

الوظيفة العامة وآفاق القرن الواحد والعشرين

د. بشير البيلاي

قاض سابق

القرن الواحد والعشرون على الأبواب، ولسان حاله يقول: طوبى لمن وعى قდومي واعد نفسه لما الايام حبلى به من أحداث وتطورات وتغييرات، والويل كل الويل لمن سيتخلف أو يتأخر عن الركب.



الايام حبلى بتطورات وأحداث وتغييرات سياسية واقتصادية واجتماعية، عالمية وإقليمية وداخلية بدأ وهجها ينجلي، وبإمكانات علمية وعملية متدافعة ومتزايدة وفتاحة الآفاق الفسيحة لزواد اختصار الزمن.

ففي مجال السياسة العالمية وبعد تفكك الاتحاد السوفياتي والاتحاد اليوغوسلافي والاتحاد التشيكوسلوفاكي فقد سارعت الولايات المتحدة الأميركية لاستغلال الظروف والعمل على فرض هيمنتها على العالم وفق مفاهيم: لحقوق الإنسان، وحق تقرير المصير، والعدل، وغيرها، تختلف تبعاً لمصالحها، ومن تلك المصالح ما تحاول أن تفرضه على بلدان الشرق الأوسط من سلام تكون الكلمة الأولى فيه لإسرائيل، سياسياً واقتصادياً واجتماعياً.

وكان من الطبيعي أن تكون للدول الأوروبية ردة فعل ازاء محاولات السيطرة الأميركية تمثلت بتعزيز أفكار الوحدة بين تلك الدول بدءاً بالوحدة الاقتصادية وتمهيداً لوحدة سياسية تأميناً لتعاونها ولإثبات وجودها، ومحاولة لإملاء الفراغ الذي نتج عن تفكك الاتحاد السوفياتي.

ومن الطبيعي أيضاً أن يستتبع ويرافق هذه التطورات السياسية تطورات وتغييرات اقتصادية واجتماعية يتجلى أهمها في تزايد عدد سكان العالم وتزايد احتياجاتهم وما يترتب على هذا التزايد من مشاكل اجتماعية واقتصادية وبيئية.

لكل هذه الأحداث والتغييرات والتطورات الحاصلة والمحتملة، أصدائها وتأثيراتها في لبنان على مختلف الأصعدة: السياسية والاقتصادية والاجتماعية... وإلى هذه الأصداء والتأثيرات يجب أن يضاف ما يمكن أن يتولد نتيجة أوضاع المجتمع اللبناني الخاصة، وما تنذر به الطبيعة من أحداث.

والسؤال الذي يفرض نفسه هنا بالنسبة للبنان، هو هل أن لبنان الذي يبدو أنه إلى حد ما واع لما يفرضه المستقبل من استعداد، قادر على مجابهة التحديات ومواكبة ركب التقدم؟

تفرض مثل هذه المجابهة اتخاذ القرارات اللازمة من قبل السلطة السياسية في الدولة، وأن تكون

هذه السلطة مؤهلة لاتخاذ مثل تلك القرارات. وفي سبيل الوصول إلى صلب موضوعنا عن: الوظيفة العامة وآفاق القرن الواحد والعشرين، ومع كثير من الأمل والتفاؤل يمكن أن نعتبر أن السياسيين في لبنان واعون لمسؤولياتهم وأنهم سيتخذون القرارات اللازمة وسيؤمنون تنفيذها إذا ما توافر لهم من جهة من يعد الدراسات ويضع التخطيطات، ومن جهة ثانية من ينفذ تلك القرارات. أي أن الدولة بحاجة من أجل هاتين المهمتين لأجهزة الوظيفة العامة، هذه الأجهزة التي تتألف من موظفين ووسائل عمل ونصوص قانونية وتنظيمية. فهل هذه الأجهزة مؤهلة للقيام على الوجه اللازم بما هو مطلوب منها؟ وما هو مطلوب منها كثير وهام ويتناول مواضيع عدة، من أهمها:

- إعداد اللبناني ليصبح مواطناً ملتزماً بكل ما تفرضه عليه صفته هذه، وتوعيته للتطورات المستقبلية لأنه لا نجاح لأية خطوة تفرضها المصلحة العامة ولا يسهم فيها المواطن بإيمان.
- الاستمرار في عملية الإعمار بعد توضيح ورسم كل خطوطها.
- العمل على انتهاج سياسة إنمائية تأخذ بعين الاعتبار التغيرات الإقليمية المحتملة بعد تحقيق السلم في المنطقة.

