

الجمهورية اللبنانية
مكتب وزير الدولة لشؤون التنمية الإدارية
مركز مشاريع ودراسات القطاع العام

مجلس الخدمة المدنية

دراسات في الادارة اللبنانية

DEV A/k98/4

خطة لمكافحة الفساد في الإدارة

رئاسة مجلس الوزراء

مجلس الخدمة المدنية

ن م

رقم المحفوظات: ٤٣٩٧

جانب رئاسة مجلس الوزراء

الموضوع: خطة لمكافحة الفساد في الادارة .

المرجع: -كتابكم رقم ١١١٣/ص تاريخ ١٥/١١/١٩٩٦،

-كتاب معالي وزيرالدولة لشؤون الاصلاح

الاداري رقم ١٢٩٥/م و تاريخ ٥/١١/١٩٩٦،

-وكتابه رقم ٢٧٥/أخ/٩٥ تاريخ ٢٤/٣/٩٥،

-كتاب التفتيش المركزي رقم ١٧٢/ص/٢ تاريخ

١٧/١/١٩٩٥ .

بالاشارة الى الموضوع المبين اعلاه المتعلق بوضع خطة لمكافحة الفساد

في الادارة ، والى المراجع جميعها المبينة اعلاه،

وبعد الاطلاع على ما ورد في جميع هذه المراجع ، وعلى كافة المقترحات

التي تضمنتها، نعيد اليكم كامل الملف المتعلق بهذا الموضوع ونبدي بشأنه ما يلي:

اولاً : في الاقتراح المتعلق بتحديد مهل لانجاز المعاملات وتحديد المستندات

اللازمة لكل منها .

إن هذا الاقتراح الذي اقترحه التفتيش المركزي بكتابه المؤرخ

١٧/١/١٩٩٥ لم يعلم به مجلس الخدمة المدنية الا بتاريخ ١٨/١١/١٩٩٦، اي بعد

مرور حوالي سنة وعشرة اشهر .

ومع ذلك فان مجلس الخدمة المدنية ، تطبيقا لاحكام الفقرة ٢ من المادة (٤) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ التي تنص حرفيا على ان " تحدد بقرار من الوزير بعد استطلاع رأي ادارة التفتيش المركزي المهام التي يجب ان يقوم بها كل موظف، والاصول الواجب اتباعها في كل نوع من انواع المعاملات ، والمهل الواجب انجازها فيها ، وتبلغ هذه القرارات الى مجلس الخدمة المدنية ."

ولما كان المجلس لم يتبلغ منذ تأسيسه حتى الآن اي قرار يتعلق بهذا الصدد رغم اقتصار دوره في هذا المجال على تبليغ القرارات فقط ،

وبحكم كون المجلس مؤتمنا على اوضاع الوظيفة العامة والعاملين .

فقد بادر الى طرح هذا الموضوع في مجلس المديرين العاملين الذي سارع فوراً الى اتخاذ قرار يقضي بضرورة تأليف لجنة خاصة لهذا الغرض، وقد تشكلت فعلا لجنة لهذا الغرض بقرار دولة رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٦/٥ تاريخ ٢٦/١/١٩٩٦ وتعديلاته ولم تتمكن هذه اللجنة من مباشرة اعمالها الا في اول حزيران من عام ١٩٩٦ بسبب وفاة رئيسها السابق المرحوم حبيب محفوظ في ٢٣ شباط ١٩٩٦.

وتنكب اللجنة منذ ان بدأت اعمالها على وضع الدراسات اللازمة بغرض تبسيط وسائل العمل وتحديد مهل انجاز المعاملات، بما في ذلك الدراسات الميدانية ، وقد انجزت حتى تاريخه انجازات هامة ولا سيما في مجالات التنظيم المدني والدوائر العقارية، ومصلحة تسجيل السيارات والآليات.

ومن المؤكد ان تطبيق المادة (٤) من المرسوم الاشتراعي رقم ١١١/٥٩ وبالتالي تبسيط وسائل العمل، وتحديد مهل انجاز المعاملة، يعتبر اهم عامل في

طريق مكافحة الفساد لانه يضمن امرين اساسيين يعول عليهما المواطن الالهية الكبرى :

- ١- انجاز معاملاته بأقل نفقة ممكنة .
- ٢- انجاز معاملاته بأسرع وبأقرب مكان ممكن وبالتالي بأسرع وقت ممكن.

ثانياً : في الاقتراح المتعلق بإجراء مناقلات دورية بين الموظفين .

ان مجلس الخدمة المدنية مقتنع كل القناعة باعتماد اجراء المناقلات الدورية في حدود المهل والاسباب المبررة في كتاب التفتيش المركزي ، وابلغ دليل على ذلك انه ضمن هذا الاقتراح تقريره السنوي عن اعمال المجلس عام ١٩٩٤ (راجع الصفحة ٣٢ منه) ، وذلك دون اي علم مسبق له بهذا الاقتراح من جانب التفتيش المركزي.

