

مدونة السلوك

مبادرة جريئة ومشوار طويل

ان الاهتمام الذي حظيت به المنظمات الاهلية في مجال البحث والدراسة والمتابعة الاعلامية، لم يكن نتاج فراغ لدى الباحثين والاعلاميين، بل نتاج الدور الهام الذي تقوم به في المجال المجتمعي التنموي، والإنساني، ومختلف مناحي الحياة.

وحتى تحافظ تلك المنظمات على دورها الفعال، وتعمل وفق الرسالة الى انشئت من اجل تحقيقها، كانت ولا تزال تسعى دوماً لمراجعة اداءها، لتصويب مسارها، والعمل على تصحيحه.

ان الخطوة التي بادرت بها المنظمات الأهلية الفلسطينية، والمتمثلة بإعداد مدونة للسلوك الحسن والشفاف والمساءل، كانت بلا شك خطوة جريئة على اثر المكاشفة، ومؤشر على الإصرار للعمل ضمن بيئة سليمة خالية من الشوائب التي يمكن ان تعلق بها، او يعمد البعض لتصيد أخطاءها لوصمها بها.

وحتى لا تكون هناك مبالغة بدور تلك المدونة، وفرصتها بتحقيق الاهداف المرجوة منها، فلا بد من الاقرار بان المشوار نحو الحوكمة الرشيدة في العمل الأهلي ما زال طويلاً، وان هناك حاجة لجهد كبير، لتحقيق ذلك.

ولتطبيق القانون، والميثاق الأخلاقي العتيد، فإننا في تلك الحالتين نحتاج الى " حاضنة الوعي " التي تستوعب الحاجتين، ثقافة وممارسة، تسهل وتضمن الوصول الى النتيجة المرجوة، ولا يحبطنا ممارسة خاطئة هنا او هناك، فالمشوار طويل، والقضية، قضية تراكم للثقافة والوعي، والممارسة السليمة من قبل المنظمات الاهلية، لكي تكون قدوة حسنة، لمؤسسات المجتمع المدني عامة، فهي المؤهلة لذلك دوماً .

خلال احتفال نظمته " امان " ٨٧ مؤسسة اهلية توقع على مدونة السلوك.



ايماننا من المؤسسات الاهلية بدورها الريادي، وايماننا منها بأن الشفافية والنزاهة اساس العدالة في المجتمع الديمقراطي الحر، ورغبة منها في التاكيد على سقوط نظرية تقسيم الوطن الواحد، وقعت ٨٧ مؤسسة اهلية فلسطينية في الضفة الغربية وقطاع غزة على مدونة السلوك الخاصة بالعمل الاهلي، وذلك خلال احتفال بتلك المناسبة نظمته ائتلاف " امان " في مقر الهلال الاحمر في البيرة، وفي مقر الهيئة المستقلة لحقوق المواطن في غزة عبر نظام الفيديو كونفرنس.

وجاء حفل التوقيع بعد سلسلة من ورش العمل والتدريب، نظمها مشروع نزاهة، كانت بمشاركة اكثر من ١٥٠ مشارك من مختلف المؤسسات الاهلية في الضفة الغربية وقطاع غزة.

التفاصيل في العدد القادم

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 مخصصة 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 إفساد في المجتمع الفلسطيني، وتشكيل تحالف واسع من المنظمات الأهلية لمكافحة الفساد.

أهداف المشروع

- خلق بيئة أكثر تحدياً 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.

الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة

"أمان"

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 نادراً ما تبنت تلك المنظمات برامج ذات علاقة في مقاومة الفساد، بالرغم أن المجتمع المدني هو الخاسر الرئيس دائماً، اعتقاداً منها أن هذا هو دور المجلس التشريعي، إلى أن فشل المجلس التشريعي وحده في مواجهة الفساد الحكومي، دفع عدداً من البرلمانيين إلى طلب النجدة من مؤسسات المجتمع المدني.

