

تحقيق

رضوان عقيل

شمس الدين: لا بدّ من مداورة الوظائف الأولى
الشغور الوظيفي مؤداه شكل الإدارات

يهدد الشغور الوظيفي في الإدارات الرسمية لاسيما في الفئة الأولى، سير عمل المؤسسات والحركة اليومية لمعاملات المواطنين. ويشكل المدراء العامون عصب الوزارات، ومن دونهم تتعطل شرايين العمل في الدوائر التابعة لهم. من هنا تسارع الحكومة الى اتمام التعيينات وان على دفعات نتيجة جملة من الخلافات والانقسامات بين مكوناتها

يتسابق الافرقاء في الحكومة على حجز هذا المنصب او ذاك ليثبتوا مواقعهم اكثر في الادارة. هذا التقليد ليس بجديد على الحياة السياسية في البلد، حيث يتم الاتيان بمحسوبين في لعبة التعيينات حتى لو كان الامر على حساب الكفاية والانتاجية، طبعا من دون تعميم هذه القاعدة.

لم تخل التعيينات قبل اعوام الحرب من محاباة شخص على اخر، لكن العدد الاكبر من الذين احتلوا المقاعد الاولى في الإدارات كانوا يتمتعون باستقلالية كبيرة بعيدة من ارادة الاحزاب والزعماء والجهات التي عينتهم، لاسيما ان الوزير يأتي ويذهب لكن المدير العام يخدم في موقعه لاعوام طويلة الى حين تقاعده. يبقى الاخطر من كل ذلك هو انعدام تطبيق مبدأ المداورة بين اصحاب الفئة الاولى، مع تحول بعضهم الى اباطرة في ادارات يتحكمون بها ويسيرونها وفق ما يرغبون بعيدا من اجهزة الرقابة والمحاسبة. كثيرا ما يدخل البعض في خلافات مفتوحة مع الوزراء ويكون المواطنون اول الضحايا نتيجة سوء عمل الادارة وعدم حصولهم على الخدمات المطلوبة وهدر الوقت.

في الإدارات اللبنانية 160 وظيفة في الفئة الاولى، 43 منها شاغرة، و21 تشغلها سيدات. يسير بعضها موظفون بالوكالة او بالتكليف منذ اعوام عدة، وثمة مدراء يمترسون في مناصبهم منذ مطلع التسعينات الى اليوم، من دون شمولهم باي عملية مداورة. كذلك

ثمة شغور في 11 مديرية منذ اكثر من 10 اعوام، مع الاشارة الى ان 300 الف لبناني يعملون في سائر الإدارات العامة والمصالح المستقلة والاجهزة العسكرية. الباحث في "الدولية للمعلومات" محمد

شمس الدين شرح لـ"الامن العام" مكامن هذا الخلل في الشغور والتعيينات، ودخول الحواجز المذهبية والحزبية عليها بحيث تساهم في تعطيلها.

■ لماذا وصل الشغور في الإدارات الى هذا الحد الكبير؟
□ تنص المادة 95 من الدستور على الغاء طائفية الوظيفة باستثناء وظائف الفئة الاولى، وهي مناصفة بين المسلمين والمسيحيين، وان لا تكون اي وظيفة حكرا على طائفة. بالتالي، فان ما يجري الان مخالفة صريحة وواضحة لتلك المادة. هناك نحو 40 وظيفة شاغرة في الفئة الاولى، وهذا العدد لا يشمل اعضاء المجلس الدستوري والمجلس الوطني للاعلام. ما يحصل مخالفة الدستور لهذه المادة، لان ثمة طوائف تحتكر وظائف معينة ويفترض بالتالي بدء المداورة التي لم تتم الى اليوم. حصيلة هذه السياسات هي تعطيل التعيينات وتأخيرها نتيجة خلافات مذهبية وسياسية.

■ ما هي انعكاسات هذا الامر على الإدارات؟
□ يؤدي الى الشلل، ويعمل الموظفون في ادارة ما على ان يكونوا من المحظيين والاساسيين عند المدير العام. اذا جاء الوزير من غير طائفة هذا المدير، تحصل مشكلات عدة في عدد من الوزارات. اما اذا بقيت المراكز شاغرة وتم ملؤها بالوكالة، فلا يقوم المكلف هذه المهمة بالشكل المطلوب لانه لا يعمل بشكل مستقر.