ثالثاً : جعل تأشيرة المدير العام الزامية .

ان هذه التأشيرة مطلوبة بموجب المادة (٧) البند ثالثاً من تنظيم الادارات العامة - المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ ، وقد اكد على ضرورة مراعاتها دولة رئيس مجلس الوزراء بتعميمه رقم ٩٤/٣١ تاريخ ١٠/١٢/١٩٩٤ اضافة الى ان الاجتهاد الاداري يعتبر اهمال التأشيرة امرا مخالفاً للاصول القانونية وبالتالي يعرض اي معاملة تخلو من هذه التأشيرة لاعتبارها باطلة وغير نافذة .

وان قراءة المادة (٧) التي تشير الى هذه التأشيرة بدقة وتمعن تبين ان هذه التأشيرة هي موجبة وملزمة .

رابعاً : وضع نظام لتقييم اداء الموظفين .

ان مجلس الخدمة المدنية ، ودون اي علم له بمبادرة التفتيش المركزي الى هذا الاقتراح ، بادر الى الاهتمام بهذا الموضوع منذ اوائل عام ١٩٩٥ حيث شكل

لجنة خاصة لوضع نظام متكامل لاداء الموظفين برئاسة المرحوم الاستاذ حبيب محفوظ وبعضوية كل من السادة: زهير حداد- جورج غلمية - جورج بيطار- شفيق ابو سعيد - موسى حبيقة - رهيف حاج علي- نبيل معماري.

وبعد صعوبات وعراقيل جمة، منها ما هو متعمد من جانب بعض الادارات، ومنها ما يُردُّ الى عامل التلكؤ، تمكن المجلس من وضع نظام متكامل لهذا الغرض عرض على مجلس المديرين العامين اكثر من مرة، كان اخرها في جلسته المنعقدة بتاريخ ١٦/١٢/١٩٩٥ حيث اقره المجلس المذكور بحضور معالي وزير الاصلاح الاداري السابق معالي الدكتور انور الخليل ، وقد وزع هذا النظام على كافة الادارات العامة المعنية تطبيقه .

وتجدر الاشارة هنا ان مجلس الخدمة المدنية لم يلق من جانب الادارات العامة المعنية بتطبيق هذا النظام التجاوب المنشود، ولهذا السبب دعا الى عقد جلسات عمل في مجلس الخدمة المدنية ما بين ١٨/١١/١٩٩٦ و ١١/١٢/١٩٩٦، شارك فيها موظفون من جميع الادارات العامة ، وجرى فيها شرح ومناقشة نظام تقييم الاداء ، وقد اسفرت عن ضرورة وضع بعض التعديلات عليه .

كما قرر عقد (Seminar) لهذا الغرض سيعقد في منتصف شهر شباط المقبل بمشاركة خبراء فرنسيين وكنديين، بالاضافة الى استقدام خبراء اميركيين بمساعدة USAID في وقت لاحق.

خامساً : في موضوع تصنيف الوظائف .

ان هذا الموضوع هو من صميم صلاحيات مجلس الخدمة المدنية التي اسندت اليه بموجب المرسوم رقم ٤٥٢٢ تاريخ ٢٤/٥/١٩٦٦ اذ احدث في مصلحة المراقبة والدراسات دائرة تصنيف الوظائف وتحديد رواتبها؛ومن مهامها:

- ١- وضع مصنف يتضمن تقسيم الوظائف العامة وفقاً لطبيعة مهامها الى فئات ورتب تتطلب من شاغليها مؤهلات ومعارف من مستوى واحد.
- ٢- تعريف الوظائف العامة وتقويمها .
- ٣- تطبيق هذا المصنف على الوظائف العامة الحالية.
- ٤- ادخال جميع التعديلات الصادرة على المصنف سواء بزيادة او بحذف عناوين التصنيف .
- ٥- تحديد سلسلة رواتب مستقلة لكل فئة من الفئات الواردة في المصنف بعد اجراء دراسة مقارنة للوظائف المتشابهة في القطاعين العام والخاص.

ثم الغي المرسوم رقم ١٤٣٢٤ تاريخ ١٩٧٠/٤/٣٠ هذه الدائرة ونقل مهامها الى مصلحة المراقبة والدراسات بعد اضافة مراقب واحد الى المراقبين التابعين لهذه المصلحة .

لكن قرار مجلس الوزراء رقم ١ تاريخ ١٩٩٤/٦/٢٠، الذي قضى بتأليف لجنة رباعية اوكل اليها الاهتمام بتصنيف الوظائف من بين اعضائها رئيس مجلس الخدمة المدنية ، ادى الى خلق تنازع في الصلاحيات ، وبالتالي ضياع المسؤولية في هذا الموضوع بالذات .