انطلاقاً 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).

سيادة القانون عنصر أساسي في عملية الإصلاح

بقلم نايف شتية

قيم المواطنة والمساواة، والتمسك ببعض العادات المعيقة والتقاليد السيئة التي تحد من التقدم بمسيرة الإصلاح.

الإصلاح بحاجة إلى مواطن يتمتع بمزايا كثيرة، منها قوة الإرادة وصدق الانتماء، وثقافة التسامح والحوار، والمشاركة، واحترام قيم العدالة والمساواة، ورفض الفساد والالتزام بحقوق الإنسان.

والإصلاح عملية تقع على عاتق المجتمع كله بشكل عام، ومؤسسات العمل الأهلي بشكل خاص، للتأثير في السياسات التي تسهم في بناء المجتمع وأمنه واستقراره، بالتضافر والتكافل وإتباع المعايير الإدارية والمالية السليمة، والانفتاح على الجمهور وتمكينه من الوصول للمعلومات بحرية، بالإضافة إلى المشاركة المجتمعية لكافة شرائح المجتمع، ونجد في مجتمعنا الكثير من الداعين للإصلاح، أفراداً ومؤسسات.

نحن بحاجة الى ثقافة تجسد الإصلاح، والمتابعة والتواصل مع الجمهور، حتى تتحول شعاراتنا المطروحة إلى نهج تربوي وقيمي وتوعوي شامل، مرتبط بوضع الإنسان المتمتع بجميع الحقوق التي تؤدي إلى النمو والتنمية البشرية المستدامة، من خلال تعزيز نهج الشراكة المجتمعية.

وهنا يأتي دور المنظمات الأهلية التي يجب أن تتحول استراتيجيات عملها إلى التأثير في السياسات العامة، من خلال تضافر الجهود، وحشد الرأي العام، والضغط بقوة ضد الفساد في المجتمع، ما يضطر الطبقة الحاكمة إلى التعامل بايجابية مع ما يطرح من قبل هذه القوى الفاعلة، وعليه فإن التجمعات والتحالفات والشبكات أمراً ضروري لنجاح مؤسسات العمل الأهلي في الفعل والتأثير .

يكمن مفهوم الإصلاح في تحسين وضع الإنسان فكراً وروحاً وجوهراً، وهو فعل إنساني جماعي مشترك، يتحقق عبر تضافر الجهود لدى المجموع، ويستهدف التواصل مع الآخرين وإيجاد العناصر المشتركة.

وعبر تاريخنا الطويل ظهر بعض الإصلاحيين في المجتمع العربي من أمثال رفاعة الطهطاوي، ومحمد عبده، وعبد الرحمن الكواكبي، وخير الدين التونسي وغيرهم، بالإضافة إلى الأفكار التي طرحها ابن تيمية، وقد عانى دعاة الإصلاح من القهر والظلم والاعتقال والملاحقة.

عملية الإصلاح في عصرنا الحالي تعني سيادة القانون، وخضوع المواطن للقانون، مهما كان موقعه أو مركزه، لأن غياب القانون يؤدي إلى غياب الحرية، وانتشار الفساد، والفقر، والجهل، والمرض، وعدم الاستقرار، ومن هنا يجب أن يحل القانون محل الفلتان والفوضى، والعدالة محل الظلم، والأمن محل الخوف، والتعلم والتعليم محل الأمية.

وكلمة الإصلاح ترسم لدى السامع لها صورة مشرقة، وترمز إلى آمال وأحلام معظم الناس في العيش بسلام وأمان، والإصلاح مطلب جماهيري له دعواته ومؤيديه، وله أيضاً أعداء ومتربصون ومناوئون، من بعض النخب الحاكمة التي تسعى دائماً لحماية مصالحها على حساب الإصلاح.

