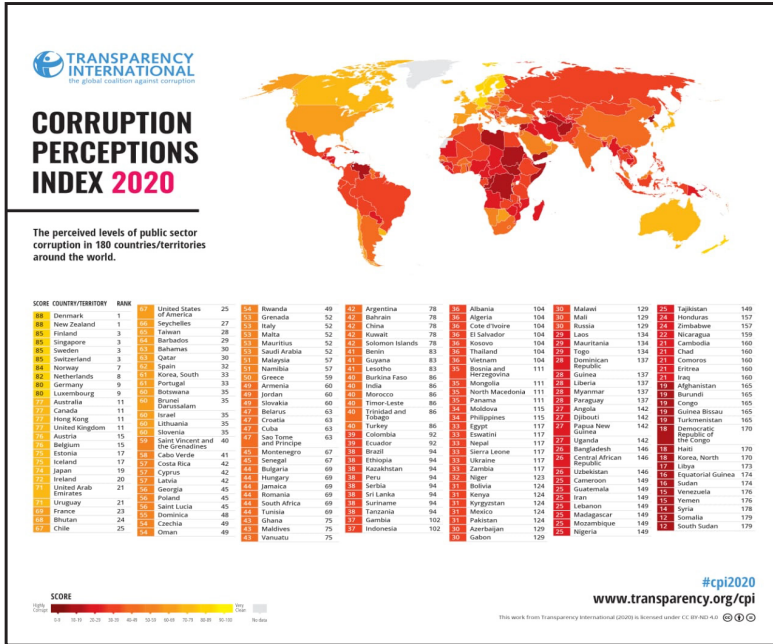


افتتاحية العدد:

نحو بيئة إدارية قادرة على محاربة الفساد

شكل رقم (١)

دليل مؤشر مدركات الفساد على مستوى العالم
(وفقاً لمنظمة الشفافية الدولية)



تؤثر المصلحة الشخصية لشاغل الوظيفة العامة، فى أحيان كثيرة، بصورة سلبية على قدرته بشأن اتخاذ قرارات تتعلق بمنصبه أو وظيفته داخل الجهاز الإدارى للدولة؛ سواء كان المنصب أو الوظيفة فى المستويات العليا للجهاز الإدارى، أو فى المستويات الدنيا له. وتزداد حدة التأثير السلبى حال كون شاغل الوظيفة أو المنصب يجمع بين دورين وظيفيين متعارضين داخل الجهاز الإدارى للدولة، بما يؤدي إلى حالة من التعارض بين مصالحه الذاتية، أو مصالحه مع غيره من الأفراد والمؤسسات. وتزداد خطورة تعارض المصالح لشاغل الوظيفة العامة - لاسيما فى المستويات التنفيذية العليا من الجهاز الإدارى - عندما يؤدي هذا التعارض إلى التأثير سلباً على عملية اتخاذ وصنع القرار؛ سواء بالتعطيل أو بالتوصل لنتائج مشكوك فى مصداقيتها؛ لأن القرار الذى بنيت عليه يفتقد الموضوعية والاستقلالية والحياد عن أى انتماءات أو علاقات، وتتحكم فيه مصالح متعارضة. الأمر الذى يجعل القرارات التى يتخذها الموظف العام مرتبطة إلى حد كبير بمصالح إدارية ومالية ذاتية.

وتتعدد وفقاً لذلك مستويات وأنماط تعارض مصالح شاغلي الوظائف العامة فى الجهاز الإدارى للدولة - حيث فندها المتخصصون إلى عدة صور لا يتسع المجال هنا لرصدها - وتمثل تلك الأنماط إشكاليات أساسية تعرقل توجهات الدولة نحو «حوكمة المؤسسات». فتمتد ادعاءات سلبية حادة ناتجة عن حالة تعارض مصالح المسؤولين فى الجهاز الإدارى للدولة على توجهاتها نحو العمل بقواعد «الحوكمة المؤسسية»^١، وهى القواعد التى استهدفت معالجة المشاكل الأخلاقية والإدارية المتعلقة بمهام شاغل الوظيفة العامة فى مختلف مؤسسات العمل، وتعد مشكلة «تعارض المصالح» أحد أبرز تلك المشاكل.

١- أدريان كادبورى صاحب أول تعريف للحوكمة المؤسسية استخدمه عام ١٩٩٢ فى تقريره حول «المظاهر المالية للحوكمة المؤسسية»؛ وفيه عرف الحوكمة المؤسسية بأنها «النظام الذى يتم من خلاله توجيه الشركات والرقابة عليها». انظر: «حوكمة الشركات والمخاطر»، جمعية المحاسبين والمرجعيين المصرية، يونيو ٢٠١٤.

تحديد ماهية تعارض المصالح، وتحديد العقوبة التي ستفرض على الموظف العام حال تجاوزه الوظيفي.