سادساً : في وضع سلسلة جديدة للرتب والرواتب ونظام تعويضات جديد .
ان ما قيل اعلاه بشأن موضوع تصنيف الوظائف يصح قوله في موضوع سلسلة الرتب والرواتب يضاف الى ذلك ان مجلس الخدمة المدنية اعطي في موضوع التعويضات بالذات صلاحية المبادرة والاقتراح وذلك بموجب الفقرة ٢ من المادة (٢٥) من نظام الموظفين .

ومع ذلك فان تجاهل دور المجلس في هذا الموضوع لا يحتاج الى دليل .

سابعاً: الاقتراح المتعلق بالتأكيد على الرؤساء التسلسليين ممارسة رقابتهم الرئاسية ممارسة فعالة وشديدة تحت طائلة ترتب مسؤولياتهم عن كل مخالفة تحصل في الوحدات التابعة لهم .

ان مجلس الخدمة المدنية يوافق على كل ما اقترحتة ادارة التفتيش المركزي في هذا المجال للاسباب المبينة في الصفحات رقم ٨ و ٩ و ١٠ في كتابها المذكور في المرجع لان ممارسة مثل هذه الرقابة هو تطبيق سليم للنصوص المتعلقة بهذا الموضوع في المرسومين الاشتراعيين رقم ١١١ و ١١٢ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ ولا سيما المادتين (٧) و (٨) من المرسوم الاشتراعي رقم ٥٩/١١١ والمادة (١٤) من نظام الموظفين.

يضاف الى ذلك كله ان مبادئ الوظيفة المعاصرة تولي المقام الاول للرقابة الى الرقابة الذاتية لانها وحدها القادرة على كشف جميع دخائل الامور ونفاصلها في الادارة ذاتها . اما الرقابة الخارجية فانها تأتي لتدعم الرقابة الذاتية وتجعلها اكثر فعالية.

ولا يمكن للرقابة بالمعنى الشامل الكامل للكلمة ان تفعل فعلها وتؤتي ثمارها الا اذا تكاملت هاتان الرقابتان.

ومن اولى الخطوات على طريق هذا التكامل قدرة الرقابة الذاتية من جهة واحاطتها بكل التفاصيل من جهة ثانية ، وشفافيتها في التعاطي مع الرقابة الخارجية من جهة ثالثة .

يبقى ان الامر الاهم في هذا الموضوع هو ما اقترحه مجلس الخدمة المدنية اكثر من مرة، وهو الضرورة الماسة لتعديل المادة (١٤) من نظام الموظفين بحيث يكون ابلاغ المرؤوس لفت نظر رئيسه الى الموضوع الذي يراه

المروءوس مخالفا للقانون ومع ذلك يلزمه رئيسه بالتنفيذ مع الاصرار والتأكيد ، بحيث يكون هذا الايلاغ الى التفتيش المركزي ملزما للمروءوس وليس اختياريا كما هو الان بتهيب المروءوس من اللجوء اليه خوفا من رئيسه .

ثامناً : احياء قانون الاثراء غير المشروع الصادر بالمرسوم الاشتراعي رقم ٥٣/٣٨ والقانون الصادر بتاريخ ١٤/٤/١٩٥٤ المتعلق بالتصاريح المطلوبة من الموظفين .

ان المعلومات المتوافرة لدى مجلس الخدمة المدنية ان هذين القانونين قد اعادت النظر بهما لجنة تحديث القوانين في مجلس النواب ودرستهما لجنة الادارة والعدل وقد نشرت بعض الصحف مؤخرا صيغة معدلة لهذين القانونين .

ويغتم المجلس هذه الفرصة ليؤكد من جديد ان العبرة ليست باقتراح القوانين واقرارها ، وانما العبرة بالتطبيق الفعلي بدليل ان هذين القانونين اللذين يعتبران اهم انجاز لحركة الاصلاح الذي اعقتب التغيير السياسي النوعي الفريد الذي حصل في ايلول سنة ١٩٥٢ ، لم يطبقا مرة واحدة ولم يطالا موظفا واحدا رغم الفساد الاداري الذي تعاني منه الادارة اللبنانية .

ونشير بهذه المناسبة الى ان مجلس الخدمة المدنية حاول جادا في اثناء قيامه عام ١٩٩٣ بمهمة تطبيق القانونين رقم ١٩٩ و ٩٣/٢٠٠ الى ان يلجا الى تطبيق القانون الصادر بتاريخ ١٤ نيسان ١٩٥٤ والمتعلق بالتصاريح المطلوبة من الموظفين والقائمين بخدمة عامة عن ثرواتهم ، الا انه حيل بينه وبين ذلك بكتب رسمية موجودة في حوزته بحجة ان هذه التصاريح تتنافى مع مبدأ سرية المصارف ، رغم ان التصريح المعطى من جانب الموظف ذاته يملء ارادته لا يمكن ان يمس مبدأ السرية المشار اليه لا من قريب ولا من بعيد .

تاسعاً : جمع موظفي الادارة الواحدة في مبنى واحد .
ان اقتراح " جمع موظفي الادارة الواحدة في مبنى واحد" لا يحتمل اي

نقاش .