وللإصلاح معيقات كثيرة تتمثل في العوامل السياسية، مثل ضعف الإرادة السياسية لدى الطبقة الحاكمة للإصلاح، وقد تلجأ بعض الأنظمة إلى احتواء دعوات ومبادرات الإصلاح، ومن المعوقات التي تقف سداً منيعاً في الإصلاح بالإضافة الى العوامل الثقافية، والضعف في

مدونة الأخلاقيات والقواعد السلوكية الخاصة بالشفافية والمساءلة في العمل الأهلي

هل "تخرج الزير من البير" ام هي فكرة تحتاج الكثير ؟

رام الله - إبراهيم أبو كامش



مع قيام السلطة الوطنية الفلسطينية وتراجع الدور المباشر للاحتلال، لم يتراجع الدور الذي لعبته المنظمات الأهلية في المجتمع الفلسطيني، إذ استمرت الحاجة إليها للعب دور في عملية التنمية والتحرر، استمراراً لرسالتها في إحداث مساهمات فاعلة في تشكيل النظام الفلسطيني الديمقراطي.

وأسهمت المنظمات الأهلية الفلسطينية، وما زالت، بدور بالغ الأهمية في الحفاظ على المجتمع الفلسطيني وتطوره، وارتبط دورها بمواجهة التحديات التي يفرضها الواقع السياسي والاجتماعي، ذلك الواقع الذي شهد تغيرات عميقة الأثر على المجتمع، ما أكسب العديد منها خبرات متميزة وروحاً خلاقة وقدرة على الصمود والعمل في بيئة احتلالية صعبة، ومكناها من تقديم خدمات جليلة في مجال الإغاثة، من مسكن وغذاء وتعليم وتدريب، إضافة إلى تكيفها لتستطيع الإسهام في الجهود التنموية.

ومن أجل تحقيق ذلك الهدف، كان لا بد من التزام تلك المنظمات بالقيم والمبادئ المرتبطة بالحوكمة الرشيدة والديمقراطية المستندة إلى العمل بكفاءة وفاعلية، وذلك في مجالات ممارسة الأنشطة وفي الاستخدام الأفضل للموارد المالية، وفي الحرص على إدارة المؤسسة من قبل مسؤوليها بطريقة يحتذى بها في تطبيقها للقانون واللوائح المساندة، وفي التزامها بأخلاقيات العمل المهني السليم، وفي الصدارة من ذلك كله لا بد من تعهد منظمات العمل الأهلي بتجنب تضارب المصالح على المستويين الإداري والوظيفي لمسؤوليها ونشطاءها، وبدعم التمييز، على أي أساس كان، ضد الأشخاص أو الجماعات، والعمل على تطبيق إجراءات صارمة لمنع هذا التمييز، إضافة إلى التزامها بمبدأ المشاركة والشراكة مع مؤسسات المجتمع وشرائحه لتحقيق الأهداف، وبالاهتمام بالفئات المهمشة والوصول إليها وخدمتها وإشراكها، كما يتطلب نجاحها في لعب دورها المنشود بتعهدها في إشراك أصحاب العلاقة من المجتمع، والأطراف الرسمية وغير الرسمية في تصميم الاحتياجات

والسماح بالمراقبة والتقييم لعمل المؤسسة، لا سيما من قبل المستفيدين من خدماتها.

وتهدف مدونة السلوك هذه إلى تحديد وتوحيد معايير أخلاقية لأداء منظمات العمل الأهلي الفلسطينية، وأداء العاملين فيها من قيادات وأعضاء ومتطوعين، عن طريق تحديد مجموعة القيم والقواعد السلوكية والممارسات التي ينبغي إتباعها أثناء أداء مهماتهم.

