نزاهة

نزاهة

نشرة دورية تصدر عن مشروع تعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي*

العدد الخامس – نيسان ٢٠٠٧

في هذا العدد:

١. نتائج استطلاع الرأي الثاني حول اوضاع المنظمات الأهلية ومدى مراعاتها لقيم النزاهة والشفافية.

٢. إلى أين وصلت الأولويات الوطنية في التنمية داخل أروقة المنظمات غير الحكومية؟

٣. مناقشة التعديلات المقترحة على اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات.

٤. ممثلو العمل الأهلي: اعتماد مدونة السلوك مسؤولية أخلاقية ويعزز مبدأ الشراكة والمشاركة مع المجتمع.

٥. الشفافية والنزاهة واتفاقية الأمم المتحدة

الافتتاحية

من اجل ثقافة عنوانها: نريد مجتمعا نزيها

على عكس ما كان يأمل، اضطر الجمهور الفلسطيني أن يواجه حقيقة وجود فساد في عمل بعض المنظمات الأهلية، وكان ذلك بناءً على النتائج التي أشار إليها استطلاع الرأي الثاني، الذي استهدف الاطلاع على انطباعات الاداريين والعاملين في المنظمات الأهلية، بشأن حجم وطبيعة الفساد، وجاء ليؤكد نتائج الاستطلاع الأول والذي اجري في حزيران من العام الماضي، واستهدف التعرف على انطباعات الجمهور العام حول نفس الموضوع واشار تقريباً إلى نفس النتائج.

إن اعتقاد ٨٦,٥٪ من المبحوثين داخل تلك المنظمات، بوجود فساد في المنظمات الأهلية، يعد صاعقا، وحافزا لاستنفار المخلصين للعمل الاهلي.

إن المنظمات الأهلية والجمعيات الخيرية بدأت عملها بعد الاحتلال في ظروف صعبة للغاية، وبشكل طوعي، ودفع المؤسسون لها ثمنا باهظا، من اعتقال وملاحقة، لما كانت تشكله المنظمات من رديف، ورافعة للعمل الوطني.

إن التدقيق في مسار العمل الأهلي، وأسلوب إدارته، وسلوك العاملين فيه، بات يستحق الدراسة والبحث، والمراجعة، ليعيد الأمور إلى نصابها، سيما أننا متأكدون أن معظم الأخطاء بغير قصد، أو نتيجة لعدم فهم دور تلك المنظمات.

ودون تجاهل الحملة الظالمة على العمل الاهلي من قبل بعض المسؤولين، لاسباب معروفة للجميع، وبالرغم من تأكيدنا على وجود حالات فساد في بعض المؤسسات الاهلية، فإنه من غير المنصف التعميم واتهام كافة المنظمات الأهلية بالفساد، كما من غير المنصف أيضا تعميم اتهام جميع المؤسسة الحكومية بالفساد؛ فالمطلوب ليس فقط توجيه أصابع الاتهام، بل المطلوب – وهي المهمة ألأصعب– العمل على تصحيح مسار هذه المنظمات من خلال تعزيز قيم النزاهة والشفافية في تلك المؤسسات، بل ومساعدتها في حماية اهدافها النبيلة، من خلال وعي وثقافة راسخة لدى القائمين عليها، عنوانها: نريد مجتمعا نزيها خال من الفساد.

*تنفذ أمان مشروع نزاهة ضمن اتفاقية تعاون مع مؤسسة كونراد أديناور، وبدعم من الاتحاد الأوروبي

الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة

" أمـان "

أشارت التقارير واستطلاعات الرأي التي أعدتها "أمان" حول الفساد في القطاع الحكومي أن الفساد موجود في مواقع عليا من القطاع العام (قمة الهرم)، ويمكن تلخيص الأسباب الكامنة وراء انتشار هذه الظاهرة، فيما يلي:

- الافتقار إلى الإرادة السياسية لدى السلطة التنفيذية لمكافحة الفساد.
- غياب حكم القانون وعدم وجود نظام قضائي مستقل فعال ونزيه.
- ضعف دور المجلس التشريعي الفلسطيني (البرلمان) في مساءلة السلطة التنفيذية ومراقبتها.
- ضعف ومحدودية هيئات الرقابة العامة الرسمية والأهلية وعدم فاعلية نظم المساءلة.
- عدم وجود دور نشط لمنظمات المجتمع المدني، في معالجة ظاهرة الفساد ومكافحته.
- عدم وجود إعلام حر ومستقل.

وبالرغم أن المجتمع الفلسطيني يحظى بوجود شبكة كبيرة من المنظمات الأهلية نشطت لسنوات طويلة في مجال تعزيز الديمقراطية والدفاع عن حقوق الإنسان، فإنه نادرا ما تبنت تلك المنظمات برامج ذات علاقة في مقاومة الفساد، بالرغم أن المجتمع المدني هو الخاسر الرئيس دائما، اعتقادا منها أن هذا هو دور المجلس التشريعي، إلى أن فشل المجلس التشريعي وحده في مواجهة الفساد الحكومي، دفع عددا من البرلمانيين إلى طلب النجدة من مؤسسات المجتمع المدني.

انطلاقا من الالتزام المبدئي بقيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة، وتجسيدا لها باعتبارها مكونات أساسية من متطلبات الديمقراطية وقيام الحكم الصالح في فلسطين، بادرت مجموعة من المؤسسات الفلسطينية العاملة في مجال الحكم الصالح والديمقراطية وحقوق المواطن والتي تتمتع بمصداقية لدى الجمهور الفلسطيني إلى تلبية هذا النداء، وقامت بتوحيد جهودها في برنامج مشترك لمواجهة الفساد من خلال تأسيس ائتلاف فيما بينها هو(الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة – أمان).

مشروع "نزاهة"

تعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الاهلي تمكنه من الشراكة في مكافحة الفساد

إن عملية الإصلاح تحتاج إلى جهد مجتمعي واسع، تتشارك فيها مؤسسات السلطة الرسمية مع منظمات المجتمع المدني الأهلية، إلى جانب مؤسسات القطاع الخاص الفلسطيني، وضمن شراكة مخلصة تضمن استخدام وتوظيف الطاقات والمصادر المتنوعة في إطار رؤية وطنية، وخطة عمل متفق عليها تحدد فيها أدوار الأطراف المختلفة.

ونظراً لأهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه المنظمات الأهلية الفلسطينية في هذا الجهد الوطني العام، باعتبارها أحد الفاعلين في الدفاع عن وجود الشعب الفلسطيني وتعزيز صموده وتعزيز القيم التحررية والتقدمية والإنسانية لديه، فإن هذا الدور يتطلب بالدرجة الأولى العمل الجدي من قبل هذه المنظمات على تعزيز مبادئ الشفافية ونظم المساءلة وقيم النزاهة في عملها، بما يضمن خلق وتعزيز ثقافة أكثر تحدياً ومقاومة للفساد في هذه المنظمات، ويحول دون التعايش مع هذه الظاهرة ويقلل من فرص تفشي الفساد في بيئة عملها.

وفي هذا السياق يأتي مشروع نزاهة كمبادرة من الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان" وضمن برنامج عمله في تعزيز وإشاعة قيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة في المجتمع الفلسطيني، للعمل بالتعاون والتنسيق مع المجتمع الأهلي الفلسطيني على تعزيز هذه القيم والمبادئ في عمل المنظمات الأهلية الفلسطينية بغرض تمكينها وإشراكها في الجهد الوطني العام لمكافحة لإفساد في المجتمع الفلسطيني، وتشكيل تحالف واسع من المنظمات الأهلية لمكافحة الفساد.

أهداف المشروع

- خلق بيئة أكثر تحديا للفساد في المنظمات الأهلية، ونشر ثقافة عمل تعتمد على الشفافية والمساءلة والنزاهة.
- تطبيق معايير الشفافية والمساءلة في عمل المنظمات الأهلية الفلسطينية.
- تطوير قدرة وكفاءة المنظمات الأهلية في مجال مكافحة الفساد على كافة المستويات داخل المجتمع الفلسطيني.
- تعزيز دور المنظمات الأهلية في رفع الوعي العام بالفساد، والرقابة على القطاع العام ومحاربة الفساد في المجتمع الفلسطيني.
- تشكيل تحالف واسع من المنظمات الأهلية لمكافحة الفساد.