وهو بحد ذاته يعتبر احياء لما كان قد اقترح في حينه ، وفي مرحلة ما من
الستينات " للمدينة الحكومية" .

وإذا كان بات من المتعذر اعادة احياء العمل "بالمدينة الحكومية" في
ضوء اعادة الاعمار والانماء الشاملة فان تجميع الادارة الواحدة في مبنى واحد او
تجميع بعض الادارات في مجمع واحد او مجمعات مدروسة ، لا بد ان يوفر على
الدولة رقماً ضخماً للايجارات بلغت قيمته في موازنة عام ١٩٩٧ قرابة
٥٠/مليار ل.ل. .

وإذا كان ثمة من يرى ان الدولة عاجزة على ان تنهض بمهمة الاستعاضة
عن الايجارات بمهمة بناء امكنة للادارات العامة بسبب الابعاء الفورية التي
ترتبها مثل هذه ، فان هذه الاستعاضة يمكن ان تكون من ضمن خطة ثلاثية او
خمسية او حتى عشرية اذا اقتضى الامر ، الامر الذي يوفر في النهاية على الدولة
نفقات ايجارات لا بد ان تتزايد من وقت لآخر ان لم يكن من سنة الى سنة .

عاشراً : تفعيل ادارات الخدمات .

ان مجلس الخدمة المدنية يشير في معرض الحديث عن هذا التفعيل الى انه
لم يترك مناسبة إلا وأشار الى ضرورة ايلائه الاولوية الاولى ، وذلك كما هو
ثابت في دراسته الشاملة التي وضعها ورفعها الى دولة رئيس مجلس الوزراء
في ٦ ايار سنة ١٩٩٣ وكذلك في تقاريره السنوية عن اعمال اعوام ١٩٩٣-

١٩٩٤-١٩٩٥ .

والتفعيل في نظر مجلس الخدمة المدنية يقضي ان يطال جميع الادارات
والمؤسسات العامة والبلديات.

وهو يرحب بان تعطى ادارات الخدمات اي ذات العلاقة بالجمهور الاولوية
الاولى .

ولكن وجهة نظر المجلس في هذا الموضوع يطرحها من زاوية اشمل .

فالتفعيل يقضي ان يطال ليس فقط وسائل العمل من ادوات وتجهيزات
ومعدات وانما يقتضي ان يتناول اربع مقومات اساسية هي التالية :

١- هيكلية هذه الادارات وبنيتها وتحديد مهامها وصلاحياتها، بحيث يعاد
تكوينها على اسس علمية ومسلمات معروفة ابرزها خلو هذه التنظيمات والهيكليات
من الشوائب واهمها الازدواجيات وتنازع الصلاحيات ايجاباً كان ام سلباً وبالتالي
ضياع المسؤولية وهدر النفقات، وسوء تحديد المهام، وتقادماً شروط التعيين .

٢- العنصر البشري في هذه الادارات بحيث يختار الاجدر والانسب على
قاعدة تكافؤ الفرص، والمؤهلات، والتنافس، ولا شيء غير ذلك .

٣- اساليب العمل ، بحيث يعاد النظر في هذه الاساليب لجهة تبسيطها
وجعلها اكثر مرونة، وتحديد اصول انجاز المعاملات ومهل انجازها ، وتعميم هذا
التحديد على العموم ، والا فان اساليب العمل اذا بقيت كما هي في غاية التعقيد
فانها تعتبر مقبرة للموظفين الاكفاء الشرفاء، تقضي عليهم الاساليب المذكورة
وتعطل عطاءهم، وتغرقهم في مستنقعات الرشوة والتسيب ويقعون ضحاياها
بالفعل .

٤- وسائل العمل من ادوات وتجهيزات وآلات ومعدات تعتبر من لزوميات اساليب العمل، وتفعيل العمل بالمعنى الذي يهدف اليه التفتيش المركزي ويتمنى الجمهور تحقيقه.

حادى عشر: إنشاء مكتب شؤون المواطن.

لقد سبق لمجلس الخدمة المدنية ان ابدى رأيه في هذا الموضوع بكتاب مختصر يحمل الرقم ٤٥٧ تاريخ ٢٨ شباط ١٩٩٥ ، وهو في هذا الموضوع يؤكد ما ورد في كتابه المذكور ويضيف اليه جملة ملاحظات ابرزها:

١- ان دائرة المراجعات والشكاوى المنشأة في ديوان كل مديرية عامة ، او التي يتولاها الديوان مباشرة اذا لم تكن هذه الدائرة محدثة فعلا وذلك بالنص الصريح للمرسوم رقم ٢٨٩٤ تاريخ ١٦/١٢/١٩٥٩ المتعلق بتطبيق احكام المرسوم الاشتراعي رقم ١١١ تاريخ ١٢/٦/١٩٥٩ الذي لم يهمل النص على مثل هذه الصلاحيات ، ان مثل هذه الدائرة ان هي فُعّلت واعطيت الاهمية التي تستحق تعني كليا عن " مكتب شؤون المواطن " المقترح.

