

## عزالدين: الطائفية والمحسوبيات تمنع ملء الشغور الوظيفي

بينما تذهب الدول الى مسارات مختلفة في اعادة صياغة وترتيب واقعه الاداري والمؤسسي، لا يزال لبنان يدور حول نفسه، لا بل يعاني من شغور في المواقع والوظائف في ادارات الدولة على تنوعها. علما ان المطلوب هو بدء التحديث والتطوير

الوزراء الذين تعاقبوا على حقيبة التنمية الادارية حاولوا احداث الفرق على صعيد تحديث الادارة ومكافحة الفساد وملء الشغور الوظيفي، من خلال اعتماد مسار يقوم على الكفاية والشفافية ونظافة الكف، وقبل كل ذلك تكريس مبدأ الثواب والعقاب. لاجل ذلك، وضعت آلية استهول الافرقاء السياسيون تنفيذها، لانها تحد من للمحاصصة والزبائنية وتضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

من ابرز هؤلاء الوزراء، الوزيرة السابقة والنائبة الدكتورة عناية عزالدين التي حازت بادائها في الوزارة احترام وثقة الرؤساء وزملائها الوزراء. واكبت مع فريق عمل متخصص وضع استراتيجيا من شأن تطبيقها الانتقال بالادارة اللبنانية من حقبة ماضية الى عصر مرتجى، وجهدت لتطبيق الآلية التي سبق واقرت للتعيين في وظائف الفئة الاولى.

■ لماذا هذا التراكم في الشغور الوظيفي في الادارات الرسمية؟

□ يعود التراكم في الشغور الوظيفي الى مجموعة اسباب منها، غياب آلية توظيف واضحة وموحدة ومحترمة في الادارات الرسمية والمؤسسات العامة. وكما هو معلوم، فان التوظيف يحصل في اماكن معينة عبر مجلس الخدمة المدنية ويتم بشكل مباشر من دون مجلس الخدمة المدنية في اماكن اخرى. كما ان قرارات وقف التوظيف لا تحترم، مع الاشارة الى ان هذه القرارات تكون غير مدروسة بشكل علمي ودقيق، وتتخذ في ظل غياب دراسة رسمية معتمدة لتحديد مواقع الشغور في الادارة. اضافة الى وجود مفارقة متمثلة بانه على الرغم من

وجود فائض من الموظفين في القطاع العام، فان نسب الشغور في ادارات معينة يصل الى حدود متقدمة.

■ ليس من المفترض ان يكون ملء الشغور في اي موقع وظيفي تلقائيا؟  
□ من المفترض ان يحصل ذلك، ولكن الطائفية والمحسوبيات السياسية في الادارة تمنع هذا الامر.

■ ما هو التفسير لهذا الكباش السياسي الحاد عند طرح ملف التعيينات في مجلس الوزراء؟  
□ السبب ان كل طرف سياسي يريد ادخال المحسوبين عليه الى الادارة العامة. قد يفهم هذا الامر في المواقع الادارية ذات البعد السياسي، اما ما لا يمكن فهمه، فهو ادخال السياسة في كل الوظائف من مختلف الفئات وفي كل المؤسسات من دون اخذ عنصر الكفاية في الاعتبار.

■ اذا قاربنا الموضوع من المنظار الاداري، هل من مشكلة تمنع الانتظام في عملية الحفاظ على الجسم الاداري مكملا؟  
□ لا مشكلة، شرط احترام القوانين. من المهم الاشارة الى ان في لبنان قوانين جيدة تتعلق بالتوظيف، لكن المشكلة في غياب الآليات التي تسمح بتنفيذها.

■ ماذا عن المسؤولية السياسية والبعض العدد الكبير من المواقع الشاغرة في الادارات الرسمية؟  
□ طبعا القوى السياسية مسؤولة والبعض يعطل لاسباب لها علاقة بحصص كل طرف. يجب ان يكون لدى الدولة وتحديد الادارة الحكومية خطة متكاملة لعملية الاصلاح



الوزيرة السابقة والنائبة الدكتورة عناية عزالدين.