- الاستعداد لمقتضيات السلم المحتمل في إطار تنظيم مقترح للشرق الأوسط، وتأثيراته المتوقعة على مختلف قطاعات الإنتاج والخدمات في لبنان.

- تسهيل تلبية حاجات المواطنين في إطار لا مركزية إدارية.
- الأخذ بطرق العمل الحديثة من مكنته ووسائل اتصال وإعلام...
- التنظيم لاستدراك الكوارث إلى آخر ما هنالك من مهام محتملة.

وللجواب على السؤال المطروح لجهة ما إذا كانت الوظيفة العامة في لبنان مؤهلة للقيام بهذه المهام يجب تفرّيعه إلى الأسئلة الثلاثة التالية: هل لدى الوظيفة العامة في لبنان الموظفون المؤهلون للقيام بواجباتهم عملياً وأخلاقياً؟ وهل بمتناولهم وسائل العمل الحديثة؟ وهل تتوافر لهم أطر العمل القانونية والتنظيمية التي من شأنها تحقيق النتيجة المتوخاة؟ الجواب عن كل هذه الأسئلة مع الأسف بالنفي، فالمواطن يشكو والدولة بالذات تشكو!

في بحث للصحافي السيد عصام عازوري (١) ألقى في ندوة البناء الديمقراطي التي عقدتها المؤسسة اللبنانية للسلم الأهلي الدائم بين ٢٤ و٢٦ حزيران ١٩٩٤ يقول: «واليوم ما زالت إدارتنا العامة تعاني من سوء الأداء على الرغم من بدعة التطهير التي حصدت حفنة من الموظفين وأبقت عدداً لا بأس به من المرتشين الذين رفعوا أسعارهم بحجة ازدياد الطلب وتقلص العرض. فالمواطن اللبناني لا يستطيع بمفرده الحصول على حقوقه في إدارات الدولة اللبنانية». ثم يتابع السيد عازوري بحثه بإعطاء أمثلة عن بعض الإدارات العامة التي لا يمكن إنجاز معاملة لديها دون اضطراب المواطن حسب قوله: «إلى وضع يده في جيبه حتى لا ينقضي يومه من دون نتيجة...» (٢).

وفي بحث آخر في ذات الندوة يعدّ المحامي الأستاذ توفيق رشيد الهندي أهم المشاكل التي تعاني منها الإدارات العامة في لبنان على الوجه التالي (٣):

- اتساع الهوة بين الإدارة وحاجات المواطنين.
- ضعف روح الخدمة المدنية لدى قسم من الموظفين.
- نفثي الرشوة في الإدارة.
- فقدان التعاون والتنسيق بين الوحدات الإدارية.
- تكديس وتبعثر التشريعات المتعلقة بالوظيفة العامة.
- القوى الحاكمة في الإدارة والسياسة والمجتمع التي تعمل على عرقلة كل تحرك إصلاحي.
- النقص الحاصل في عدد الموظفين وانخفاض المستوى التعليمي والكفاءات لديهم.
- جمود القوانين والأنظمة وعدم ملاءمتها للمرحلة الحالية في إعادة البناء والإعمار وخاصة فيما يتعلق بأجهزة الرقابة على البلديات.
- ضعف الإمكانيات المادية.

وفي مكان آخر من البحث يشير الأستاذ الهندي إلى سبب آخر من أسباب عجز الإدارة هو الروتين الإداري.

هذان نموذجان عن شكاوى المواطنين الصارخة من أوضاع الإدارة، ولكن شكاوى الدولة بالذات لا تقل عنها، بدليل اضطرار عدد كبير من الوزراء للاستعانة بخبراء ومستشارين. كل هذا لا يعني أنه ليس بين الموظفين العاملين من هم مثاليون كفاءة وإخلاصاً واستقامة، ولكن هؤلاء أصبحوا قلة كالنقد النادر.