المواطنة هدفها المواطن والشفافية تعزز دوره في مكافحة الفساد

باعتبار أن مشاركة المواطن ركنا أساسيا من أركان التنمية البشرية، كونها تساهم في صنع القرار المؤثر في حياته من خلال مؤسسات المجتمع المدني التي تقوم على الحوار البناء وحرية التعبير وتمثيل مصلحة الفرد والتأثير في السياسات الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع، وهي المشاركة الواعية التي تقلل من الانتهازية وتحقيق التواصل البناء بين المواطن والسلطة، فلا بد من التأكيد على ضرورة هذه المشاركة الشعبية في بناء المجتمع، ومكافحة كافة أشكال الفساد فيه لما لها من أهمية في تعزيز قيم الشفافية ونظم المساءلة والمشاركة الديمقراطية في مؤسساته.

ومن هنا يتوجب على مؤسسات المجتمع المدني العمل على اصلاح وتنقية عملها من جميع اشكال الفساد من خلال ترويج مبادئ الحكم الرشيد وتقديم نماذج تعبر عن رغبة المواطن من خلال التوعية ونشر الثقافة الرافضة للفساد، وفضح الممارسات من خلال الإعلام والإبلاغ وبناء التحالفات والضغط من أجل الالتزام بتنفيذ القوانين. ومن هنا نطرح بعض الطرق التي من شأنها توعية المواطن بدوره في مكافحة الفساد ومن أهمها:

الصحافة المكتوبة

بريد القراء وأعمدة الرأي:- ويتم ذلك بالاتفاق مع الصحف المحلية بتخصيص أعمدة على صفحاتها لاستقبال شكاوى المواطنين المتعلقة بمكافحة الفساد، ونشر آرائهم فيها. تخصيص مساحة في الصحف الرسمية تتعلق بالتوعية في القوانين التي تشتمل على معايير أداء الخدمات الحكومية، وإشعار للمواطن بالأمان للمشاركة في مقاومة الممارسات الفاسدة، والتعريف بالحقوق والواجبات كعناصر أساسية في التربية المدنية.

وسائل الإعلام الأخرى

من الضروري اللجوء إلى وسائل الإعلام المرئية والمسموعة للمساعدة في التوعية حول الفساد من خلال حلقات دورية لنشر قيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة، بالإضافة إلى ضرورة توعية جمهور العاملين في المؤسسات بمظاهر الفساد وأسبابه ونتائجه وطرق مكافحته وكيفية الإبلاغ عن حالات الفساد بطريقة تجنب المواطن التعرض للخطر من المتنفذين في المؤسسات.

استخدام الانترنت

ويتم ذلك بتخصيص صفحة الكترونية لاستقبال شكاوى المواطنين حول الفساد، بحيث يتم توعية المواطن بأن تكون آراؤه مدعمة بالدلائل والبراهين، بالتنسيق مع جهات حكومية وأعضاء برلمان وبمشاركة القضاء.

مراكز مساعدة المواطن

يوجد في المجتمع مراكز مساعدة المواطن في حل مشكلات اجتماعية وقضايا إرشادية تتعلق بالعلاقة داخل الأسرة، ومن الضروري انشاء مراكز لمساعدة المواطن في قضايا مكافحة الفساد ويكون جاهزا لاستقبال مكالمات المواطنين والرد على استفساراتهم وشكاواهم، وكذلك أجراء مقابلات معهم ونقل الصورة إلى الجهات المعنية.

سواء كانت قضائية أو تشريعية أو تنفيذية للتحقق من الشكاوى؟

خطوط الهاتف الساخنة

وهي وسيلة ناجحة لتلقي شكاوى المواطنين وتسجيلها والاطلاع عليها والاتصال بالجهات المعنية لمعالجتها والتوعية بطرق التعامل معها من قبل المواطن، ويكون ذلك من خلال الضغط على الحكومة وأصحاب القرار باتباع هذه الوسيلة. ويمكن لمنظمات العمل الأهلي المساهمة في بناء شبكات ومكاتب للدفاع عنهم بحيث يمكن عقد تدريبات للطواقم التي سيتم تكليفها بالرد على المواطن.

نفخ الصافرة

تستخدم هذه الوسيلة في بلدان تحافظ على سلامة المواطن من اذى المبلغ عنهم. لذلك علينا أن نعمل على التنبيه بوقوع جريمة أو مخالفة بمعنى التحذير والإبلاغ، وهنا تكمن الخطورة المتمثلة في العقاب واحتمال فقدان الوظيفة. ومن هنا يجب التفكير بعملية ذات جدوى تجنب الموظف أخطار فعله.

صندوق الشكاوى

يمكن للسلطة المعنية من خلال ديوان الرقابة العام وضع صناديق شكاوى للمواطنين، بحيث يخول فتحها لمندوبين من الرقابة الداخلية أو الخارجية، ويتم جمع هذه الشكاوى ودراستها ونشر اللازم منها، وذلك بعد توعية المواطن أو الموظف بكيفية تقديم الشكوى، أي اتباع نظام واضح في كل الحالات كما يمكن مناقشة هذه الشكاوى مع القائمين على المؤسسة نفسها.

وزارة العدل ومكتب النائب العام

يمكن توجيه المواطن إلى مكتب النائب العام للإبلاغ عن حالات فساد، بحيث يكون التواصل بين المكتب المذكور والمواطن من جهة والقائمين على المؤسسة من جهة أخرى، بطريقة توصل إلى الدليل القاطع على وجود فساد. وعند التأكد من وجود المخالفة يمكن فضح الحالة ومكافأة الموظف على ذلك وعدم التعامل معه على أنه مبلغ / أو مخبر، بل انه مواطن مستقيم وجريء.

ملخص عن كتاب (نظام النزاهة العربي في مواجهة الفساد)

في سياق استعراض نتائج استطلاع الرأي الثاني حول اوضاع المنظمات الأهلية ومدى مراعاتها لقيم النزاهة والشفافية

٨٦,٥٪ من المبحوثين يعتقدون أن هناك فساداً في المنظمات الأهلية.

٨٤,١٪ يعتقدون أن الواسطة والمحسوبية في التوظيف هو أكثر أشكال الفساد انتشارا.

أوصى المشاركون في ورشة العمل التي نظمها ائتلاف أمان، التي عرض فيها نتائج استطلاع الرأي الثاني حول اوضاع المنظمات الأهلية ومدى مراعاتها لقيم النزاهة والشفافية، بتأسيس ائتلاف من اجل محاربة الفساد من خلال نشر قيم الشفافية ومبادئها، ونظم المساءلة في العمل الأهلي، كما أوصى بتمتين المؤسسات الأهلية من خلال جبهتها الداخلية لتكون أكثر قدرة على مكافحة الفساد، من خلال تفعيل العمل التطوعي فيها. ودعا المشاركون إلى ضرورة العمل على تغيير الثقافة المجتمعية الخاصة بالمحاباة.

ملخص النتائج

وحسب نتائج الاستطلاع، يرى ٨٦ر٥٪ من العاملين في المنظمات الأهلية الفلسطينية، أن هناك فساداً داخل هذه المنظمات، ولكن بدرجات متفاوتة، حيث يرى ١٩٪ منهم أن هذا الفساد "كبير جداً"، في حين يصفه ٥٦ر٤٪ بالمتوسط، و٢٤ر٦٪ بالمنخفض، في وقت يرى فيه ٤٦ر٣٪ أن بعض أعضاء مجلس الإدارة هم من يمارسون الفساد في المنظمات الأهلية، في حين اتهم ٣١ر٢٪ الموظفين الإداريين بممارسة الفساد، مقابل ٥ر٨٪ للموظف العادي، في وقت أكد فيه ٣٠٪ أنهم اطلعوا شخصياً على ملفات فساد في المنظمات الأهلية. جاءت هذه النتائج، في استطلاع الرأي الثاني حول "الفساد، والشفافية، والمساءلة في عمل المنظمات الأهلية الفلسطينية"، الذي نفذه الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة (أمان)، بالتعاون مع مؤسسة ألفا للأبحاث والمعلوماتية، واستعرضت نتائجه، في لقاء نظم برام الله، بتاريخ ٢٠٠٧/٣/١٢. وجاء في نتائج الاستطلاع، الذي تعامل مع ٤٨٠ شخصاً من الموظفين والإداريين العاملين في أكثر من ٢٠٠ منظمة أهلية فلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة، أن ١ر٨٤٪ من المستطلعة آراءهم يرون أن الواسطة والمحسوبية في التوظيف هي أكثر أنواع الفساد انتشاراً في المنظمات الأهلية، و٣ر٨٣٪ يرون أن استخدام موارد وممتلكات المؤسسة الأكثر، في حين شكلت المحاباة في تقديم المساعدات للأقارب الشكل الأكثر انتشاراً للفساد في المنظمات الأهلية حسب ١ر٨٢٪، بينما صوت ٨ر٦٠٪ لصالح البند المتعلق بصرف الرواتب العالية لكبار الموظفين على نحو لا يتناسب مع الوصف الوظيفي، و٦ر٥٧٪ لصالح اكتساب القائمين على المؤسسات لامتيازات مالية مخالفة للقانون.