٢- ان ايكال امر الاهتمام بشؤون المواطن الى ملاك مؤقت غير مسؤول ولا يتمتع بالضمانات اللازمة ، امر لا يجدي اي نفع بدليل ما آلت اليه الملاكات المؤقتة التي اهملت بعض شؤون المواطن في بعض الوزارات ولا سيما موضوع حماية المستهلك ورقابة الاسعار ، وكيف عجزت هذه الملاكات عن القيام بأي عمل يذكر ، وانصبت اهتماماتها في النهاية على مجرد المطالبة بالثبوت في الملاك الدائم على غير قواعد الجدارة والاستحقاق، او وفقاً لنصوص خاصة شرعت لها خصيصاً خلافا لمبادئ الشمول والمساواة التي يقتضي ان تنسم بها القوانين وفقاً للمبادئ العامة للقانون .

٣- ان الازدواجية، اذا ما انشئء هذا المكتب المقترح ، حاصلة لا محالة .
ويكفي ان يكون للازدواجية اثارها في التنازع الايجابي للصلاحيات او في التنازع
السلبي ايضاً مع اهم هيئة رقابية ميدانية مثل التفتيش المركزي، مع ما يترتب على
ذلك من ضياع المسؤولية وهدر النفقات ، يكفي في هذه المحاذير وحدها ان
تحدونا على تجنب سلوك هذه التجربة .

٤- يضاف الى ذلك كله انه سواء اكتفينا بـ " دائرة المراجعات والشكاوى"
الموجودة حالياً في اية ادارة لها علاقة بالجمهور وبالمواطن لتلقي مراجعاته
وشكاويه او احدثنا " مكتب شؤون المواطن " المقترح ، فان تقبل مراجعات
المواطن وملاحقتها ومتابعتها واتخاذ التدابير اللازمة في ضوءها ، واعلام
المواطن بالذات بها ، وبالتالي الرأي العام يتطلب امرا اساسيا من الجانبين: جانب
الموظف الموكل اليه هذا الامر من جهة ، وجانب الموظف الشاكي من جهة ثانية ،
ونعني به " الشفافية " Transparency ولعل الشفافية في هذا الموضوع تكون اكثر
الحاجات من جانب المواطن قبل الموظف .

والسؤال . هل المواطن اللبناني يمتلك هذه الشفافية ؟
الجواب حتما لا ، لانه في بعض الاحيان يشارك الموظف ان لم يحثه على
المخالفة .

والسؤال التالي: هل الموظف اللبناني ، يملك الحيدة والضمانات ،
والحصانات اللازمة لكي تمكنه من اعتماد هذه الشفافية دون ان يخشى في قول
كلمة الحق لومة لائم .
الجواب ، في منظار مجلس الخدمة المدنية ، " لا " او على الاقل ليس للحد
المطلوب . وان كان هنالك من يدحض هذا الرأي فاننا نتمنى ان يكون ذلك معللاً
ومسبباً .

٥- تبقى نقطة اخيرة تفرضها علينا موجبات البحث العلمي الرد عليها
ونعني بذلك ما ورد في كتاب معالي وزير الدولة لشؤون الاصلاح الاداري تاريخ
١٩٩٥/٣/٢٤ في ان " نظرية الـ (Ombudsman) مبنية على فكرة الجهاز الدائم
المرتبط بالسلطة السياسية؛ العليا والحقيقة ان فكرة الـ (Ombudsman) التي
اعتمدها السويد لأول مرة عام ١٨٠٩ ثم انتشرت الى معظم الدول الاسكندنافية
اولا (السويد وفنلندا والدانمرك والنرويج) ثم الى بعض الدول المتقدمة وحتى
بعض الدول العربية واعتمدها كليا او جزئيا تحت اسماء مستعارة ، تقوم على ما
يلي : -الاسقلال التام المجرد من غير اي ارتباط بأحد .
- المتابعة الفورية بما فيها الملاحقة .
- افادة المواطن الشاكي عن مآل شكواه بأسرع وقت ممكن .

ويأتي دور اطلاع المسؤولين السياسيين في كل دولة ، حسب النظام
السياسي فيها ، عبر تقرير سنوي يرفع كالعادة عن نتاج عمل هذا الجهاز .

ثاني عشر : في ملء الشواغر في ملاك التفتيش المركزي .

تتضمن الصفحة ١٦ و١٧ جداول تبين الملاك الملحوظ في التفتيش
المركزي ، والوظائف المملوءة وتلك الشاغرة .

ويكفي ان نورد في جدول مقارنة شامل يبين الوضع كما كان عليه بتاريخ
وضع كتاب التفتيش المركزي في كانون الثاني ١٩٩٥ والوضع كما هو عليه الان
في كانون الثاني ١٩٩٧ لكي يتبين ما بذله مجلس الخدمة المدنية من مجهود في
ملء المراكز الشاغرة في التفتيش المركزي .