ومهما يكن من أمر فإن ما يكشف عنه تشخيص الأمراض التي تعاني منها الوظيفة العامة حالياً في لبنان، والتي هي موضوع شكاوى المواطنين والدولة، لا يترك مجالاً لأي أمل بأهلية الوظيفة العامة للقيام بمتطلبات القرن الواحد والعشرين التي عددناها، بل حتى للخروج من عجزها الحالي عن القيام بمهامها التقليدية. ومداواة هذا الواقع تطرح موضوعين:

- أسباب هذا الواقع المؤلم والمشين.

- وإمكانات ووسائل الخروج منه لوضع أفضل.

■ البحث الأول: أسباب عيوب الوظيفة العامة حالياً

- يمكن جمع عوارض أمراض الوظيفة العامة حالياً حول ثلاثة عناوين:
- ما يتعلق منها بالموظف. وتدور الشكاوى المنسوبة لأغلب الموظفين حول:
- عدم الكفاءة العلمية والعملية بالمهام الموكولة إليهم.
- نفثي الرشوة بينهم.
- ضعف روح الخدمة العامة لديهم.
- ما يتعلق منها بطرق العمل والوسائل المستعملة.
- ما يتعلق منها بأطر العمل القانونية والتنظيمية المعتمدة.

ويمكن إجمال أسباب هذه العيوب بالأمور التالية:

١. إن غالبية الموظفين هي من غالبية أفراد الشعب اللبناني الذين تتحكّم الأنانية بتصرفاتهم.
 ٢. عدم صحة طرق اختيار وإعداد الموظفين.
 ٣. عدم كفاءة الموظف العلمية والعملية للقيام بالمهام الموكولة إليه.
 ٤. تخلف الإدارة عن مواكبة تطور طرق ووسائل العمل.
 ٥. تخلف أطر العمل القانونية والتنظيمية عن مواكبة ركب التطور.
- ونوضح فيما يلي هذه الأسباب:

أولاً. قلنا إن غالبية الموظفين هي من غالبية أفراد الشعب اللبناني الذين تتحكّم الأنانية بتصرفاتهم. قديماً قيل: كما تكونوا يولى عليكم والصحيح بالنسبة لنا هو: كما تكونوا يولى على مصالحكم. وأنانية غالب اللبنانيين ليست بحاجة لأي دليل، فهي معروفة من الجميع وقد عالج موضوعها عدد كبير من الباحثين أمثال الأب لوبريه رئيس بعثة (إرفد) التي وضعت في أواخر الخمسينيات أسس الإصلاح الإداري، ورينه حبشي، وموريس الجميل. وحسب هؤلاء تسلط الأنانية على تصرفات غالب اللبنانيين، يعود إلى أسباب تاريخية وجيوسياسية تتعلق بتكوين الشعب اللبناني، ولعل أصدق تحليل لكيفية تسلطها على تصرفات غالبية اللبنانيين، التحليل الذي أوضحه الفيلسوف رينه حبشي بقوله (٤): إن تصرفات الإنسان، أي إنسان، تحصل نتيجة تفاعل وأحياناً تصارع أو تصادم وأحياناً أخرى تضافر ثلاثة أنواع من الطاقات الوجدانية هي: الطاقات الغريزية والطاقات العقلانية والطاقات الإيمانية، وإن تصرفات الإنسان تأتي متناسقة وخيرة عندما تخضع الطاقات الغريزية والطاقات العقلانية للإيمانية للطاقات العقلانية أو تنشط مؤيدة وداعمة لها. وأنها تأتي فوضوية وهدامة ولاجمة لكل تقدم عندما تتحكّم الطاقات الغريزية بالطاقات العقلانية أو بالطاقات الإيمانية أو تتغلب عليهما، لأن طغيان الطاقات الغريزية على الطاقات العقلانية من شأنه أن يجعل العقل مسخراً لتحقيق الميول الغريزية، وأن يحجب عن المصاب به كل ما يتجاوز ذاته، وأن يحصر تصرفاته في نطاق المصالح الخاصة، ولأن طغيان الطاقات الغريزية على الطاقات الإيمانية يؤدي بهذه الأخيرة إلى حضيض التعصب الأعمى؛ وأبشع تصرفات الإنسان تلك التي تأتي نتيجة طغيان الطاقات الغريزية متضافرة مع الطاقات الإيمانية بوجهها التعصبي الأعمى على الطاقات العقلانية، إذ إن تضافر الأنانية مع التعصب الأعمى يؤدي إلى نوع من الأنانية الجماعية سبب الكثير من الحروب الأهلية والحروب الدولية.