واللافت أن ما نسبته ٨ر٢٠٪ من العاملين في المنظمات الأهلية، تحدثوا عن الحصول على رشاوى مقابل تقديم الخدمات، الأمر الذي أكده كذلك، عدد من ممثلي المنظمات الأهلية، عدم دقته. وفي نتائج أخرى حول الموضوع ذاته، يرى ما نسبته ٧ر٥١٪، أن الكفاءة ليست وحدها المعيار الأساس في التعيين في المنظمات الأهلية، في حين أن ٢ر٣٢٪ فقط من الموظفين في هذه المنظمات من يملكون تأميناً صحياً، في حين أن ٣٠٪ منهم لا عقود بينهم وبين المنظمات التي يعملون فيها. ويرى ٨ر٣٢٪ من المستطلعة آراءهم أن المانحين الأجانب

هم من يحدد برامج عمل المنظمات الأهلية، مقابل ٥ر٢٩٪ يرون أن المنظمات نفسها هي من يحدد برامجها، مقابل ٩ر١٣٪ للفئات المستهدفة، و٤٪ للسلطة الفلسطينية. ويشير ما نسبته ٢ر٣٣٪ من العاملين في المنظمات الأهلية، إلى أن المنظمات التي يعملون فيها لا تعمل وفق الاحتياجات الحقيقية للشعب الفلسطيني، في حين يرى ما نسبته ٥٨٪ أن لدى هذه المنظمات القدرة على العمل بفاعلية، لكنها لا تريد.

ورغم ذلك، يرى ٨٢٪ من المستطلعة آراءهم أن المنظمات الأهلية تراعي القوانين في عملها، ويرى ١ر٨٥٪ أنها تراعي الأنظمة المالية والإدارية في عملها، في حين اطلع ٨ر٥٣٪ من مجمل المبحوثين على تقارير مالية للمنظمات الأهلية. وفيما يتعلق بالحلول، أفاد ٥ر٧٢٪ بأن وجود عضوية مفتوحة واسعة للمنظمات الأهلية يساعد على محاربة الفساد في المنظمات الأهلية، في حين أكد ٩ر٩٦٪ على أهمية تشكيل ائتلاف أو جسم لمحاربة الفساد في المنظمات الأهلية، بينما شدد ٢ر٩٥٪ على ضرورة توفير المعلومات الأساسية عن عمل المؤسسة للاطلاع عليها من قبل الجمهور العام. وفي الندوة التي أعلنت فيها النتائج، قال د. عزمي الشعيبي، المنسق العام لائتلاف "أمان": لقد ركزنا في هذا الاستطلاع على الأشخاص الذين يعرف معظمهم ماذا نقصد بالعمل الأهلي، من خلال عملهم في المنظمات الأهلية، لتلافي إشكالات حصلت في الاستطلاع الأول، وأضاف أن هذه الدراسات المسحية تأتي لتغذية خطة العمل الأهلي بشكل عام، وخطتنا في "أمان" بشكل خاص باتجاه كيف نجعل من المنظمات الأهلية نموذجا جيدا يحتذى به، ولتحصين هذه المنظمات من أية انتقادات بخصوص دورها في محاربة الفساد، حيث عادة ما يجري الادعاء بأن "العمل الأهلي ذاته يعاني من فساد".

وأضاف الشعيبي أنه من خلال الدراسات والاستطلاعات، يتبين أن للفساد في الأراضي الفلسطينية شكلين، أولهما فساد يتركز في "قمة مراكز السلطة"، حيث الرشاوى، واستغلال المال العام لمصالح خاصة، واستغلال النفوذ لتبادل المنافع، والحصول على عطاءات وامتيازات من قبل السلطة، بما يخالف القانون، أو باستغلال المعلومات والعلاقات الحزبية والشخصية داخل مراكز صنع القرار في السلطة، وهذا ينطبق على المشتريات العامة للسلطة، والعطاءات التي تحال، والامتيازات التي تمنح، وتم العمل مع الآخرين لمكافحة هذا النوع من الفساد بطرق مهنية. أما النوع الثاني من الفساد، فهو فساد أفقي يوجد في معظم قطاعات المجتمع، أبرز مظاهره استخدام الواسطة والمحسوبية، والمحاباة، عند اتخاذ القرارات، على حساب المصلحة العامة، أو مصالح الآخرين، حيث يبدأ الفساد بالمأسسة والتحول لجزء من مكونات الثقافة المجتمعية، التي تبدو غير حاسمة باتجاه هذا النوع من الفساد، حيث يتضح أن هناك تراخياً مجتمعياً في مكافحته، رغم وجود عدد ليس بقليل من المتذمرين؛ وبذلك فإن الفساد موجود في القطاع الرسمي، والخاص،

وفي القطاع الأهلي بشكل واضح. وتوقع الشعيبي أن يكون للمنظمات الأهلية نفسها دور كبير في مكافحة هذا النوع من الفساد، خاصة أن الحكومة غير معنية بمكافحته، وقال: يحتاج ذلك إلى عمل متواصل، وشراكة من جهات عدة، وبالتالي قد يكون العمل الأهلي الجهة المؤهلة حقيقة لتغيير الثقافة المجتمعية بشأن موضوع الوساطة والمحسوبية، خاصة إذا ما ترافق ذلك مع حملة في المؤسسات التعليمية، والدينية. من جهته، شدد د. فيصل عورتاني، مدير مؤسسة "ألفا"، وهي المؤسسة التي نفذت الاستطلاع، على أهمية هذا الاستطلاع، في كونه يشكل قاعدة بيانات معلوماتية، يقدم مؤشرات جيدة للتعرف على مكامن الخلل والقوة في بنية العمل الأهلي الفلسطيني، وإمكانية استخدام نتائجها في إطار بلورة وتحسين وبناء مؤسسات العمل الأهلي، علاوة على استخدامها كقاعدة يمكن البناء عليها بخصوص التغييرات التي يمكن رصدها في المستقبل حول قدرة العمل الأهلي على التحول نحو بنية تتمحور حول المساءلة، والشفافية، والسلوك النزيه، علاوة على ما تشكله من أداة ضغط على المنظمات الأهلية في المجالات المختلفة.

وخلال ورشة العمل التي عقدت في غزة، فقد دعا مشروع " تعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي – نزاهة " في اليوم نفسه الذي عقدت في رام الله لعرض نتائج الاستطلاع ونقاشها مع جمع من المؤسسات الفاعلة.

فقد قام الأستاذ طلال عوكل بعرض نتائج الاستطلاع التي بينت أن هناك نظره إيجابية من قبل المبحوثين لدور المنظمات الأهلية الفلسطينية حيث أشار ٩٤,٤٪ من المبحوثين إلى أن المنظمات الأهلية تعمل على دعم المجتمع الفلسطيني وتنميته.

ولكن من جهة أخرى أفاد ٨٦,٥٪ من المبحوثين أن هناك فسادا في المنظمات الأهلية الفلسطينية ولكن بدرجات متفاوتة، وأن أكثر أشكال الفساد انتشاراً هي الواسطة والمحسوبية في التوظيف حيث بلغت النسبة ٨٤,١٪.

وقد أشار الاستطلاع إلى مجموعة من الحلول التي يمكن أن تساعد في تعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة داخل عمل المؤسسات غير الحكومية بهدف مكافحة الفساد ومن أبرزها تشكيل ائتلاف أو جسم لمحاربة الفساد في المنظمات الأهلية.