وما نورده في الجدول المقارن الخاص بالتفتيش المركزي يصح قوله
بالنسبة لسائر الادارات العامة والوزارات، وفي ما يلي جدول المقارنة المحكى
عنه اعلاه :

وضع الملاك الحالي في التفتيش المركزي

الشاعر	المشغول سنة ١٩٩٧			الملحوظ	المفتشية العامة
	فئة (٢)	فئة (٣)	المجموع		
٤	١٣	١٩	٣٢	٣٦	المفتشية العامة المالية
٥	٩	١٦	٢٥	٣٠	المفتشية العامة الادارية
٥	٣	١٧	٢٠	٢٥	المفتشية العامة الهندسية
٨	-	٧	٧	١٥	المفتشية العامة الصحية والاجتماعية والزراعية
-	٥	٧٦	٨١	يحدد ملاكها بقانون الموازنة	المفتشية العامة التربوية
٢٢ باستثناء المفتشية العامة التربوية	٣٠	١٣٥	١٦٥	١٠٦ باستثناء ملاك المفتشية العامة التربوية	المجموع العام

الجدول المقابل للجدول اعلاه المقدم من قبل التفتيش المركزي بكتابه المبين في المرجع

الملاك المقترح	الشواغر	العدد الموجود فعليا ١٩٩٥	العدد الملحوظ في الملاك	الوظيفة
١٠٠	١٢	٢٤	٣٦	مفتش معاون او مفتش مالي
٩٠	٩	٢١	٣٠	مفتش معاون او مفتش اداري
٤٢	٨	١٧	٢٥	مفتش معاون او مفتش هندسي
١٥	٩	٦	١٥	مفتش معاون او مفتش صحي واجتماعي وزراعي
١٠٠	-	٣٥	يحدد العدد سنويا في الموازنة العامة	مفتش معاون او مفتش تربوي

وفي ضوء هذه الملاحظة بالذات والتي اثرت من قبل التفتيش المركزي لا بد لمجلس الخدمة المدنية من ان يبدي في معرض اجراء المباريات وملء المراكز الشاغرة الملاحظات المختصرة التالية :

١- ان الاكثرية الساحقة من الناجحين في اية مباراة ، او حتى من الخريجين من المعهد الوطني للإدارة والانماء على مستوى الاعداد المتوسط او العالي، تضغط بكل امكاناتها حتى يأتي تعيينها في وزارة المالية - مديرية المالية العامة، او ادارة الجمارك، او في مديرية الشؤون العقارية ، مع ما يؤدي اليه هذا الضغط من تأخر صدور مراسيم التعيين الى بضعة اشهر ان لم يكن اكثر .

٢- ان الضغط المبين اعلاه مرده ان لدى المرشحين وبعض الموظفين قناعة بأن الادارة العامة تتوزع على واحات وظيفية بالمقارنة مع صحاري وظيفية ، وان الادارات المعنية اعلاه تشكل الواحات فعلا بكل ما في هذه الكلمة من معنى ، ولذلك فهي تقبل عليها وتضغط من اجلها بمختلف اساليب الضغط . وقد سبق لمجلس المديرين العامين في اجتماعه المنعقد بتاريخ ٦ حزيران ١٩٩٥ ان نبه الى مثل هذه الظاهرة .

٣- انه لا سبيل على الاطلاق الى تدارك هذه الظاهرة الجديدة الا باعتماد الوسائل التالية :

أ- تحديد حد اقصى للتعويضات والعائدات على اي شكل كان، لا يجوز تجاوزه ولا خرقه ولا الاستثناء منه تحت اي ظرف من الظروف حتى ولو وصل هذا الحد الى ١٠٠٪ تماما كما حصل لأول مرة عام ١٩٥٧ وحدد الحد الاقصى يومها ٥٠٪ .

ب- جعل الفائض من العائدات والغرامات والمساعي يصب في صندوق مشترك يستفيد منه كل الموظفين على السواء ، كمثل تعاونية موظفي الدولة او الصندوق المستقل لنهاية الخدمة اذا اقتنع المسؤولون باحداثه على غرار الدول

المتقدمة ، وهو الوعد الذي كان قد وعد به في لبنان في نص قانوني صريح منذ عام ١٩٢٩.

ثالث عشر : في اقتراح تعيين فرق عمل مقيمة للتفتيش المركزي في ادارات الخدمات.