وتتميز المدونة عن النصوص القانونية في أنها التزام أخلاقي طوعي من قبل الموقعين عليها، أفراداً ومؤسسات، حيث يمثل



بدوره شدد مدير عام مؤسسة "الحق" شعوان جبارين، على أهمية توفر الإرادة الداخلية لتطبيق مدونة السلوك في العمل الأهلي، وقال إن لم يكن هناك إرادة داخلية قوية لاعتماد قيم وأسس مدونة السلوك، فإن المدونة تبقى حبرا على ورق، وإن ما يعزز هذا التوجه،

التحفيز المعنوي الداخلي لإدارات المنظمات، وباعتقاده إذا كان هناك نوع من المتابعة التقييمية، وتقديم تقارير الجودة عن عمل المؤسسات مستندة لمدونات سلوك أو لقيم أخرى، فقد تكون هذه عوامل معنوية محفزة.

ولا يرى جبارين أن مدونة السلوك "ستخرج الزير من البير"، ولكن يمكن أن تساعد مثل أي تقرير أو اتفاقية تدفع الأمور إلى الأمام في العمل الأهلي، ولكن الرهان ليس عليها، وإنما كيف ببساطة يتم تطبيق مثل هذه المسائل.

وعن مدى توفر الوعي والإرادة لتطبيق مدونة السلوك، قال جبارين: "هناك تفاوت بين المؤسسات، فهي نفسها قد تكون تطبق قواعد مدونة السلوك أو جزء أساسي منها، وهناك مؤسسات ما زالت غير جاهزة للعمل بالمعنى الثقافي والإرادة، لأنها نشأت على أسس معينة، ويمكن أن تكون حققت مكاسب معينة، وبالتالي فإن تغيير الموضوع قد يغير المصالح والمكاسب، وقد لا تكون مستعدة للالتزام وتنفيذ مدونة السلوك، وبالتالي لا تستطيع وضع جميع مؤسسات العمل الأهلي في سلة واحدة، وبالتالي فإن هذا الاختلال له علاقة في مدى توفر الوعي والإرادة ويعكس حاله عليها، ولكن هناك بعض المؤسسات المتحمسة للموضوع، وبعض المؤسسات ترى أنه من الإيجابي أن يكون هناك انسجام ما بين تطبيقاتها وما بين قواعد السلوك، وهناك مؤسسات لا تريد التطبيق، وهناك بعض المؤسسات قد تلتف على الموضوع، بوعي وبدون وعي، وبالتالي برأيي الارادات والوعي والثقافات مختلفة".

وأضاف جبارين، أن المجتمع الأهلي مثله مثل باقي مجتمعات العمل، فيه اختلافات وتأثيرات وأجندات ومستويات تطور ومصالح، وبالتالي لا يمكن التعامل مع مجتمع مؤسسات العمل الأهلي بنفس المستوى، وفي بعضها إقطاعيات لأفراد، وبعضها أسماء على الورق بدون فعل.

وأكد أن مجتمع العمل الأهلي ليس مجتمعا واحدا موحدا، ولا ينطبق عليه مقياس واحد، لا من حيث التجربة ولا الإمكانيات

الضمير أداة رقابية داخلية فعالة وفق معايير أخلاقية قائمة على الالتزام الذاتي، وفي مقدمتها معايير الشفافية والمساءلة في أداء هذا القطاع، ما يعزز ثقافة مكافحة الفساد.

ولا تتناقض المدونة مع حق أي من مؤسسات العمل الأهلي في صياغة قيمها وقواعدها السلوكية الخاصة، بناء على طبيعة عملها وتخصصها، وذلك انطلاقاً من هذه القيم.

وترى جميلة عبد مديرة مشروع نزاهة في ائتلاف أمان، أن مدونة السلوك تلعب دورا هاما في حماية القيم والمعايير الأخلاقية للمنظمات الأهلية، وقالت بما أن تبنيتها ينبع من روح تطوعية، فذلك يجعل الالتزام بها عملا مرحبا به، إلى جانب أن المدونة تعمل على دعم تطبيق القوانين المحلية والداخلية للمنظمة الأهلية، وعلى تعزيز النزاهة والشفافية، بالإضافة إلى احترام القوانين الدولية الخاصة بحقوق الإنسان وحماية البيئة، وتأتي المدونة تعبيراً عن القيم التي أسست عليها المنظمة.