وقد أكد المشاركون في ورشة العمل على أهمية العمل على تشكيل وتفعيل هذا الائتلاف بأسرع وقت ممكن، وذلك لأهمية دور المؤسسات الأهلية في لعب دور رقابي ومساءل للعمل الحكومي وبالتالي لا يمكن أن تعاني هي من وجود مظاهر للفساد.

وشدد المشاركون على ضرورة أن تقوم المؤسسات بتصحيح أوضاعها بناء على معايير محددة، بهدف محاربة الفساد وتعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة داخل المنظمات الأهلية.

وكان الائتلاف من اجل النزاهة والمساءلة " امان " وبالتعاون مع مؤسسة ألفا للأبحاث والمعلوماتية، قد نفذا الاستطلاع الثاني حول " أوضاع المؤسسات الأهلية " الذي يأتي ضمن فعاليات مشروع " تعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي– نزاهة " . بهدف التعرف على رأي العاملين في المنظمات الأهلية بشأن دور هذه المنظمات ومدى تطبيقها لمبادئ الشفافية ونظم المساءلة في عملها، واعتمدت الدراسة في الأساس على مسح ميداني عن طريق الهاتف لعينة ممثلة للمجموعة المستهدفة، وكانت أداة المسح الرئيسية استمارة خاصة للفئة المستهدفة بالدراسة، حيث تكوّن مجتمع الدراسة من كافة المؤسسات الأهلية المسجلة في الأراضي الفلسطينية، عبر تصميم عينة طبقية عشوائية، وقد تم تصنيفها إلى طبقات حسب المحافظة، وجمعت البيانات الخاصة بالدراسة خلال الفترة الممتدة من ١٣/١/٢٠٠٧–١٢/٢/٢٠٠٧ .

قراءة أخرى لنتائج الاستطلاع الثاني حول المنظمات غير الحكومية!

تحسين يقين

رغم أن نتائج الاستطلاع الثاني لمؤسسة ائتلاف أمان حول واقع المنظمات الحكومية أشار إلى ثغرات كثيرة، حيث كانت آراء المستطلعة آراءهم من داخل البيت سلبية في نواح مهمة لها علاقة بالفساد والعلاقة مع المانح، إلا أننا نستطيع أن نلحظ خيطا من الأمل بالإصلاح، وهو يتمثل بتعاون المنظمات غير الحكومية مع معدي الاستطلاع، والذي يعكس اتجاها في الإصلاح، يمكن أن يتجه في المستقبل إلى تأسيس اتجاهات إيجابية وترسيخها داخل مؤسسات العمل الأهلي، جنبا إلى جنب مع ما يمكن أن يظهر من إصلاح في القطاعين العام والخاص.

نعم، إن ما ينفع الناس هو ما يمكث في الأرض؛ وهذا يتفق مع أنه ما زالت الغالبية من المسؤولين والعاملين في هذه المؤسسات يدركون أهمية الدور التنموي لها، بل وأنهم قادرون على ذلك، وهذا يعني أن المؤسسات غير الحكومية حين تنوي العمل على تحسن الأداء وتطويره، فإنها قادرة على ذلك، وتملك الإمكانيات الفكرية والمهارات الإدارية اللازمة للارتقاء بالعمل التنموي على وجه الخصوص.

يمكن النظر الى أن آراء المستطلعة آراءهم حول العلاقة مثلا مع المانحين وقضية أجندتهم، ورغباتهم، والتي كانت ملفتة للنظر، أن هناك اتجاها فلسطينيا ناقدا لهذه العلاقة، ومعنى ذلك أن هناك استعدادا لتصويب العلاقة بين المؤسسات والمانحين. وكون المانحون يطلعون على هذه النتائج، فمعنى ذلك أن الاستطلاع بنتائجه يشكل وسيلة ضغط على المانحين للتعامل بشكل مهني وتنموي يستجيب لاحتياجات المجتمع المحلي، الذي تمثله الى حد كبير مؤسسات العمل الأهلي.

أن قسوة النتائج إذا نظرنا إليها من منظار اتهام فقط، ربما لا تفيد أحدا، أما إذا نظرنا إليها من منظار شامل، وبأن هناك دورا يجب أن تقوم به الهيئات العامة والإدارية لضمان سير المؤسسات سيرا سليما، بالاحتكام الى المصلحة العامة والمهنية، وإشاعة المسؤولية والروح الديمقراطية، وعدم السماح لفئات معينة محدودة العدد للسيطرة على إرادتها وقراراتها وأوجه صرف ميزانياتها، واتجاهاتها التمويلية، والعلاقة مع المانحين،فإننا سنشهد دفعة نوعية ستؤدي بالتالي الى النهوض بها من جديد.

في بيت المؤسسات الأهلية نفسها، لوحظ من خلال نتائج الاستطلاع، أن هناك فجوات بين المسؤولين والعاملين، مما يضطرنا معا الى التفكير بجمع المسؤولين والعاملين على أهداف واحدة، بحيث تخف ظاهرة اغتراب الموظفين الصغار، بحيث يصبحون يشعرون بالمشاركة أكثر من السابق، وأن يتم تحسين وضعهم الوظيفي والحصول على امتيازات شبيهة بتلك التي يحصل عليها الآخرون، لتحقيق حالة من العدالة والمساواة.

كما يجب أن يتم تصويب ليس العلاقات الداخلية داخل كل مؤسسة على حدة، بل أن تتحسن العلاقات داخل مؤسسات العمل الأهلي، وبشكل خاص داخل كل قطاع بعيدا عن روح المنافسة غير الشريفة، وتعميق التعاون البناء والمشاركة، لأن تمتين العلاقات البينية وداخل القطاعات التي تخص خدمة المجتمع يعني تحسين صورة المؤسسات مجتمعة، وتقويتها بشكل عام وزيادة مصداقيتها، أما أن تظل العلاقات قائمة على روح سلبية، مبنية على توقعات مبالغ فيها، فإن ذلك لن يقود إلا إلى التعرض للمشاكل في العمل وعدم القدرة أصلا على البقاء.

ونأمل بالتالي أن تمتد العلاقات الحسنة والتفهم والتعاون المتبادل بين الأجسام الحكومية وغير الحكومية، بما لا يخلق بينهما تناقضا بل يكون العمل في المجالين متكاملا، وألا يلغي أحدهما الآخر ولا يسطو على رؤيته وأساليبه ونظمه.

إن شيوع هذه الروح بشكل عام في المجتمع، سيجعل المواطن يلمس الإصلاح بيديه وعينيه، وسيجعل علاقته كمستهلك للخدمات المقدمة له من الحكومة والقطاعين الأهلي والخاص تقوم على الاحترام، مما يجعله داعما لها، مدافعا عنها، وليس مغتربا عنها أبدا.

يمكن لكل منا النظر لنتائج الاستطلاع المرفقة هنا في هذه النشرة، من الزاوية التي يود أن ينظر منها، وله الحق في الرأي، والتفسير والاستنتاج، وفي الوقت نفسه، من حق الجمهور على المحلل أن يمنحهم مزيدا من الأمل الذي نحن بحاجة إليه.

وحتى تؤدي المنظمات غير الحكومية دورها، عليها أن تبادر أن تكون قدوة في إشاعة أخلاقيات وتقاليد العمل المؤسسي الذي يستجيب لشروط النزاهة والشفافية، فبهذه المبادرة يمكن لنا أن نستبشر خيرا، إلا نفعل ذلك نساهم في غرق السفينة.

إلى أين وصلت الأولويات الوطنية في التنمية داخل أروقة المنظمات غير الحكومية؟

قياديون غير حكوميين يتحدثون عن دور مؤسسات المجتمع في عملية إصلاح العمل الأهلي حتى تؤدي المنظمات غير الحكومية دورها في مساءلة الحكومة يجب أن تقدم نفسها كقدوة في الأداء

رام الله. تحقيق إبراهيم أبو كامش

على هامش الاستطلاع الثاني حول أداء المنظمات غير الحكومية الذي قامت به "أمان"، والذي تم فيه استطلاع آراء مسؤولين وموظفين فيها، وما ظهر فيه من نتائج دلت على وجود ثغرات في العمل وخلل واضح في الرؤية والعلاقة مع المانح، ولأهمية الدور الحيوي لتلك المنظمات في البناء وتفعيل العملية الديمقراطية التي تتطلب مساءلة الحكومة ومحاسبتها وضرورة أن تكون قدوة حسنة في المأسسة والشفافية حتى تستطيع القيام بمسؤولياتها التي يتوقعها المجتمع منها، ولأجل تحفيز رؤية تصالحية ترأب الصدع في العلاقات ما بين الحكومي وغير الحكومي على طريق تقديم خدمة المواطنين، يسعى التحقيق التالي إلى منح النقاش الدائر في المجتمع حول قضاياه التنموية والإصلاحية مسؤولية وطنية وأخلاقية، بعيدا عن تبادل الاتهامات.

