ٥١ خالد خليل الظاهر، القانون الإداري: دراسة مقارنة، ج ٢ (الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، ٢٠١٩)، ٢٢٤.
- ٥٢ أحمد سمير أبو شادي، تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المرافق العامة (القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٢٢)، ١٤٩.
- ٥٣ نواف كنعان، القانون الإداري: الكتاب الثاني (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٢١)، ٢٠٤.
- ٥٤ حمدي ياسين عكاشة، موسوعة الوظيفة العامة: التعيين، الترقى، الندب، الإعارة (الإسكندرية: منشأة المعارف، ٢٠٢٠)، ٥١٧.
- ٥٥ جابر جاد نصار، قانون الوظيفة العامة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٨)، ٢٤٤.
- ٥٦ شريف يوسف خاطر، الوظيفة العامة: دراسة مقارنة (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠٢٠)، ٢٧٤.
- ٥٧ محمد عبد الحميد مسعود، الوظيفة العامة في عصر الرقمنة (القاهرة: دار الفكر الجامعي، ٢٠٢٢)، ٢٤١.
- ٥٨ عبد العزيز عبد المنعم خليفة، المسؤولية التأديبية للموظف العام (الإسكندرية: دار الفكر الجامعي، ٢٠١٩)، ١٥٥.
- ٥٩ مازن ليلو راضي، الخدمة المدنية وقانون الوظيفة العامة (دهوك: مطبعة جامعة دهوك، ٢٠١٩)، ٢٣١.
- ٦٠ أحمد سمير أبو شادي، تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المرافق العامة (القاهرة: دار الكتب القانونية، ٢٠٢٢)، ١٥٣.
- ٦١ خالد خليل الظاهر، القانون الإداري: دراسة مقارنة، ج ٢ (الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد، ٢٠١٩)، ٢٢٩.
- ٦٢ نواف كنعان، القانون الإداري: الكتاب الثاني (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠٢١)، ٢٠٩.

المصادر والمراجع

١. أبو شادي، أحمد سمير. ٢٠٢٢. تكنولوجيا المعلومات والتحول الرقمي في المرافق العامة. القاهرة: دار الكتب القانونية.
٢. حسن، عبد الفتاح. ٢٠١٨. حقوق الموظف العام في القانون المقارن. بيروت: دار النهضة العربية.
٣. حسنين، محمد. ٢٠١٩. الوجيز في حق المؤلف والحقوق المجاورة. القاهرة: دار النهضة العربية.
٤. خاطر، شريف يوسف. ٢٠١٩. المسؤولية المدنية للموظف العام. القاهرة: دار النهضة العربية.
٥. خاطر، شريف يوسف. ٢٠٢٠. الوظيفة العامة: دراسة مقارنة. القاهرة: دار النهضة العربية.
٦. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم. ٢٠١٩. المسؤولية التأديبية للموظف العام. الإسكندرية: دار الفكر الجامعي.
٧. راضي، مازن ليلو. ٢٠١٩. الخدمة المدنية وقانون الوظيفة العامة. دهوك: مطبعة جامعة دهوك.
٨. راضي، مازن ليلو. ٢٠٢١. قانون الوظيفة العامة. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
٩. الطماوي، سليمان محمد. ٢٠١٧. الوجيز في القانون الإداري: دراسة مقارنة. القاهرة: دار الفكر العربي.
١٠. الطماوي، سليمان محمد. ٢٠١٨. المرجع في القانون الإداري: دراسة مقارنة. القاهرة: دار الفكر العربي.
١١. الظاهر، خالد خليل. ٢٠١٩. القانون الإداري: دراسة مقارنة. مجلد ٢. الرياض: مكتبة القانون والاقتصاد.