وأكدت عبد، أن عدداً كبيراً من المنظمات الأهلية الفلسطينية أبدت استعداداً تاماً لتبني مدونة السلوك الخاصة بالنزاهة والشفافية، واتضح ذلك من خلال ورشات العمل الخاصة بالمدونة وغيرها من الورشات، المتعلقة بالعمل الأهلي، حيث أنها كانت شريكة في صياغتها، ما يشير إلى وعي وإرادة عند الإداريين والموظفين في هذه المنظمات لتطبيق المدونة، وغيرها من المدونات الأخلاقية في عملها.



وبينت أن المدونة تتطلب التزاماً بمبادئها من قبل أعضاء مجالس الأمناء والإداريين التنفيذيين والموظفين في المنظمات الأهلية، عن طريق تطبيق هذه المبادئ بأنفسهم، وكذلك مراقبة الآخرين في المؤسسة، من أجل أن يكونوا قدوة حسنة يقتدى بهم، بالإضافة

إلى تطوير آلية نظام يسمح لمن شاهد مخالفة عمل، بالتبليغ عن هذا التجاوز دون أن يدفع ثمناً شخصياً، أي حماية المبلغ عن التجاوز داخل المنظمة، والعمل على تكوين جسم يضم مجموعة من المنظمات الأهلية، أو جسم مستقل يلجأ له المبلغ، ومن ثم يعمل هذا الجسم على تطبيق القانون في معاقبة المخطيء، ومكافأة المبلغ عن التجاوز والمخالفة رمزياً، بعد التأكد من وجود وثائق أو إثباتات رسمية تؤكد وقوع هذا التجاوز، وليس مجرد شكوى.

منها التوعية والسياسات وتفعيل القوانين، وأن تكون المنظمات الأهلية جزء من ثقافة التوعية، بحيث تعمل على التثقيف داخل مؤسساتهم ومرجعياتهم، في موضوع الشفافية والنزاهة".



أما مديرة مركز المرأة للإرشاد القانوني مها أبو دية، فقد قالت: "في النهاية هذه المدونة سيتم نشرها وتعميمها، وعملية النشر والتعميم والنقاش هي عملية تثقيفية بحد ذاتها، أن التفاصيل الموجودة فيها هي مهمة للتثقيف والتوعية للأسس والمبادئ التي تؤدي إلى تحقيق الشفافية".

وتساءلت عن كيفية تطبيقها؟ فانه عندما يتم تعميم المعلومات، سيتم التوقع بأن هذه هي المبادئ والقيم التي ستحاسب أي مؤسسة على أساسها، وأي مؤسسة تقدم على هذا الامتحان بشكل علني وموضوعي تكون قد سمحت لنفسها بأن تحاسب على هذه الأسس والقيم والمبادئ والمفاهيم، وهذا شيء مهم.

وترى أبو دية أن للمدونة دورين، الأول: توضيح القيم والمبادئ وتعميمها على الناس، والثاني: بعد التعميم والتوعية والتثقيف لهذه المبادئ في تطبيقها على المؤسسات التي ترغب في تبني هذه المبادئ، بحيث لا تفرض على أي مؤسسة، ومن المفترض أن تتقدم المؤسسة باختيارها لطلب شهادة أنها تحترم هذه القيم والمبادئ في التعامل مع العمل الداخلي الإداري، ومن المفترض أن يكون الأمر طوعياً.

وقالت: "من الواضح أن هناك تزايداً في الاهتمام بهذه القضايا في العمل الأهلي، ووجود إرادة كبيرة، بحيث يوجد هناك الكثير من المؤسسات التي بدأت منذ زمن بعيد بتنظيم وترتيب أمورها الداخلية، وأن هناك مؤسسات ترفض الفكرة، ولكن أيضاً يوجد مؤسسات متبينة لهذه القيم والمبادئ وجاءت منها".