يتبين من الاقتراح المعلن في الصفحات من ١٨ الى ٢١ من كتاب التفتيش المركزي المرفق لجهة تعيين فرق عمل مقيمة للتفتيش المركزي في ادارات الخدمات وفي المؤسسات العامة والبلديات ولا سيما تلك المبنية على سبيل المثال وليس الحصر على الصفحتين ١٨ و ١٩ ، ان التفتيش المركزي يعلق اهمية بالغة على تنفيذ هذا الاقتراح ،

ان مجلس الخدمة المدنية ، لا يجيز لنفسه ان يعلق بشيء على هذا الاقتراح، انطلاقا من ان التفتيش ادارة مستقلة اعطيت الحصانة والاستقلالية في يوم من الايام كي تمارس مهامها " بامانة واستقلال... " وفق القسم الذي تؤديه هيئته والمفتشون العاملون فيه ، وهو بالطبع امر جائز وذلك كي تتمكن ادارة التفتيش المركزي من ممارسة اعماله بفعالية جديّة ومردود ملموس، ان تلجأ الى كل التدابير التي تراها مناسبة ولازمة لتسيير شؤونها الذاتية ، سواء كانت تدابيرها عن طريق الفرق المقيمة او الفرق المفاجئة او التفتيش الدوري او الطارئ او المباغت.

رابع عشر : في اقتراح تحفيز موظفي التفتيش المركزي .

ان الاقتراح المتعلق بتحفيز موظفي التفتيش المركزي الوارد في الصفحات ٢١ و ٢٢ و ٢٣ من كتاب التفتيش المركزي المرفق يركز على ضرورة وضع سلسلة رواتب مستقلة للتفتيش على غرار القضاة واساتذة الجامعة اللبنانية وكذلك لحظ مكافأة اجمالية سنوية في موازنة التفتيش المركزي توزع على من يستحقها، وكذلك على ضرورة النظر بكلفة اجور النقل.

ان مجلس الخدمة المدنية يرى في هذا الصدد ما يلي:
١- ان تحديد سلسلة رواتب خاصة بكل سلك قد جاءت بنتائج سلبية على باقي الاسلاك ، فكيف اذا تم اللجوء الى تحديد سلسلة خاصة بكل قطاع في كل سلك او في كل ادارة في كل سلك .

٢- ان مطلب المكافأة المستحقة في التفتيش المركزي او في غيره من الادارات- وهو مطلب محق- امر تجيزه القوانين والانظمة المرعية ولا سيما المادة (٢٦) من نظام الموظفين شرط ان يتم ذلك من ضمن ما يسمى تقويم الاداء على ان يكون هذا التقويم مستندا الى الركائز التالية :
- فرديا من جهة .
- ومؤسساتيا من جهة ثانية .
- وقابلا للتظلم والمراجعة من جهة ثالثة .

٣- اما مطلب اعادة النظر في كلفة اجور النقل فهو مطلب محق وملح ولا يجوز تجاهله .

خامس عشر : في اعتماد برنامج اعلامي لتوعية المواطن .

ان الاهتمام بهذا البرنامج امر يأتي في طليعة ما يقتضي فعله ليس فقط لتدارك موجة الفساد التي تستشري حاليا ، ولكن لتقبل اية عملية اصلاحية بالمعنى الشامل لهذه الكلمة ، ومن هنا كان للجان التوعية الشعبية بالذات اكبر الاثر في اجهاض او في انجاح اية عملية من هذا النوع في اكبر الدول تقدما .

ولكن مثل هذا الاقتراح لا يمكن معالجته من ضمن برنامج اعلامي مهما كان شأن هذا البرنامج، وانما من ضمن مشاركة شاملة تصل الى حد وضع تشريع لهذا الغرض يحدد اطراف المشاركة واساليبها ، على ان تكون القاعدة من الاتساع

والشمول بالقدر الذي لا يتصل فيه المواطن من المسؤولية لانه في الغالب يعتبر
شريكا في ظاهرة الفساد الاداري .

سادس عشر : في تخصيص بناء لاستيعاب كافة وحدات التفتيش المركزي .
ان هذا الاقتراح يأتي في صلب الاقتراح الذي سبق الكلام في البند تاسعا
والمتعلق باقتراح جمع موظفي الادارة الواحدة في مبنى واحد ، ونكتفي بالاحالة
على ما ورد في البند المذكور صفحة (٨) من هذا الكتاب .

والخلاصة

ان مجلس الخدمة المدنية يرى في خلاصة هذه الدراسة القيمة للتفتيش
المركزي وفي ضوء التعليق عليها من جانب وزير الدولة لشؤون الاصلاح
الاداري بكتابه تاريخ ١٩٩٥/٣/٢٤ ما خلاصته :

١- ان مكافحة الفساد الاداري لا يمكن ان يتحقق من خلال حلول جزئية
تقتصر على مجرد احداث مكتب لشؤون المواطن وانما من خلال اصلاح شامل
يطل اجهزة الدولة جميعها بجميع اسلاكها .

٢- وان هذا الاصلاح يقتضي ان يكون شاملا يتناول جميع مرتكزات
الادارة من بنيتها وهيكلتها الى العنصر البشري العامل فيها الى اساليب العمل
السائدة فيها ، الى وسائل العمل من ادوات وتجهيزات ومعدات .

٣- وان البنية والهيكلية بما تحويه من عديد ومهام وصلاحيات يجب ان
تخلو اولا من جميع الشوائب ، وفي طليعتها الازدواجية ، وما يمكن ان تجر من
ذبول جرت الاشارة اليها بشكل مفصل ، وان تبني ثانياً على الحاجة الملحة من
ضمن الامكانيات والقدرات المتاحة وذلك دون افراط او تفريط .