وبعد استعراض بعض تصرفات العدد الكبير من أفراد الشعب اللبناني يخلص رينه حبشي للتأكيد بأنها نتيجة تحكّم الطاقات الغريزية بالطاقات العقلانية وحتى بالطاقات الإيمانية. ويعتبر الباحثون: ميشال شيا وموريس الجميل ورينه حبشي ذاته أن هذا الواقع هو حصيلة ما غرسته الأيام عبر التاريخ والجغرافيا. ومن المفيد أن لا ننسى أن سكان لبنان الأصليين اشتهروا بمركنتيليتهم التي

يقول منتسيكو(٥) في المصابين بها: «إنهم يعتقدون أن كل شيء يُشتري بالمال بما في ذلك القيم الإنسانية والأخلاقية».

هذا هو واقع تصرفات غالبية الشعب اللبناني، فلا غرابة إذا كانت سيرة عدد كبير من الموظفين الذين هم من هذا الشعب. ما نعرف وما نشكو منه.

ثانياً. قلنا إن من جملة أسباب أمراض الوظيفة العامة المتعلقة بالموظف عدم صحة طرق اختيار وإعداد الموظفين. اختيار الموظفين يجري غالباً وكما هو معروف استناداً إلى شهادات ومباريات أو امتحانات، وكلها مركزة على ما لدى المرشح للوظيفة العامة من علوم ومعلومات في حين أن الوظيفة العامة بحاجة لأكثر من معرفة بعض العلوم والمعلومات، بحاجة لموظف لديه المناعة الأخلاقية والضمير المسلكي الذي يمنعه من أن يحول مكتبه إلى دكان يبيع فيه كرامته وضميره والمصلحة العامة. الوظيفة العامة بحاجة، قبل أي شيء آخر لموظف لا يعتبر ضالّة راتبه مبرراً لبيع ضميره وكرامته، بحاجة لموظف يتذكر دائماً أن ما من أحد أجبره على الدخول في الوظيفة العامة التي هي بالدرجة الأولى خدمة عامة غير إلزامية، يتطلبها الوطن من القادرين على التطوع فيها والقانعين بالعيش الكريم بعيداً عن البذخ والثراء اللذين يمكن أن يجدهما من كانا همه وغرضه، في العمل بالقطاع الخاص حيث له الحق بأجر. وليس براتب يعادل ما يوفره عمله لرب العمل من ربح. الوظيفة العامة بحاجة لموظف شعاره: «تجوع الحرة ولا تاكل بثدييها»... كل هذه الصفات التي تتطلبها الوظيفة العامة لا يمكن أن تنبئ عن توافرها في المرشح للوظيفة العامة الشهادات ونتائج المباريات والامتحانات التي لا تدل في أكثر الأحيان إلا عن أن المرشح لديه ذاكرة قوية خزنت تلك العلوم والمعلومات دون أن يتمثلها عقله ويحولها إلى ثقافة ترشد سلوكه، ومثله في ذلك حسب القول المأثور: كالحمار يحمل أسفاراً.

