من الإصلاح الإداري إلى الوفاق الوطني

أ. خاتشيك بابكيان
وزير دولة سابق للإصلاح الإداري

كتبت غير مرة عن الإصلاح الإداري وحاضرت عنه في الداخل والخارج. وقد قال فيه سواي ما لم يقله مالك في الخمر.

« من دون إدارة صالحة لا يستقيم الحكم»: حقيقة هي، يعرفها القاصي والداني لا بل قاعدة صالحة تنير درب الحكم تحت كل سماء وفي كل زمان.

أوَ لم يؤثر عن الكاتب الإنكليزي الشهير شكسبير قوله: «دع الحمقى يتناقشون في أشكال الحكومات، إن أفضلها إدارة هو أفضلها قاطبة».

ولكن

بعد زهاء أربعين سنة من الممارسة في السياسة والإدارة معاً، باستطاعتي التأكيد أن الإصلاح الإداري الذي يعتبر في كثير من بلدان العالم آلية صالحة لدفع عجلة العمل الحكومي، قد أصبح - وبخاصة بعد إبرام الميثاق الوطني في الطائف - يرتدي في لبنان طابع الضرورة الوطنية وأمسى ركيزة من ركائز الوفاق بين اللبنانيين على اختلاف دياناتهم وطوائفهم.

أجل، إن موضوع الإدارة وهويتها وانتماءات أفرادها وقيادتها، رافق تاريخ لبنان المعاصر وأثار في الأوساط السياسية والوطنية اهتماماً لا يقل عما أثاره موضوع تقاسم السلطة والمشاركة في الحكم وتوزيع الصلاحيات بين مختلف العاملين في الشأن العام.

في مجتمعنا المطبوع على الممارسة الطائفية وعلى تقاسم المراكز - السياسية منها والإدارية - على أسس وقواعد طائفية، مرت على لبنان مراحل ثلاث:

المرحلة الأولى: وهي تمتد من الاستقلال حتى العام ١٩٥٨ حيث ورثت الإدارة الكوادر والعناصر المنبثقة عن الانتداب الفرنسي، بحسناتها وسيئاتها.

المرحلة الثانية: وتمتد من العام ١٩٥٨ حتى نهاية الحرب الأهلية في لبنان، حيث انطبعت هذه الحقبة بطابع الإصلاحات التي أطلقها العهد الشهابي وقد تميزت في ميدان هوية الوظيفة باعتماد مبدأ

المناصفة في الوظائف العامة لا بل التوزيع الدقيق بين الطوائف، كل وفق عدد أفرادها.

المرحلة الثالثة: وهي تتمثل بميثاق الطائف الذي نص على انعتاق الإدارة من نير الطائفية، واعتماد الاختصاص والكفاءة في الوظائف العامة، باستثناء وظائف الفئة الأولى وحدها.

المادة ٩٥ من الدستور اللبناني:

«.....

«ب- تلغى قاعدة التمثيل الطائفي ويعتمد الاختصاص والكفاءة في الوظائف العامة والقضاء والمؤسسات العسكرية والأمنية والمؤسسات العامة والمختلطة وفقاً لمقتضيات الوفاق الوطني باستثناء وظائف الفئة الأولى فيها وفي ما يعادل الفئة الأولى فيها وتكون هذه الوظائف مناصفة بين المسيحيين والمسلمين دون تخصيص أية وظيفة لأية طائفة مع التقيد بمبدأي الاختصاص والكفاءة».

ويجب أن يفهم هذا الإجراء في ضوء بند آخر ورد في مطلع المادة ٩٥ عينها وهو ينص على إلغاء الطائفية السياسية:

المادة ٩٥

«على مجلس النواب المنتخب على أساس المناصفة بين المسلمين والمسيحيين اتخاذ الاجراءات الملائمة لتحقيق إلغاء الطائفية السياسية وفق خطة مرحلية وتشكيل هيئة وطنية برئاسة رئيس الجمهورية، تضم بالإضافة إلى رئيس مجلس النواب ورئيس مجلس الوزراء شخصيات سياسية وفكرية واجتماعية.

«مهمة الهيئة دراسة واقتراح الطرق الكفيلة بإلغاء الطائفية وتقديمها إلى مجلسي النواب والوزراء ومتابعة تنفيذ الخطة المرحلية».

والسؤال الذي يطرح عفواً بعد ما ورد أعلاه: كيف يتحقق «هذا الهدف الوطني الأساسي» المتمثل بإلغاء الطائفية السياسية كما جاء التعبير في متن وثيقة الوفاق الوطني، عندما نرى أنه مضى على نص اتفاقية الطائف أكثر من سنة بل سنتين وثلاث ولم تشكل أية هيئة لاتخاذ الاجراءات المطلوبة.

لعل من حكمة المجتمع اللبناني بعد أن ترسخ الشعور الطائفي وتعمق إبان حرب السبع عشرة سنة الشرسة أن لا يستعجل زمن التطور، والمستقبل عساه يكون هو الكفيل باجتراح الحلول الناجعة في هذا المضمار.