الواحدة. ثمة عمليات تطوير في بعض الوزارات والادارات، ولكن ليست كاملة على مساحة الدولة اللبنانية والادارة العامة. لذلك نحن متمسكون بمشروع التحول الرقمي، لانه يوفر البنية التحتية لتحويل الدولة بكل اداراتها ومؤسساتها، والمجتمع والمواطن ايضا الى دولة رقمية تعتمد على الوسائل الحديثة بالادارة، وبالتواصل والتشارك بين المواطن والدولة، وايضا تعزز الشفافية وتواصلنا مع العالم الخارجي. هذا الامر يستوجب سياسة ورؤية للاصلاح الاداري وان تتم عملية التوظيف بناء على هذه الرؤية، فاذا لم نعتد ذلك في الادارة وغيرها لن يصبح عندنا دولة.

■ هل يعقل ان تبقى التعيينات خاضعة لعملية المحاصصة، الامر الذي يحول الادارة الى محميات سياسية وحزبية وبؤر فساد؟  
□ لا، هذا غير منطقي وغير طبيعي ويجب وضع حد له. صحيح ان هناك واقعا طائفيا، لكن الدستور يعتبر ان كل الوظائف لكل اللبنانيين باستثناء وظائف الفئة الاولى التي ينص الدستور على ضرورة احترام المناصفة فيها. في الوقت نفسه يمنع الدستور تخصيص اي موقع لطائفة بعينها. اعود واكرر

### لا بد من قرار سياسي بمكافحة الفساد وفق آليات تنفيذية

ان المطلوب ان يخضع الجميع للقواعد الدستورية.

■ تم التوافق على آلية التعيينات لماذا لا تعتمد راهنا، وهل صارت في حاجة الى تعديل وتطوير؟

□ آلية التعيينات لا تطبق لاسباب الطائفية والسياسية المعروفة، والمسألة ليست في التعديل والتطوير بل في غياب الارادة السياسية والقرار السياسي في اعتماد الآلية. اذا توافر القرار والارادة السياسية لاعتماد هذه الآلية او آلية اخرى، يمكن ان ينظر في تطويرها او تعديلها. المهم وجود قرار سياسي باعتماد آلية موحدة لتعيينات الفئة الاولى من

خارج الملاك. في الحكومة السابقة كان يقال انه سيتم اعتماد الآلية، وفجأة تنزل علينا اسماء وتحصل تعيينات من خارج جدول اعمال مجلس الوزراء بقرار مفاجئ من دون ان ينطبق عليه الآلية. في احيان كثيرة نقوم باعتماد الآلية، ولكن لا يؤخذ بنتائجها في مجلس الوزراء. ومن الاسباب التي كانوا يتذرعون بها لعدم اعتمادها في التعيين هو انها تحتاج الى وقت، لذلك عمدت في وزارة التنمية الادارية الى تقصير المهل بشكل تأخذ عملية تحديد الاسماء المقترحة وقتا اقل.

■ الا يفترض ان يكون المدخل الى مكافحة الفساد هو في حسن اختيار الاشخاص في المواقع الادارية الرسمية؟

□ ان حسن اختيار الاشخاص ومراعاة معايير النزاهة والشفافية في ادارة الموارد البشرية للدولة، هو احد المخرجات في اطار الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد التي وضعناها في وزارة التنمية الادارية في الحكومة السابقة. اود هنا ان اشير في هذا الاطار الى ان المخطط التنفيذي للاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد وضع خطوطا وقدم مقاربة قطاعية وحدد سبع خطوات هي:

1- استكمال وتفعيل تشريعات مكافحة الفساد المتخصصة، من خلال انشاء الهيئة الوطنية لمكافحة الفساد والتي اقر قانون انشائها، وتفعيل قانون حق الوصول للمعلومات وهو اداة مهمة جدا.

2- حماية نزاهة ادارة الموارد البشرية في القطاع العام والذي له علاقة بالوظائف والتعيينات.

3- تعزيز نزاهة المناقصات والمزايدات العمومية.

4- دعم دور النظام القضائي في مكافحة الفساد.

5- دعم دور الاجهزة الرقابية في مكافحة الفساد.

6- تعزيز مشاركة المجتمع في بناء ثقافة النزاهة.

7- ادماج تدابير وقائية ضد الفساد على المستوى القطاعي.