انحراف عن التنمية

اتفقت الآراء حول انحراف المنظمات غير الحكومية في مجال الرؤية التنموية والتأثر باتجاهات المانحين، إلا أن بعض المسؤولين استثنى عملية الأداء وما يعتريها من ايجابيات وسلبيات التي رآها تتعلق بالكادر الإداري أكثر منها برؤى المانحين وإراداتهم.

فقد أكد رئيس شبكة المنظمات الأهلية د.علام جرار أن التأثر بثقافة المانحين هو انحراف عن التنمية، معتبرا "إن أجندة التمويل المتأثرة بالاعتبارات السياسية هي الأكثر خطورة لأنه ليس لها علاقة بمؤشرات التنمية"، مشددا على رفض وعدم قبول كل الأجندات السياسية للتمويل.

وبالنسبة للأجندة التنموية، أوضح د. جرار أن بعض المانحين لديهم رؤى تنموية تتفق أو تختلف مع الرؤى الفلسطينية، وكان لا بد من فرض الأجندة التنموية، فقد شهدنا العديد من النماذج التي عبرت عن أجندة لا تتوافق مع أولويات التنمية، بل أضرت بها.

ولأجل النجاح التنموي لا بد من الشراكة وإدراك المصلحة المشتركة بين الطرفين، المانح يسعى إلى تنفيذ رؤيته وأهداف تنموية معينة، وبالمقابل الشريك المحلي لديه أهداف متطابقة.

وذكر د. جرار قبول عدد من المؤسسات الأهلية بالشروط السياسية لتلقي التمويل من المانحين، مخالفة بذلك القانون الفلسطيني رقم(١) قانون المنظمات الأهلية"، مشددا على أن كل مؤسسة خرقت القانون، يجب على الهيئات الرسمية ذات الاختصاص محاسبتها.

من ناحيته يتفق رئيس مركز الميزان لحقوق الإنسان/غزة، عصام يونس، مع د. جرار بأن تكييف برامج المنظمات الأهلية وفقا لأولويات المانحين وأجنداتهم السياسية والاجتماعية، فهو انحراف عن التنمية، مؤكدا أنه لا يمكن لأي عمل أن يساهم في العملية التنموية إن لم يكن معبرا عن حاجة المجتمع وأولوياته.

لكنه استثنى مؤسسات لم تتأثر بأولويات المولين واستطاعت أن تكون مستجيبة للتطورات التي تمر بها الأراضي الفلسطينية المحتلة محافظة على مستوى مهني عال، وعلى سبيل المثال مؤسسات حقوق الإنسان، التي ذهبت إلى حد ملاحقة مجرمي الحرب الإسرائيليين وفضح ما ترتكبه قوات الاحتلال من انتهاكات لقواعد القانون الدولي، حيث أن بعضا من مانحي تلك المؤسسات اتخذت قرارات بعدم التعامل مع الحكومة القائمة وتجميد التمويل المخصص من خلالها للأراضي الفلسطينية، ولم يشكل ذلك سببا بأي حال للمقايضة على الموقف المبدئي.

ولم ينف أن هناك بعض المؤسسات التي تعمل بحثا عن التمويل والارتزاق وبالتالي ليس لديها أي مشكلة في تصميم مشاريع أو برامج على مقاس أولويات وشروط المانحين.

املاءات المانحين

أما رئيس جمعية حماية المستهلك سعود السويركي فاتفق مع الرأي القائل بوجود أجندات لدى المانحين عادة بخصوص القطاعات والمواضيع والمشاريع التي يرغبون دعمها من خلال المنظمات الأهلية، لذلك فهذه الآلية لا تساهم في إحداث الفائدة المرجوة للمجتمع.

أما رئيس جمعية الإغاثة الزراعية خليل شيحة فقد اعتبر أن التأثر بثقافة المانحين تعتمد على زاوية اهتمام المانحين، وعلى قناعة ثقافة المؤسسة الأهلية المتلقية، مشيرا إلى أن اتجاهات الجهات المانحة الإيجابية، يعزز العملية التنموية. ويرى أن رسوخ المؤسسة وخبرتها يقوي علاقتها مع المانح بما يخدم الأجندة الوطنية ويخفف من إملاءاته ، فالمؤسسات الكبيرة تفكر دائماً كيف تأتي بالمانح إلى أجندتها عبر عملية إدارية وفقاً لخطط التنمية الوطنية، لذلك فهو ينصح المؤسسات الصغيرة بالتريث وعدم التسرع الذي يلبي رغبات المانح.

رئيس البرامج بالوكالة في الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن ماجد العاروري أرجع تقييم عملية التأثر بالمانح إلى مدى إيجابيته وصدقه الديمقراطي، ولا نستطيع أن نضع المانحين في سلة واحدة. وذكر أن أكثر المانحين يميلون إلى تمويل نشاطات مدنية وثقافية أكثر من غيرها من الجوانب، مثل التنمية الاقتصادية التي هي جزء من التنمية؛ فطابع المساعدات والأموال المقدمة من المانحين، خصوصا في المراحل الأخيرة، هي اغاثية أكثر من كونها تنموية..

وأشار العاروري أن هناك مانحين يمولون وفق شروط ويتدخلون في صميم عمل المؤسسات، وهناك نوع يحدد القطاعات الذي سيقدم فيها التمويل خلال عام، وعلى المؤسسات إن رغبت بأن تحصل على هذا التمويل أن تبني مشاريعها وفق هذا الاحتياج، وهناك من يقدمون الدعم دون وجود أي اشتراطات خارج نطاق الرقابة المالية والإدارية، والنوع الأخير لا يتدخلون ولكن يطلبون التزام وشفافية في الصرف، وهذا يساهم أكثر في عمل تنموي أعمق وتأتي دائما برامج العمل أقرب لاحتياجات المجتمع الفلسطيني.

مسؤولية الرقابة

ولم تختلف الآراء كثيرا في هذه المسألة، من حيث ضرورة العمل لتجاوز الثغرات، وأهمية خلق وتفعيل أجسام وأنظمة تشكل صمام أمان ضد الفساد بأنواعه.

وفيما يتعلق بمسؤولية الرقابة أكد د. علام جرار من على أنها مسؤولية مشتركة تطال مستويات وهيئات مختلفة، مشددا على ضرورة الحاجة لوجود رقابة ذاتية وإجراءات تضمن اتخاذ القرارات المالية والإدارية بشكل سليم، كما يجب وجود هيئات للرقابة الخارجية والتي تبدأ بمدققي الحسابات، بالإضافة إلى رقابة ديوان الرقابة المالية والإدارية الذي يفترض أن يكون مستقلا ويمارس دوره وفق القانون ويسعى إلى تطوير أداء المنظمات الأهلية، إلى جانب رقابة جهة التسجيل ممثلة بوزارة الداخلية، ورقابة هيئات تعمل في مجال المساءلة والشفافية والنزاهة من خلال دراسة الحالة وتقديم تقارير عن الأداء العام لعمل المنظمات الأهلية، كما أن الشبكات والاتحادات يمكن أن تلعب دور تطوير مبادئ المساءلة والشفافية. أما المحاسبة والرقابة فقد أكد د. جرار أنها يجب أن تتم في إطار النفع، بناء على مؤشرات مهنية. بالإضافة إلى ضرورة تطوير ميثاق أخلاقي ومدونة سلوك وأداء عملياتي من قبل الشبكات والاتحادات، ميثاق أداء أخلاقي يتضمن معايير في الأداء المالي. ودعا د. جرار إلى إنشاء جسم "مهني" يطور ويسعى إلى تطوير معايير للأداء المالي والإداري، والى تشكيل راصد مجتمعي لمراقبة سلوك الأداء العام في محاربة مظاهر الفساد في المجتمع.