تكامل الجوانب الأخلاقية والقانونية من شأنها خلق بيئة عمل إدارية قادرة على منع جرائم تعارض المصالح لشاغل الوظيفة العامة؛ كالرشوة والاحتيال. وقادرة أيضا على خلق بيئة وظيفية تمكن أصحاب الكفاءة من الحصول على مواقع تتناسب مع كفاءتهم وجدارتهم المهنية دون محسوبية أو ولاءات.

وقد تصدت الدولة لمسألة تعارض المصالح في الجهاز الإداري بوضع عدد من القواعد التي يلتزم بها شاغل الوظيفة العامة داخل مؤسساتها؛ أهمها منع تضارب مصالح المسؤولين بالدولة عبر مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة لعام ٢٠١٩، التي اعتمدت على القانون رقم (١٠٦) لسنة ٢٠١٣ في شأن حظر تعارض مصالح المسؤولين في الدولة. وقانون الخدمة المدنية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦. كما جاءت الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد في نسختها الأولى؛ الفترة من ٢٠١٤ - ٢٠١٨. والثانية؛ الفترة ٢٠١٩ - ٢٠٢٢، لتستكملان الصورة العامة لمعالجة كافة أوجه وصور استغلال الوظيفة العامة.

في سياق ما سبق يقدم الدكتور كريم سيد أبو العزم - أستاذ القانون العام بالجامعة البريطانية - دراسة حول «سياسات الحد من تضارب المصالح في الجهاز الإداري للدولة». هدفت الدراسة إلى تحليل دور السياسات العامة في شأن الحد من تضارب المصالح داخل مؤسسات وهيئات الدولة، وذلك من خلال رصد التعريفات المختلفة لمفهوم تضارب المصالح، إلى جانب التعريف الوارد في القانون. كما حاولت الدراسة الوقوف على تعريف محدد لتضارب المصالح، والتفرقة بينها وبين المفاهيم المشابهة. بالإضافة إلى تقييم جهود الدولة في تبني واعتماد سياسات الحد من تضارب المصالح كوسيلة للحد من الفساد في الجهاز الإداري؛ لما لهذا التقييم من أثر فعال في الدفع نحو تعزيز أطر النزاهة والحوكمة في عمل الجهاز الإداري بصفة خاصة، وعمل الدولة بصفة عامة.

كما تزداد تداعيات تعارض المصالح عندما ترتبط بصورة أساسية بالمحابة والمحسوبية، ويتساوى في ذلك شاغل الوظيفة العامة في المستويات العليا أو الدنيا؛ حيث تؤدي المحابة إلى قيام الموظف العام، في المستويات الإدارية المختلفة للجهاز الإداري، بالانحياز في عمله لصالح فئات معينة دون غيرها؛ وهي انحيازات ناتجة عن ارتباطات وولاءات الشللية والعائلية.

ومبعث الخطورة هنا يكمن في تحول تعارض المصالح إلى بوابة للفساد بكافة أنواعه وأنماطه، وإلى تحول المؤسسات نفسها لتكون مؤسسات فتوية قاصرة على خدمة مجموعة محددة داخل المجتمع دون غيرها، بما ينال من قدرتها على خدمة أفراد المجتمع ككل؛ لأنها بذلك تنتهج معاملة «تفضيلية» لبعض الأشخاص أو المؤسسات حال تعاملهم مع المستوى الإداري الذي يعمل الموظف العام في سياقه من ناحية، وينال كذلك من مصداقيتها وموضوعيتها عند القيام بوظائفها الإدارية من ناحية ثانية. وينال ثالثا من قدرة أى دولة على الارتقاء بمؤسساتها التنفيذية لتفعيل «حكم القانون» كأحد أهم وسائل محاربة ممارسات الفساد التي تغذيها ممارسات تعارض المصالح للمسؤولين والعاملين في الجهاز الإداري للدولة.

اتساقا مع ذلك، تبدو الحاجة ملحة وضرورية للعمل على خلق وتوفير "بيئة عمل" قادرة على مواجهة إشكاليات تعارض وتضارب المصالح في الجهاز الإداري للدولة. وهذه البيئة - ووفقا لمتخصصين - لا بد وأن تتكامل فيها الجوانب الأخلاقية مع الجوانب القانونية؛ فالجانب الأخلاقي يضمن توافر آليات تحمي الموظف من الإغراءات التي يفرضها منصبه داخل الجهاز الإداري للدولة؛ ويمكن أن تتنوع تلك الآليات ما بين التدريب والتأهيل من ناحية، والتحفيز المادي والمعنوي من ناحية ثانية. أما الجانب القانوني فيضمن ردع الموظف عن استغلال وظيفته العامة لخدمة مصالحه، وذلك طبقا لنصوص قانونية تتضمن

رئيس التحرير

صافيناز محمد أحمد