ثالثاً. من جملة العيوب المنسوبة لعدد غير قليل من الموظفين: عدم الكفاءة العلمية والعملية للقيام بالمهام الموكولة إليهم. وعدم الكفاءة هذا يتجلى في تهرب الموظف في كثير من الحالات من القيام بالمهمة الداخلة في اختصاصه وذلك باللجوء إلى تحويل المعاملة لجهة أو أكثر طلباً لإبداء الرأي أو حسب التعابير المستعملة: للتوجيه أو لاجراء المقتضى... كما يتجلى عدم الكفاءة في جهل الموظف في كثير من الأحيان موضوع المعاملات التي تخرج في مسارها عن الروتين الإداري وما تستلزمه من مستندات ومواقف وقرارات، وفي عدم أهليته للرجوع للنصوص القانونية والتنظيمية التي تتعلق بموضوع المعاملة. والمسؤول عن كل ذلك طبعاً طرق الاختيار المعتمدة، ولكن أيضاً طرق الإعداد والتدريب المتبعة. فكل الموظفين المعدين لوظائف الفئة الثالثة في مختلف الإدارات العامة. على ما أعلم. يتلقون ذات الدروس في حين أن من سيلحق بوزارة الزراعة مثلاً. وأياً كانت الوظيفة التي سيتولاها. بحاجة لمعلومات ومفاهيم وطرق عمل تختلف عن تلك التي يحتاج إليها الذي سيلحق بدوائر وزارة الأشغال العامة أو وزارة التربية الوطنية أو وزارة الاقتصاد الوطني والصناعة أو غيرها...

ثم إن المواد التي تدرس نادراً ما خرجت عما سبق لحامل الشهادة أن تلقاه لنيل تلك الشهادة، في

حين أن إعداد الموظف يجب أن يتوجه بالدرجة الأولى إلى الناحية العملية والتطبيقية، فيدرّب على كيفية معالجة مواضيع المعاملات التي يكلف بإنجازها بدءاً من تفهّمها وتحديد النقاط التي تحتاج إلى التوضيح ومن ثم كيفية وطرق الوصول إلى النتيجة القانونية. كما يجب أن يشمل التدريب الناحية المسلكية التي تهدي الموظف لأفضل الطرق في التعامل مع مرؤوسيه ورؤسائه ومع أصحاب المعاملات، وبصورة خاصة كيف يمكنه أن يعمل مع مرؤوسيه كفريق عمل مترابط. ويدخل في الإعداد المسلكي تنبيه الموظف لواجبه في تنمية ثقافته باستمرار عن طريق المطالعة والسفر وارتياح المؤتمرات والندوات.

رابعاً. من العيوب التي عدّناها والتي تتسم بها الوظيفة العامة التخلف عن مواكبة تطور طرق ووسائل العمل. ويرتبط هذا الموضوع بهيكلية الإدارة وبإمكانة العمل والتجهيزات المختلفة الموضوعية تحت تصرف الموظف أو الموظفين المكلفين النظر في معاملة من المعاملات، وبمدى اعتماد اللاحصرية أو اللامركزية الإدارية.

ففيما يتعلق بهيكلية الوظيفة العامة في لبنان فإنها تتمثل بمثلث تبعد قمته عن قاعدته ويفصل بينهما عدة درجات، ومن شأن هذه الهيكلية تعقيد سير المعاملات لوجوب مرورها في كثير من الحالات بكل تلك الدرجات.

وفيما يتعلق بإمكانة العمل فنادرًا ما نجد لها معدة بالشكل الذي يتلاءم مع مستلزمات خدمة المواطنين لجهة تجهيزها ولجهة ترابطها بالنسبة لمراحل سير المعاملات. ففي كثير من الأحيان على المواطن صاحب المعاملة أن ينتقل بمعاملته من بناء إلى بناء بعيد عنه مسافات طويلة، وقلما يجد صاحب المعاملة الإرشادات التي تهديه إلى الموظف المختص أو إلى المراحل التي يجب أن تمر بها المعاملة أو إلى المستندات التي يجب أن ترفق بها. وإلى كل ذلك قلما نجد في بعض الإدارات كل التجهيزات اللازمة لتسهيل عمل المواطنين والموظفين.