■ هل المطلوب ان تكون كل الطوائف في ادارة ما؟
□ كلا، عند حصول المداورة لا تحصل مشكلة. من الافضل حصول المداورة كل ثلاثة اعوام، خصوصا في المراكز الكبيرة في الدولة.
■ في وسط هذه المناخات لن نصل في تقديرنا الى المداورة المنتظرة؟
□ لن نصل اليها بهذه السهولة. حصلت احدث عملية مداورة جاءت في تعيين ماروني لمديرية الاحوال الشخصية في وزارة



الباحث في "الدولية للمعلومات" محمد شمس الدين.

□ هذا الامر موجود مثلا في مركز المدير العام للطاقة والاستثمار (شيعي) في وزارة الطاقة نتيجة وجود خلافات سياسية بين بعض الافرقاء. ربما تحصل المشكلة نفسها حيال المدير العام للمغتربين في وزارة الخارجية. من اجل الخروج من هذا المأزق لا بد من حصول المداورة المطلوبة. لكن وياللاسف تذهب الامور نحو المزيد من التمدد والتطويق، وهذا ما لم نشهده حتى قبل الاعوام العشرة الاخيرة. تعيين المدراء العامين يأتي من داخل الملاك الوظيفي عبر ترقيع الشخص من الفئة الثانية الى الاولى او من خارجه. يجب ان لا

■ هل ثمة مراكز ستسبب ازمة حيال عدم اجراء التعيين المطلوب فيها؟

مواقع شاغرة في الفئة الاولى

- رئيس مجلس شوري الدولة.
- رئيس هيئة التشريع والاستشارات في وزارة العدل.
- الامين العام للمجلس الاعلى للخصخصة.
- المدير العام للجنوب والشمندر السكري.
- المدير العام للشؤون العقارية.
- رئيس مجلس الادارة في "اليسار".
- المدير العام للمؤسسة الوطنية للاستخدام.
- نواب حاكم مصرف لبنان.
- المدير العام لوزارة العدل.
- المدير العام للمؤسسة العامة لتشجيع الاستثمارات.
- رئيس المنطقة الاقتصادية الخاصة في طرابلس.
- المدعي العام التمييزي.
- المفتش العام الهندسي - التفتيش المركزي.
- المدير العام للاستثمار في وزارة الطاقة.
- رئيس شركة "انتر" للاستثمار.
- المدير العام في وزارة السياحة.

يتخطى الشخص في الحالة الثانية عمر الـ44 عاما باستثناء الاعضاء الذين يتم تعيينهم في المؤسسات العامة.

■ ايهما افضل، المدير العام الذي يأتي من الادارة ام من خارجها؟
□ اكثر الإدارات فاشلة، لكن من يأتي من داخل الملاك يكون ملما اكثر بملفات الوزارة.

■ ماذا عن آلية التعيينات واللجنة الوزارية التي تشكلت قبل اعوام؟
□ تضم هذه اللجنة ممثلا عن وزارة التنمية الادارية واخر من مجلس الخدمة المدنية وثالث من الوزارة المعنية. تتلقى هنا السير الذاتية للشخص المرشحين ويتم اجراء مقابلات معهم. ترفع الحصيلة الى الوزير ليقدم ثلاثة أسماء الى مجلس الوزراء. تم السير وفق هذه الآلية في حقبة الوزير محمد فنيش، لكنها تعطلت في ما بعد. يخضع المجلسان

الدستوري والوطني للاعلام لهذه الآلية، لكن الاعضاء في المؤسستين يخضعون للمحاصرة. لو كان هناك اداء تقييمي للموظفين واحترام اداء هؤلاء في الفئة الثانية لثم اختيار المدير العام من هؤلاء، لكن المشكلة تكمن في القيد الطائفي حيث لا يقدم موظف على الترشح اذا كان يعرف سلفا ان موقع المدير العام لا يعود الى طائفته. لذلك يقدم كثيرون من الفئة الثانية على الانتقال من وزارة الى اخرى. في لبنان 73 مؤسسة عامة من ضمنها المستشفيات الحكومية، وفي كل مستشفى مدير عام متفرغ اضافة الى اعضاء مجلس الادارة الذين يتقاضون على الجلسات التي يحضرونها. يبلغ عدد اعضاء مجالس الإدارات نحو 250 غير متفرغين يتوزعون مناصفة بين المسلمين والمسيحيين على مؤسسات الكهرباء والسكك الحديدية والمرافق.

■ هل ثمة فوارق بين راتب مدير عام واخر؟
□ لا تختلف الرواتب، لكن في المؤسسات العامة يتم تعيين المدير العام براتب عال. المفارقة ان ثمة مؤسسات في الدولة لا توصيف لها من حيث تحديد رواتب المدير العام والموظفين فيها.