١٢. عكاشة، حمدي ياسين. ٢٠٢٠. موسوعة الوظيفة العامة: التعيين، الترقى، الندب، الإعارة. الإسكندرية: منشأة المعارف.
١٣. كنعان، نواف. ٢٠٢١. القانون الإداري: الكتاب الثاني. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
١٤. محكمة الإدارية العليا (مصر). الطعن رقم ٢٢٨٠ لسنة ٥٢ قضائية عليا، جلسة ١٥ يونيو ٢٠٠٨ (غير منشور).
١٥. محكمة الإدارية العليا (مصر). الطعن رقم ٤٢١٥ لسنة ٤٨ قضائية عليا، جلسة ١٢ مايو ٢٠٠٤ (غير منشور).
١٦. محمد، سليمان (انظر: الطماوي، سليمان محمد).
١٧. مسعود، محمد عبد الحميد. ٢٠٢٢. الوظيفة العامة في عصر الرقمنة. القاهرة: دار الفكر الجامعي.
١٨. منصور، محمد حسين. ٢٠١٨. المسؤولية عن إقضاء الأسرار التجارية والصناعية. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.
١٩. مهنا، محمد فؤاد. ٢٠١٧. مبادئ وأحكام القانون الإداري في ظل النظم الحديثة. الإسكندرية: دار المعارف.
٢٠. نصار، جابر جاد. ٢٠١٨. قانون الوظيفة العامة. القاهرة: دار النهضة العربية.

Sources and References

1. Abu Shadi, Ahmed Samir. 2022. Information Technology and Digital Transformation in Public Utilities. Cairo: Dar Al-Kutub Al-Qanuniyya.
2. Hassan, Abdel Fattah. 2018. The Rights of Public Employees in Comparative Law. Beirut: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
3. Hassanein, Muhammad. 2019. A Concise Guide to Copyright and Neighboring Rights. Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
4. Khater, Sharif Youssef. 2019. The Civil Liability of Public Employees. Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
5. Khater, Sharif Youssef. 2020. Public Service: A Comparative Study. Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
6. Khalifa, Abdel Aziz Abdel Moneim. 2019. The Disciplinary Liability of Public Employees. Alexandria: Dar Al-Fikr Al-Jami'i.
7. Radi, Mazen Lilo. 2019. Civil Service and the Public Service Law. Duhok: Duhok University Press.
8. Radi, Mazen Lilo. 2021. Civil Service Law. Beirut: Al-Halabi Legal Publications.
9. Al-Tamawi, Suleiman Muhammad. 2017. A Concise Guide to Administrative Law: A Comparative Study. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.

10. Al-Tamawi, Suleiman Muhammad. 2018. Reference in Administrative Law: A Comparative Study. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
11. Al-Zahir, Khalid Khalil. 2019. Administrative Law: A Comparative Study. Volume 2. Riyadh: Library of Law and Economics.
12. Akasha, Hamdi Yassin. 2020. Encyclopedia of Civil Service: Appointment, Promotion, Secondment, and Transfer. Alexandria: Mansha'at Al-Ma'arif.
13. Kanaan, Nawaf. 2021. Administrative Law: Book Two. Amman: Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
14. Supreme Administrative Court (Egypt). Appeal No. 2280 of 52 Judicial Year, Supreme Court, Session of June 15, 2008 (Unpublished.)
15. Supreme Administrative Court (Egypt). Appeal No. 4215 of Judicial Year 48, Session of May 12, 2004 (unpublished.)
16. Mohamed, Suleiman (see: Al-Tamawi, Suleiman Mohamed.)
17. Masoud, Mohamed Abdel Hamid. 2022. The Civil Service in the Digital Age. Cairo: Dar Al-Fikr Al-Jami'i.
18. Mansour, Mohamed Hussein. 2018. Liability for Disclosing Trade and Industrial Secrets. Alexandria: Dar Al-Jami'a Al-Jadeeda.
19. Muhanna, Mohamed Fouad. 2017. Principles and Provisions of Administrative Law under Modern Systems. Alexandria: Dar Al-Ma'arif.
20. Nassar, Gaber Gad. 2018. The Civil Service Law. Cairo: Dar Al-Nahda Al-Arabiya.