ولكن

ثمة أمر واحد واضح ومؤكداً هو أن شيئاً لن يتحقق لا اليوم ولا في المستقبل المنظور في سبيل انصهار المجتمع اللبناني وانعتاقه من أغلال الطائفية إذا بقيت الإدارة مسيسة وبقيت انتماءاتها مشدودة

بين رؤساء الطوائف والأحزاب وأرباب النفوذ والسلطة والمال.

لن يدين المواطن بلبنان واحد وطناً جامعاً شاملاً لكل أبنائه، إذا بقيت الإدارة مسرحاً لمراكز السلطة ونقطة قوة ونفوذ لأقطاب ورئاسات وزعامات.

وحده انتماء الموظف للدولة وللدولة وحدها يمكن أن يعيد إلى المواطن ثقته بمؤسساته وبمسيرة السلام الأهلي.

من هنا أهمية الإصلاح الإداري في بناء المجتمع المدني في بلد كلبنان أثبتت الأحداث القريبة والبعيدة أن المواطن فيه قليل الثقة وكثير الريبة في مؤسساته ودوائره الحكومية لأنه يرى فيها صورة مصغرة عما يدور حوله من صراع ومجابهات طائفية وفئوية.

وإذا كان تمثيل الطوائف في السلطة التشريعية من جهة وتمثيلها في قلب السلطة التنفيذية في مجلس الوزراء من جهة ثانية، قد ساعد على إطفاء نار الفتنة وانشراح المجتمع بعد الطائف، فإن إلغاء طائفية الوظيفة لن يمر بسلام إذا لم يرافقه حركة إصلاحية جذرية قوامها:

- نظام إداري يجند كل طاقاته لخلق الموظف البعيد عن الانتماءات الطائفية والفئوية.
- نظام سياسي يعزز استقلالية الإدارة ويؤمن ولاءها للدولة وللقانون.

مثل هذه الإدارة ومثل هذا الموظف يثق به المواطن ويقبل به مرجعاً وملاذاً وملجأ ولا يسأل عن دينه ومذهبه، ولا عن سليلته وطائفته ولا عن محلته أو منطقته.

وما لم يتحقق ذلك، فسيكون من الصعب، إن لم نقل من المستحيل، الوقوف في وجه المخاوف المتصاعدة لدى شرائح كبيرة من اللبنانيين ازاء اضمحلال تمثيلها في الوظائف الإدارية، فيما يتعاظم تمثيل شرائح أخرى نتيجة المتغيرات الطبيعية في البنية السكانية والاجتماعية.

الإدارة المحايدة والعلمية الفاعلة في آن - وضع أسسها الرئيس الراحل اللواء فؤاد شهاب يوم أعلن استقلالية الموظف والوظيفة بربطهما بهيئة محايدة، عالية المسؤولية، سيدة حرة ومستقلة هي مجلس الخدمة المدنية الذي بات في أيامه المرجع الوحيد لاختيار الموظفين وتعيينهم ونقلهم وترقيتهم وتقرير سائر شؤون خدمتهم في سبيل خلق الموظف المتحرر من كل انتماء فئوي.

وقد رافق ذلك في العهد الشهابي إعلان المناصفة في الوظيفة كعنصر اطمئنان وإنصاف في المعادلة الوطنية اللبنانية.

أما وقد ألغينا في الميثاق الوطني الجديد في الطائف، مبدأ المناصفة وقاعدة التمثيل الطائفي، ورسمنا أفق المستقبل في إطار الانعتاق من نير الطائفية، فقد أصبح موضوع الإدارة الملتزمة بالقانون وبالدولة لا بالطوائف ولا بالدويلات، بالمصلحة العامة دون المنافع الخاصة والشخصانية أو الفئوية، من أولى أوليات الحكم.

غداً ستتولى الإدارة اللبنانية أكثر فأكثر مهاماً جوهرية في مسيرة الإنماء والإعمار، لا بل في توفير العناصر المؤهلة لكل سياسة اجتماعية واقتصادية ومالية، إلا أن أخشى ما أخشاه أن لا تكون الإدارة عنصر توحيد للصف الوطني وأن لا يكون لأعمالها ومخططاتها ومشاريعها صدى في النفوس إذا بات مرجعها وولاؤها خارج نطاق الدولة.

من هنا يمكن القول إن التحدي الأكبر على عتبة القرن الحادي والعشرين لتعزيز الوحدة الوطنية وثقة المواطن بمؤسساته ولتعبيد الطريق لبناء الدولة التي ننشد، يكمن إلى حد كبير في توفير الشروط اللازمة لبناء إدارة عصرية فاعلة ومتحركة، وقبل كل شيء إدارة متحررة من الانتماءات الطائفية والضغوطات الخارجية على أشكالها.

■■■