٤- وان العنصر البشري يقتضي ان يولى العناية الفائقة بحيث :
أ- نحسن اختياره: ويكون ذلك فقط على اساس المؤهلات من جهة ،
وتكافؤ الفرص من جهة ثانية ، والتنافس من جهة ثالثة وليس على اساس الاختيار
العشوائي الذي ادى حاليا الى نفقات مالية باهظة تختصر بان تعويضات المتعاقدين
واجور الاجراء باتت تزيد عن رواتب الموظفين الدائمين ، عدا افراد الهيئة
التعليمية .

ب- ونوفر له الاعداد المسبق لتوليه الوظيفة، والتدريب المتواصل لاغناؤه
بالمعارف المستجدة من يوم الى يوم، وبذلك نتمكن من تفعيل ادائه .

ج- ونضمن له حدا معيناً من الحقوق تتوازن مع ما نفرض عليه من
واجبات من خلال نظرية " التوازن بين الحقوق والواجبات " ، وفي طليعة ذلك
راتبا يؤمن له الحد الأدنى من العيش اللائق الكريم ، وفي المقابل نلزمه بأداء
واجباته واحترام القوانين والانظمة التي يعمل من خلالها ، دون غطاء او شفاعة.
د - ونوفر له الحوافز التي تحفزه على ان يبذل قصارى جهده من اجل
اداء جيد فعال لا يضيع له اجره اذا هو احسن عملا ، ولا نتورع عن معاقبته كي
يصحح مساره بنفسه، ويكون عبرة لمن يعتبر، وذلك عملاً بنظرية التوازن بين
الثواب والعقاب .

هـ - ولا يمكن ان يتحقق ذلك، كما ذكرنا، الا من ضمن تقويم لادائه :
علني من جهة ، وفردية من جهة ثانية ، وجماعي مؤسستي من جهة ثالثة لأنه ما
من موظف قادر بذاته وبمفرده على انجاز عمل متكامل ، وقابل للتظلم من جهة
رابعة، حتى لا يكون الموظف ضحية عوامل لا يد له فيها وليس بإمكانه
تصحيحها.

و - ونوفر له في نهاية مساره الوظيفي نهاية خدمة لائقة تقيه شر العوز
والمرض في وقت تتراجع فيه قدرته على البذل والعطاء .

ز - ثم ان الرقابة الانجح والافعل تبدأ بالرقابة الذاتية في الدرجة الاولى
وتستكمل بالرقابة الخارجية من جانب الهيئات المستقلة ، كالتفتيش المركزي
وديوان المحاسبة ومجلس الخدمة المدنية على ان يتوج ذلك كله برقابة برلمانية

من جانب لجان متخصصة كما هو الحال في معظم الدول المتقدمة وشريطه ان تكون الرقابة من جميع هذه الاجهزة هي رقابة توجيه وارشاد قبل ان تكون رقابة جزاء وعقاب .

٥ - وان كل ما تحدثنا عنه اعلاه يبقى حبرا على ورق ان لم يتوج بتبسيط وسائل العمل وجعل هذا التبسيط قائما على اساس اللاحصرية من جهة ، واللامركزية من جهة ثانية ، وتفويض الصلاحية من جهة ثالثة ، كل ذلك كي نضمن انجاز حاجات المواطن ، في اقرب مكان ممكن ، واقل نفقة ممكنة ، واسرع وقت ممكن ، وهي الوسيلة الانجح لمكافحة الفساد والتسيب بمختلف اشكاله .

٦ - وان يدعم ذلك كله بوسائل عمل تختصر في آليات وتجهيزات ولوازم بات وجودها من المسلمات .

.....

.....

.....

وأخيراً يبقى الالهم في ذلك كله ، ان نطبق ما نحدث او نشرع، او ننظم ، لأن من يطلع على تجارب الاصلاح الاداري في لبنان منذ عام ١٩٥٢ حتى عام ١٩٥٩ التي تعتبر الالهم في تاريخه، يكتشف دون اي جهد ، ان المشكلة كانت في اهمال تطبيق ما اصلحنا وما احدثنا في شتى المجالات ، من النصوص المتعلقة باللاحصرية ، الى اللامركزية ، الى الاختيار على اساس الجدارة والاستحقاق ، الى الحوافز : من الترقية ، الى التدرج ، الى الترفيع ، الى الكفاءة المسلكية ، الى اعادة تنظيم الدوائر ، الى الغاء الوظائف الفائضة ، الى الوصاية ، الى الرقابة ، الى لجنة الرقابة على المؤسسات العامة ، الى ادارة المستشفيات الحكومية بطريق المؤسسة العامة ، الى امور اخرى لا حصر لها ، وأخيراً ولعله الالهم تطبيق قانون الاثراء غير المشروع ووجوب تصريح الموظفين عما يملكون .