وأكد د. جرار أنه ما يزال يعول على المنظمات الأهلية في أن تلعب دور بنظافة ونقاء المجتمع ومحاربة الفساد لأنها أي المنظمات الأهلية ظاهرة وجدت من العمل التطوعي من ضمير الناس وتعبر عنهم، مفترضا أن نواياها صادقة وطيبة، لكن المطلوب أن ترتقي المنظمات الأهلية بنفسها من أجل أن تمارس دورها.

وبين عصام يونس أنه لا يمكن الحديث عن الفساد وإطلاق أحكام دون تحديد المعايير لذلك، وهو موضوع هام بالنظر إلى أن الأموال التي تتلقاها تلك المؤسسات والبرامج التي تنفذها، هي في نهاية الأمر أموال عامة، وبالضرورة أن تتوفر أداة رقابية مقبولة، مؤكدا أن المؤسسات الأهلية الفاعلة تعمل وفق القانون وشرعيتها وممارساتها وإدارتها للمال والبرامج تخضع لحكم القانون، وإذا ما كان هناك شبه فساد، فالأولى أن يعالجها القانون.

وأكد أن تطوير قواعد الإدارة الجيدة ومؤشر الفساد في المؤسسات الأهلية وتفعيل الأدوات الرقابية التي ليست بالضرورة مرتبطة بحقيقة وجود الفساد من عدمه، مضيفا أن الأهم هو تطوير قواعد أخلاقية تحكم السلوك والممارسة وعمل المؤسسات الأهلية بما يضمن أسس النزاهة والشفافية .

وفي الوقت الذي لم ينف يونس وجود حالات تجاوزت حد الشبهات إلى حد الاتهامات وإلى حد الإدانة إلا أن المؤسسات الأهلية بشكل عام اجتازت اختبارات صعبة وحققت نجاحات هامة في ظل ظروف استثنائية بالغة التعقيد والصعوبة.

وذكر شيحة إنه يؤيد الرقابة الذاتية التي تنطلق من رؤية وأهداف هذه المؤسسات، ولنجاح ذلك يشترط أن تقوم الهيئات العامة ومجالس الإدارة بدورها في رقابة برامج ونشاطات المؤسسة، إضافة إلى الرقابة الجماهيرية العامة والتي تمليها طبيعة النشاطات التي تنفذ لصالح الجماهير. إضافة لذلك، فهو يرى أن دوائر الرقابة والمدققين الخارجيين يمثلون هامشا آخر من الرقابة. متسائلا كيف يتم توسيع نطاق التدقيق الخارجي لتشمل التقرير عن تقيد المؤسسات بأهدافها وما وضعته لنفسها من تفويض في خدمة القضايا العامة. كما أنه لا يمانع وجود إطار رقابي تابع لشبكة المنظمات الأهلية من أجل تحسين فرص هذه المؤسسات في تقديم الخدمات، والتمتع بما تستحق من تقدير عند إنجاز ما هو جيد.

وأفاد شيحة إن الفساد بشكل عام هو استخدام السلطات والمصادر في غير ما خصص لها من أوجه، مشيرا إلى أن تداخل العمل السياسي مع العمل المهني في المؤسسات الأهلية قد أسهم في خلق الفساد في العمل الأهلي. ويطالب شيحة بعدم تعميم الحكم بالفساد على مؤسسات العمل الأهلي، مرجحا أن عدم مساءلة من ثبت تورطهم بالفساد، أفسح المجال أمام نمو هذه الصورة. واعتبر إن قيام المؤسسات بتطبيق الأنظمة والقوانين يمكنها أن تقلل من هذه التصرفات إلى الحد الأدنى.

وأكد ماجد العاروري وجود مستويات مختلفة من الرقابة، مشددا على تفعيل المستوى الأول منها وهو الرقابة الداخلية في المؤسسات، بالإضافة إلى فحص هذه البرامج هل هي بقدر الفائدة والحجم التي أنفقت من أجلها الأموال.

وأضاف المستوى الآخر يجب أن يكون على المستوى الوطني، فهيئة الرقابة العامة القادرة على الدخول لأي مؤسسة وتفحص مدى انسجامها مع الأصول القانونية المتبعة، أمر يحتاج إلى تفعيل.

وبالعودة إلى قانون الجمعيات الخيرية فان وزارة الداخلية لديها صلاحيات يجب تفعيلها لتضمن أن عمل الجمعيات وفق الأهداف التي أنشئت من أجلها وفق القانون. كما أن هناك دورا لأجهزة المحاسبة والمساءلة الرسمية الفلسطينية ومن ضمنها القضاء، ويمكن للنيابة العامة أن تفتح ملفات هذه المؤسسات، فلا يجوز أن تشعر أي مؤسسة أهلية أنها ملك وحكر لفرد.

وانتقد العاروري وسائل الإعلام التي لا تناقش هذا الموضوع بجدية وبصراحة. ورفض اتهام المؤسسات إن كانت تورطت بالفساد أم لا، مؤكدا أن الحكم على ذلك يحتاج إلى حكم قضائي، لكنه أشار إلى وجود ملاحظات كثيرة على أداء بعض المؤسسات فيما يتعلق بشفافيتها ونزاهتها وأدوار هيئاتها العامة والإدارية، وقد تجد مفارقة أن المنظمات التقليدية الموجودة في الريف تتسم بسمة ديمقراطية أوسع من المنظمات الكبيرة والتي وجدت لتعزيز الديمقراطية في داخل المجتمع.

واتفق سعود السويركي على وجود الرقابة الذاتية في معظم المنظمات الأهلية، لكنه شدد على تفعيلها، مشيرا إلى أنه إذا لم تراع التدابير والأصول الصحيحة في القضايا الإدارية والمالية فان الفساد يستشري بغض النظر عن هوية المؤسسة سواء كان رسمية أو خاصة أو أهلية.

ويرى السويركي انه لا جدوى من استحداث هيئة إضافية رقابية جديدة، وقال: "صحيح أن هناك جهات اختصاص موجودة، ولكن المشكلة بأنها لا تقوم بدورها الرقابي ومعطلة"، داعيا إلى تفعيل هذه الجهات لتقوم بواجباتها، سواء وزارة الداخلية أوالوزارات المختصة لكل منظمة أهلية، وديوان الرقابة الإدارية والمالية، وهيئة الكسب غير المشروع التي أقرت بمرسوم رئاسي، مطالبا بتفعيل هذه المؤسسات، بدل استحداث وإضافة هيئة جديدة إلى كل هذه الهيئات الرقابية.

جوانب الإصلاح

وبالرغم من كل ما تم ذكره إلا أن د جرار أكد أن المنظمات الأهلية في العديد من الجوانب حققت خطوات جيدة في الإصلاح الإداري والمالي لها مقاييس بمصلحة الخدمة العامة، لكنه بين أنها خطوات ما زالت في بداية الطريق، مشددا على الحاجة الماسة والعاجلة إلى ثلاثة قضايا أساسية تتمثل في كيفية عدم إخضاع المنظمات الأهلية للأجندة التمويلية وإنجاح محاولاتها لفرض الأجندة الفلسطينية، وحاجتها للتحالفات الداخلية والتنسيق مع الحكومة من أجل تقوية الموقف المحلي.

من خلال ورشتي عمل في رام الله وغزة نظمتهما أمـــان

مناقشة التعديلات المقترحة على اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات

نظم مشروع نزاهة لتعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي في كل من غزة ورام الله حلقتي نقاش في ١٠/نيسان/٢٠٠٧ بحضور ممثلين عن منظمات العمل الأهلي وعدد من المهتمين بالمؤسسات غير الحكومية بهدف نقاش التعديلات المقترحة على اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات، والتي بادرت لصياغتها منظمات العمل الأهلي لتطوير إجراءات الشفافية والانفتاح على المجتمع، وتعزيز إجراءات الرقابة من خلال تعديل اللائحة الداخلية.

وقد افتتح ورشة رام الله د. عزمي الشعيبي المنسق العام لائتلاف أمان الذي تحدث عن استمرار غياب التغيير والتقدم في مكافحة الفساد رغم تعاقب الحكومات، مما يؤكد على أهمية الدور الذي تلعبه مؤسسات المجتمع المدني ومنظمات العمل الأهلي في هذا المجال الحيوي.

وبين د. الشعيبي انه بعد مراجعة القانون تبين انه من الأسهل إجراء بعض التعديلات على اللائحة التنفيذية، بما يعزز الشفافية والمساءلة والنزاهة في المجتمع.