خامساً. نصل لموضوع تخلف أطر العمل القانونية والتنظيمية عن مواكبة ركب التطور. يتعلق هذا الموضوع بالنصوص القانونية والتنظيمية التي تنظم عمل الإدارات العامة والتي على الموظف أن يتقيد بها في القيام بالمهام الموكولة إليه. ومشكلة هذه النصوص أنها لم تتطور تبعاً لمستلزمات التطور العلمي والتقني ومعطيات المصلحة العامة وحقوق وواجبات المواطن. وبالرغم من وعي المسؤولين لهذا الموضوع وتآليف أكثر من هيئة أو لجنة لتحديث وتنسيق القوانين فإننا لا نزال بعيدين عن الوصول إلى النتيجة المتوخاة، بالنسبة لما يتعلق منها بالإدارات العامة. لا بل إن التفويت غير المدروس لبعض الإدارات في سبيل إنشاء وزارات جديدة أدى إلى تعقيد سير المعاملات وإلى إحلال تضارب الصلاحيات عوضاً عن التنسيق بين المراجع ذات العلاقة بمواضيع مترابطة ومتلازمة...

■ البحث الثاني: إمكانات ووسائل الخروج من الوضع الحالي لوضع أفضل

كل مظاهر عجز الوظيفة العامة عن أداء المهام المطلوبة منها حملت الدولة على إقرار اللجوء إلى عملية إصلاح إداري شاملة وعهدت بدرس وسائلها إلى جهاز خاص بدأ العمل منذ سنوات. ولكن أمام

بطء ظهور النتائج والحاحية الحاجات لتأمين الخدمات التي ينتظرها المواطن بفارغ الصبر، وجدت الدولة نفسها مضطرة للجوء الى القطاع الخاص لتأدية تلك الخدمات التي هي في الأساس من مهامها الأساسية، غير أن هذا الحل لا يمكن أن يعتمد في كل مجالات الوظيفة العامة ولتأدية كل الوظائف المطلوبة منها، يضاف إلى ذلك أن اللجوء إلى القطاع الخاص يمكن أن لا يكون الحل الأمثل على المدى البعيد. لذا كان السؤال الذي يطرح نفسه، وهو سؤال مزدوج الأهداف: كيف يمكن الخروج من وضع العجز الحالي المتفاقم ومن ثم للحاق بركب القرن الواحد والعشرين؟

التشخيص الذي عرضنا نتائجه أعلاه للوضع الحالي للوظيفة العامة في لبنان أظهر أنها في أزمة وتعاني من عدة أمراض لا شك في أن لكل منها دواء يمكن أن يؤدي إلى الشفاء إذا اعتمد حسب الأصول. ففيما يتعلق بما نشكو منه في الموظف اللبناني، فقد قلنا مع العلماء الباحثين إنه على صورة الشعب اللبناني الذي قلما تصرفت غالبية بما يتفق مع مقتضيات المواطنة الحقة، ولذا كان أول ما يجب التفكير فيه والتوجه نحوه العمل على «صنع المواطن» كما يقول مورييس الجميل، الأمر في حال نجاحه سيوفر للوظيفة العامة العدد الأكبر من العناصر الصالحة.

وتقوم عملية «صنع المواطن» هذه استناداً إلى تحليل رينه حبشي الذي استعرضناه، على تقوية الطاقات العقلانية لدى المواطن عن طريق التربية والتثقيف اللذين يجب أن يبدأ بهما من حضن الأم التي يقول فيها الشاعر:

الأم مدرسة إذا أعددتها أعددت شعباً طيب الأعراق

وإن يتابعنا في المدرسة والجامعة والمجتمع. فإذا ما قويت الطاقات العقلانية راشدة، تمكنت من ضبط الطاقات الغريزية والطاقات الإيمانية واستخدمتهما لمصلحة الوطن. ولكن ولما كانت عملية من هذا النوع لا يمكن أن تؤتي أكلها إلا بعد أجيال فقد تحتم، مع متابعة السير بعملية «صنع المواطن» البحث عن وسائل أقرب مثلاً.