وقد أشار المحامي د. عبد الرحيم طه إلى الجوانب القانونية التي ينبغي تعديلها، بما يعزز قيم النزاهه والشفافية ونظم المساءلة مركزا على أهمية استحداث الدائرة المختصة في وزارات الاختصاص وتفعيل دورها.

وقد أوصى المجتمعون خلال نقاش التعديلات المقترحة على اللائحة التنفيذية بنقل بعض التعديلات المقترحة إلى مدونة السلوك الخاصة بمنظمات العمل الاهلي، كما تم الاتفاق على إرسال مقترحات اضافية لائتلاف أمان لإعادة صياغة التعديلات.

وفي ورشة العمل التي نفذت في غزة عرض الأستاذ صلاح عبد العاطي أهم التعديلات المقترحة وهدف هذه التعديلات، ودورها في تعزيز نظم المساءلة والرقابة داخل عمل المؤسسات الأهلية.

وقد أكد المشاركون خلال الورشة على أهمية تعديل اللائحة التنفيذية وتضمينها مفاهيم مكافحة الفساد، كما طالبوا بإدراج تعديلات تضمن الموازنة بين رقابة الوزارات ذات العلاقة على عمل المؤسسات وبين ضمان استقلالية المؤسسات ومنع السلطة من التدخل بأعمالها، مشددين على أهمية عقد لقاءات أخرى لنقاش التعديلات المقترحة وصولاً إلى إقرارها وتقديمها لمجلس الوزراء الفلسطيني.

وتأتي حلقات النقاش ضمن فعاليات مشروع نزاهة لتعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي الفلسطيني.

خلال ورشة عمل في رام الله وغزة

مناقشة التعديلات المقترحة على اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات

ورشتا عمل في رام الله وغزة حول التعديلات المقترحة على اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات

Al-Quds ١٤
Thursday 12 April 2007

ورشتا عمل في رام الله وغزة حول التعديلات المقترحة على اللائحة التنفيذية لقانون الجمعيات

قانون الكسب غير المشروع رقم (١) لسنة ٢٠٠٥

مادة (١٨)

لكل من يملك معلومات جدية أو وثائق بشأن كسب غير مشروع أن يتقدم إلى الهيئة بتلك المعلومات أو تقديم شكوى بشأنها ضد أي من الخاضعين لأحكام هذا القانون.

مادة (٣١)

كل شخص صدر بحقه حكما باتا بارتكاب جريمة الكسب غير المشروع يحرم من تولي أية وظيفة عامة.

مادة (٣٣)

لا تخضع للتقادم قضايا الكسب غير المشروع وكل ما يتعلق بها من إجراءات.

الشفافية والنزاهة واتفاقية الأمم المتحدة

عبد الأخوة التميمي

جاء في ديباجة اتفاقية الأمم المتحدة بان اكتساب الثروة الشخصية بصورة غير مشروعه يلحق ضررا بالغا في المؤسسات الديمقراطية والاقتصادية الوطنية وسيادة القانون. وقد وضعت في اعتبارها أن منع الفساد والقضاء عليه مسؤولية تقع على عاتق جميع الدول لخطورته وتأثيره المدمر عالميا. إن الشفافية بتعبير دقيق هي بصيرة وبصر المجتمع التي تبلورها طبيعة حاجاته المادية والتي تتحول تدريجيا لتسهم في كيان تكاملي متمم للدولة الحضرية بمواصفاتها المدنية التي ترتقي بالإنسان الى مقومات مغادرة أسباب التخلف والتعصب، من خلال آليات تفاعلها مع مؤسسات المجتمع المدني لمد الجسور بينها وبين السلطات الضالعة بمهام الخدمة العامة، إضافة الى رقابتها الموضوعية لهدر المال العام وعدم التفريط بثروات الشعب.

والفساد كما جاء في موسوعة العلوم الاجتماعية هو استخدام النفوذ العام لتحقيق أرباح أو منافع خاصة من رشاوى للمسؤولين الإداريين والسياسيين والقضاة. ولا يقتصر على سلطه من السلطات أو كائن من مكونات الشعب أفرادا وجماعات. والفساد نوعان نوع عرضي وآخر منظم وهو اخطر أنواعه.

ويصنف الفساد الى صنفين فساد كبير وفساد صغير، فالفساد الكبير هو الذي يسمى بالرشوة الكبرى التي يضطلع بها مسؤولون على مستويات رفيعة من وزراء وقضاة ورؤساء دول، والأخطر ما فيها أن ترتبط بالتأثير على صانعي القرار، أما الفساد الصغير فهو الفساد الذي يتجسد في رشاوى محدودة مثل دوائر ذات الاتصال اليومي بحياة الناس لانجاز معاملاتهم مباشرة بلا ضوابط .

ولعل أسوا ما في الفساد المالي والإداري كونه يؤدي الى زيادة حجم التهرب الضريبي الذي يؤدي الى عجز الميزانية، وزيادة تكلفة الخدمات، كما في دراسة حديثه للبنك الدولي عن العراق تؤكد أن أكثر من عشره بالمئة كلفة إضافية لبعض المواد.

ولخطورة ذلك جاء في (اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد) التأكيد على مواجهة أسبابه بأكثر من سبعين مادة، حيث ورد في المادة الثالثة –تنطبق على هذه الاتفاقية وفقا لأحكامها على منع الفساد والتحري عنه وملاحقة مرتكبيه وتجميد وحجز وإرجاع العائدات المتأتية من الأفعال وفقا لاتفاقية الأمم المتحدة.

ولم يقتصر عمل مكافحة الفساد على حقل دون سواه فمنطوق المادة (٢٣) الذي يعطي الحق للسلطات التشريعية بتشريع قوانين تحمي الحق العام، إضافة لمعاقبة المتلاعبين بالمال العام وتجرم بشكل واضح الفاسدين ومن يحميهم.

لم تتحدث المواد الإحدى وسبعين في اتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بالشفافية والمصادقة عليها عام(٢٠٠٣) ، عن فساد السلطات الثلاث في العالم وحسب، بل إنها تتدخل في معالجة أسبابه ومحاربته ولم تستثن قطاعات الدوله أو قطاع خاص شركات وافراد لما لها من أثر سلبي على النمو الاقتصادي.

ولتجنب الفساد يجب العمل وفق ما يلي:

١. التعاون الكبير واللامحدود بين الوزارات ودوائرها من جهة، ومفوضية النزاهة ومركز الشفافية ومكافحة الفساد من جهة أخرى.

٢. فضح الفاسدين إعلاميا وتعريتهم أمام الرأي العام وعالميا كي يفصم عرى التعاون الفاسد خارجيا وداخليا ومتابعة آثار نفوذهم وفضحها. وتنشيط دور الإعلام بما يعزز السلوك القويم ويفضح المنحرفين.

٣. اعتبار وثيقة الأمم المتحدة الخاصة بالشفافية ملزمة لجميع وزارات الدولة واعتبار التعاون معها محك النزاهة والإخلاص للوطن والشعب.

٤. الإسراع في تفعيل المحاكم الخاصة بمحاكمة الفاسدين وخصوصا كبار المسؤولين ممن ائتمنوا على المال العام وخانوا أمانته ليكونوا عبرة لغيرهم .

٥. مصارحة الرأي العام بالحقائق خدمة للشفافية وتطبيقا لمبادئ الأمم المتحدة الخاصة بذلك.

٦. لا يسمح للأحزاب استغلال نفوذها السياسي والحزبي في تشكيلة الجهاز الإداري، وان لا يكون التعيين على أساس الولاء للحزب أو الطائفة أو القومية خصيصا في المناصب من مدير عام صعودا.

٧. عدم التأثير على استقلالية القضاء والتدخل في شؤونه للتأثير على القضايا المحالة إليه.

alukhwa44@yahoo.com

بتصرف – الحوار المتمدن – العدد: ١٥٨٦

خلال ورشة عمل نظمها " آمان "

ممثلو العمل الأهلي: اعتماد مدونة السلوك مسؤولية أخلاقية ويعزز مبدأ الشراكة والمشاركة مع المجتمع

أجمع عدد من ممثلي العمل الأهلي، على ضرورة اعتماد مدونة السلوك لمنظمات العمل الأهلي، والتي بادر لإعدادها الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة–أمان، وذلك ضمن فعاليات مشروع نزاهة، لتكون جزءا من مدونة سلوك عامة، تسهم في توجيه العمل الأهلي، وحمايته من التشويه والتضليل.