سبق ان قلنا إن المجتمع اللبناني لا يفتقد تماماً العناصر الصالحة للخدمة العامة بدليل أن بعضهم موجود حالياً في الوظائف العامة، وأن عدداً أكبر من هؤلاء موجود في القطاع الخاص، فيكفي والحالة هذه أن نعتمد الطرق التي تؤمن استقطاب أمثال هذه العناصر الصالحة للوظيفة العامة. ويكون ذلك بعدم الاكتفاء بالشهادات وبالنجاح في الامتحانات والمباريات وبعتماد الطرق المعتمدة في القطاع الخاص، تلك الطرق التي تركز بالدرجة الأولى على التعرف إلى شخصية المرشح لجهات طباعه وأخلاقه وميوله وآماله وتصوره لمستقبله وأسباب رغبته في عمل معين، وأثر البيئة التي نشأ وترعرع فيها في شخصيته، وذلك بدءاً بالتعرف إلى ترجمة حياته. وفي المؤسسات الأوروبية والأميركية يخضع المرشح لنوع من الاختبارات غرضها الكشف عن خفايا شخصية المرشح أكثر مما هو عما كسبه في دراساته والتي تثبتت الشهادات التي يحملها. وأجوبة المرشح من خلال هذه الاختبارات وردت فعله على الأسئلة المختارة من قبل اختصاصيين في علم النفس تنبئ في كثير من الأحيان عن خفايا شخصية المرشح.

وبعض أرباب العمل يؤمنون بما يكشف حظ المرشح عن شخصيته فيفرضون على المرشح تقديم طلب ترشيحه مكتوباً بخطه فيعرض هذا الطلب على المتخصصين بعلم الخطوط. ومن أرباب العمل أيضاً من يأخذ بعين الاعتبار ما ينبئ عنه تاريخ مولد المرشح بتأثير العوامل الفلكية.

وأذكر أنا هنا هذه الطرق الأخيرة فقط للتنبؤ به بدرجة اهتمام المسؤولين في القطاع الخاص بالتعرف الى شخصية المرشح وبالتالي الى أخلاقه وإمكاناته. وبالإضافة إلى ما تقدم أشير إلى أن في أوروبا وأميركا مكاتب متخصصة حسب التعبير المستعمل «باصطياد الرؤوس» Les chasseurs de «têtes» تلجأ إليها الشركات الكبرى للحصول على موظفين للمراكز القيادية والريادية. فمهمة هذه المكاتب هي في تتبع العاملين في مختلف المؤسسات والشركات لجهتي طريقة عملهم ومجالات تفوقهم وفي تنظيم بطاقة تحمل جميع المعلومات عنهم.

أعترف أنه لا يمكن للوظيفة العامة في لبنان الأخذ بكل هذه الطرق لاختيار موظفي الإدارات العامة، ولكن الواجب يقضي بأن لا يكتفى بالشهادات وبناتج المباريات والامتحانات لإيلاء الموظفين بعض الوظائف وبصورة خاصة تلك القيادية وكذلك لا يجوز أن يعين في مثل هذه الوظائف القيادية موظفون تقدموا في ملاك الوظيفة بفعل تدرجهم الألي دون التأكد من إمكاناتهم القيادية. ومن أجل ذلك يمكن تعميم طريقة المقابلات التي يجب أن تجري قبل الامتحانات أو المباريات، على أن يضم إلى اللجنة المكلفة بمقابلة المرشحين اختصاصيون بعلم النفس وآخرون بعلم الاجتماع وأن يعتمد عليهم في إعداد الأسئلة التي من شأن الأجوبة عليها الإفصاح عن نوايا معينة من شخصية المرشح.

وفي الحالات التي يجب أن يسبق فيها التعيين في الوظيفة العامة المرور بدورة إعداد في معهد ما يمكن أن يكون من شروط القبول في المعهد ثبوت توافر أهلية المرشح ليكون موظفاً وذلك باعتماد طرق التحقيق عن الشخصية الأنفة الذكر.

وفيما يتعلق بالإعداد والتدريب فإنه يجب أن يكون متخصصاً بالنسبة لكل نوع من أنواع الوظائف العامة والمهام المتعلقة بها، كما يجب أن يتضمن دروساً في الأخلاق المسلكية وعلم النفس وعلم الاجتماع بغرض إنماء روح الخدمة العامة في الموظف وهداياته، إلى طرق الاستمرار في تثقيف نفسه وإلى إعطاء الوظيفة التي ينتسب إليها وهجاً يجعله يفخر بانتسابه إليها لا كما هو الحال في هذه الأيام حيث يتلافى بعض الموظفين نكر الإدارة التي ينتسبون إليها بالنظر لما ألحقته به تصرفات بعض موظفيها من سمعة سيئة.

ويبقى بعد حسن اختيار الموظف العمل على توفير الأجواء ووسائل العمل التي يفرضها التطور التقني والعلمي، ويستلزم اعتمادها ما سيأتي به القرن الواحد والعشرون.

يجب أن تحدد مهام كل موظف ومراحل سير المعاملات الموكول إليه أمر إنجازها والتي يجب اختصارها وكذلك يجب تحديد مهل إنجاز المعاملات والعمل على أن يكون الموظفون أو الوحدات ذات العلاقة بمعاملة من المعاملات في أماكن متقاربة بشكل لا يستغرق انتقالها من وحدة إلى أخرى وقتاً طويلاً.

ومن حسن الإدارة أن لا يكون أي اتصال بين الموظفين المكلفين بإنجاز معاملة ما وأصحاب العلاقة بهذه المعاملة. ويمكن تحقيق ذلك عن طريق إنشاء مكتب في كل إدارة يعين فيه عدد قليل من الموظفين المعروفين باستقامتهم وتكون مهمتهم استلام المعاملات من أصحاب العلاقة وإحالتها إلى المرجع المختص، وبعد إنجازها تسليمها لأصحاب العلاقة.

وتسهيلاً للعمل يجب أن تكون كل معاملة مرفقة بكل المستندات التي يستلزمها إنجازها ومن أجل ذلك تكون في المكتب المذكور لوحة لكل نوع من المعاملات تحدد المستندات التي يجب أن ترفق بها وتكون من مهام المكتب المذكور عند استلام معاملة ما وقبل إحالتها إلى المرجع المختص التأكد من تضمينها كل المستندات اللازمة.

أخيراً وفيما يتعلق بالنصوص القانونية والتنظيمية التي تحدد إطارات العمل للموظفين والتي صورنا أعلاه وضعها الحالي الذي لم يعد يتناسب مع التطورات التي حدثت فكيف بالنسبة للتطورات والتغييرات المرتقبة مع حلول القرن الواحد والعشرين.

كانت هذه النصوص مثالية في ظرف من الظروف، وكانت إجمالاً تلبي حاجات المواطنين والمصلحة العامة، ولكن اليوم وبعد ما طرأ من تغييرات على مفهومي استقلال الدولة وسيادتها، وأصبحت أبواب الدول مشرعة برضاها أو بالرغم عنها أمام التدخل المباشر وغير المباشر لبعض الدول الكبرى في شؤونها عن طريق التيارات الفكرية التي تطلقها أو التدابير السياسية أو الاقتصادية التي تفرضها المساعدات المشروطة التي تقدمها وغيرها أو عن طريق وسائل الاعلام. وكذلك بعدما استيقظ العالم عليه من مخاطر ناتجة عن تزايد السكان وما يرتبط به من احتمالات النقص في المياه والمواد الغذائية، وانتشار الأمراض والأوبئة بالإضافة إلى تلوث البيئة، وتزايد حاجات البشر بفعل سياسة الاقتصاد الاستهلاكي وتضخم المدن وغيرها من التغييرات المرتقبة، فإنه من الملح إيجاد النصوص اللازمة التي تمكن الوظيفة العامة من وعي أهمية تلك التغييرات ونتائجها واعتماد طرق معالجتها.

كلها خطى لا بد للبنان من أن يخطوها دون تردد، الطريق طويل ولكن كل من سار على الدرب وصل. ومع وعي المسؤولين للواقع ولتطلبات المستقبل، وحتى وعي الكثيرين من اللبنانيين يمكننا أن نردد: تفاءلوا بالخير تجدوه.

هوامش

- (١) صحافي في نهار الشباب .
 - (٢) منشورات المؤسسة اللبنانية للسلم الأهلي الدائم رقم ٣ صفحة ٢٥١.
 - (٣) ذات المرجع صفحة ٢٤٣.
 - (٤) منشورات الندوة اللبنانية (ميشال أسمر)، السنة ٢١، العدد ٥ سنة ١٩٦٧، ص ١١ وما يليها.
- (باللغة الفرنسية).

L'esprit des lois, livre vingtième Chap. II. (٥)