وقال د. عزمي الشعيبي المنسق العام لائتلاف "أمان"، في ورشة العمل التي عقدت في رام الله: ان التوقيع على مدونة السلوك طوعي، ولا يترتب عليه أية مسؤوليات قانونية، وانه بمثابة ميثاق أخلاقي، لتعزيز الشفافية والمساءلة داخل مؤسسات العمل الأهلي، في الأراضي الفلسطينية، مشددا على ان الشفافية والمساءلة توجه نابع من القائمين على العمل الأهلي، للتعبير عن إخلاصهم لأهداف المؤسسة، والالتزام بالقوانين المتبعة، واحترام حق الجمهور في المعرفة والاطلاع.

وأشار د.الشعيبي ان مدونة السلوك، تهدف الى تمكين المؤسسات الأهلية داخليا، وفي المجتمع، كما تهدف الى مواجهة حملة التحريض المنظمة ضدها، والى تعزيز الانفتاح على الجمهور، بما يمكن مؤسسات العمل الأهلي من أداء دورها في مجال رقابة المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص.

وخلال ورشة العمل أوصى المشاركون بأهمية اعتماد هذه المدونات في العمل الأهلي كون الالتزام بها مسئولية أخلاقية، وضرورة متابعتها، وتلقي الملاحظات عليها للوصول إلى صيغة نهائية تجمع عليها مؤسسات العمل الأهلي..

وشدد الحضور على ضرورة التزام المؤسسات الأهلية بما يعزز الشفافية والمساءلة فيها، كمبادئ أساسية في الحكم الرشيد، باعتبار مجالس الإدارة هي الجهة المخولة لتنفيذ القوانين واللوائح ومدونات السلوك، التي تعزز هذه القيم، وتجعل من هذه المؤسسات النموذج القدوة، الذي يضمن تجنب تضارب المصالح على المستويين الإداري والمالي، وعدم التمييز بين الأشخاص.

وبالرغم من إقرار بعض المشاركين بوجود فساد في بعض المنظمات الأهلية، إلا أن البعض الآخر قال أن هناك مبالغة في تصوير حجم الأخطاء لتصويرها فساد ممنهج، مما يؤكد على أهمية تسريع معالجة الأخطاء، ليشكل قطاع العمل الأهلي قدوة في المجتمع.

وفي الوقت الذي ركز المشاركون على أهمية حماية المبلغين عن مظاهر الفساد، وتشجيعهم على ذلك، طالب حقوقيون على إيجاد الصيغ الملائمة لضمان التظلم القضائي، وكيفية الطعن في القرارات، سيما أن المدونة جاءت كميثاق ناظم، وبعناوين عامة، ولا تتضمن تفاصيل آلية العلاقة بين العاملين.

وأوصت الورشة باعتماد مبدأ المشاركة والشراكة مع مؤسسات المجتمع، وأفراده المستفيدين وغير المستفيدين، بما يخدم التنمية الفلسطينية، من خلال تبني إجراءات معلنة ومكتوبة، خاصة بالمصادر البشرية، والتقيد بالمعايير المهنية، وقواعد العمل الإداري والمالي، ومدونات السلوك كضمان للمساءلة والتقييم، والرقابة الداخلية، والانتخابات الدورية النزيهة.

كما تم التأكيد على ضمان حرية وصول المعلومات إلى الجمهور المستهدف، وفق نظام خاص يستند إلى لوائح المؤسسة، ومدونات السلوك الخاصة بها، بالإضافة إلى حفظ الملفات، وتوثيق القرارات، وتسهيل الوصول إليها.

وفي ذات السياق، نظم مشروع "نزاهة" لتعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي بائتلاف آمان حلقة نقاش، في غزة لنقاش مبادئ مدونة السلوك في العمل الأهلي، أوصى المشاركون فيها بأهمية العمل على تطوير المدونة وتوقيعها من كافة المؤسسات الفاعلة، مع الإشارة إلى أن هذه المبادئ هي جزء من مدونة شاملة، أو أنها متخصصة بمفاهيم مكافحة الفساد، وتعزيز النزاهة والشافية، وأكد المشاركون على إدراج مفاهيم حول العلاقة بين دور كل من مجالس الإدارة والجمعية العمومية، وإدارة المؤسسة، داعين الى مساعدة المؤسسات الصغيرة في خلق نظم إدارية ومالية، والعمل على نشر التوعية لدى الجمهور بأهمية عمل المؤسسات.

وكان عصام يونس مدير مركز الميزان عضو الائتلاف قد عرض المبادئ التي جاءت بها المدونة، مشيرا إلى أن المعايير الأخلاقية ومدونات السلوك هي التي تحكم عمل المؤسسات وبنائها، وان الالتزام بها طوعاً، كما ان مبادئ مدونات السلوك ليست اكتشافا، بقدر ما هي تقنين وتدوين لهذه المبادئ لتكون مصدرا من مصادر المؤسسة.

وعن الهدف من مبادرة مدونة السلوك، بين يونس أن الهدف من وراءها هو الارتقاء بالعمل الأهلي، ولا يمكن اعتبارها اتهام للمؤسسات بوجود فساد وإنما هي لمساعدة المؤسسات لتقوم بدورها بشكل أفضل.

إضافة للدفع نحو الالتزام بتغير أنماط السلوك، للوصول إلى تعزيز قيم النزاهة والشافية وأنظمة الرقابة داخل العمل المؤسسات، وتطوير مؤشرات يقبل بها الجميع وتكون ناظمة للعمل.

وتشير مسودة مدونة السلوك، الى أن مؤسسات العمل الأهلي قد أسهمت بدور بالغ الأهمية في بقاء وتطوير المجتمع الفلسطيني، واستطاعت رغم المعوقات التي يفرضها الاحتلال وسياسة الحصار، أن تواصل عملها في مجال الإغاثة والخدمات والتوعية والتدريب.

وتعتبر مؤسسات العمل الأهلي، انه رغم قيام السلطة الوطنية، وتراجع دور الاحتلال، إلا انه ما زالت هناك حاجة لخدماتها، ودورها في عملية التحرر والتنمية، ومواصلة رسالتها في تشكيل النظام السياسي الديمقراطي الفلسطيني.

وحسب مسودة مدونة السلوك، فان التزام مؤسسات العمل الأهلي، بما ورد فيها من بنود، بشكل يضمن تعزيز الشفافية والمساءلة، داخل المؤسسات وخارجها، فانه لا يمنع أيا من الملتزمين بها، من دعم أو استخدام وسائل أخرى من شانها تعزيز الشفافية والمساءلة، تأخذ بعين الاعتبار أي تطورات مستقبلية ناتجة عن التجربة العملية.

وتجدر الإشارة أن مدونة السلوك تمت باتفاق مع مؤسسة التعاون، على أن تقوم "أمان" بإعداد المدونة بما يتعلق بالشفافية والمساءلة، على اعتبار أن الالتزام بمدونة السلوك ما هي الا احدى الخطوات الضرورية، لبناء مجتمع يتعامل بشفافية من أجل بيئة خالية من الفساد.

وتجدر الإشارة أن ملاحظات عدة قدمت من قبل ممثلي العمل الأهلي حول مسودة مدونة السلوك، التي سيتم تعديلها بناءا على تلك الملاحظات، وذلك قبل أن يصار الى تعميمها.

مادة ٨٦/ القانون الاساسي المعدل لسنة ٢٠٠٣

يكون تعيين الموظفين العموميين، وسائر العاملين في الدولة وشروط استخدامهم وفقاً للقانون

للاتصال والمراسلة:

هاتف: ٢٩٧٤٩٤٩ – ٠٢، فاكس: ٢٩٧٤٩٤٨– ٠٢، ص.ب ٦٩٦٤٧، القدس ٩٥٩٠٨

nazaha@aman-palestine.org
www.aman-palestine.org
www.kas.de/palaestina

ايماناً من مؤسسة كونراد أديناور، و الاتحاد الأوروبي، وإئتلاف أمان بحرية الرأي والتعبير والحق في حرية الحصول على المعلومات، فإن ما يرد في نشرة نزاهة لا يعبر بالضرورة عن وجهة نظرها أو يتفق معها.