وقالت إن المؤسسات التي ترفض المدونة هي تلك التي تعاني من عدم وضوح في أمورها، وهناك من المؤسسات غير الجاهزة بعد، لأن عملية تطبيق روح المدونة عملية طويلة ولا تحدث بيوم وليلة، فهناك من هو بحاجة لتغيير كل السياسات الداخلية والأنظمة الداخلية.

والانتماء والقناعة، ولا يمكن الادعاء انه يوجد مجتمع موحد في العمل الأهلي.

وبرأي جبارين فان مدونة السلوك شيء معنوي، وهي واحدة من آليات التطبيق، وقال: "على الجهات المقررة في المؤسسة أن تكون مقتنعة وتأخذ خطوات عملية، وأن يكون لديها إرادة لتنفيذ وتطبيق هذه المدونة، وبالتالي فان نقاش هذا الموضوع يجب أن يتم مع مرجعيات المؤسسات، وحتى وان تم، لا تجد كل المؤسسات لديها مرجعيات ذات بعد مهني وواضحة الرسالة".

وأشار الى أن المدونة قد تكون بداية الخيط مع مرجعيات هذه المؤسسات في النقاش حول المسودة وكيفية تطبيقها، وقد تكون هناك آليات من جهة ما لتأخذ على عاتقها سؤال دوري لكل مؤسسة من المؤسسات في مدى اقتربها وتطبيقها للمدونة في عملها، ومدى تقييم هذه المرجعية لدى تنفيذ وتطبيق قواعد المدونة في عملهم اليومي وسياساتهم، ويمكن أن يكون هذا احد الجوانب المحفزة، والاهم من ذلك إذا أصبحت آلية من آليات التقييم الداخلي لدى الطاقم، وإذا تمكنت من نقل الوعي لطاقم الموظفين بحيث يصبح معروفاً أن هناك مجموعة من القواعد تحكم سلوك المؤسسة وهيئاتها، وبالتالي فان انفرادية المدير أو مجلس الإدارة ليست هي القاعدة العامة التي يفترض أن تحترم.

وعقبت مديرة مؤسسة تامر للتعليم، رناد القبح بقولها: "يمكن أن تشكل مدونة السلوك إطاراً عاماً، أو مرجعية لموضوع الشفافية والنزاهة داخل المؤسسات، وقد تكون خطوة أولى على الطريق ضمن برنامج متكامل".

وأضافت: "بالمقارنة بين دول مختلفة وبالمنطقة العربية، فإنني أجد أن المنظمات الأهلية الفلسطينية لديها تجربة كبيرة بالعمل الأهلي، وأيضاً بموضوع القيم والشفافية، ونتيجة هذه الخبرات جاءت مدونة السلوك والقيم، إلا أن ما ينقص العمل الأهلي في المجتمع الفلسطيني، تفعيل منظومة القوانين من حيث التطبيق وترجمتها العملية، لذلك فإنني أجد أن وجود مدونة وتفعيل قانون الجمعيات قد يشكل رافعة لموضوع ثقافة الشفافية والنزاهة، بشكل أكبر داخل المؤسسات الأهلية، سيما أن القانون يلزم المؤسسات بتقديم تقاريرها الإدارية والمالية لهيئاتها العامة وللشارع والمجتمع المحلي الذي تعمل معه، حيث أن إلزامية تنفيذ نصوص القانون من شأنه أن يعزز ثقافة الشفافية والنزاهة أكثر فأكثر".

وأضافت: "المدونة هي خطوة ولكن يجب أن يرافقها مجموعة من الخطوات الأخرى في موضوع تعزيز هذه الثقافة، جزء

القانون الاساسي المعدل لعام ٢٠٠٣

مادة (٢٦)

للفلسطينيين حق المشاركة في الحياة السياسية أفراداً وجماعات ولهم على وجه الخصوص الحقوق الآتية:

١. تشكيل الأحزاب السياسية والانضمام إليها وفقاً للقانون.
٢. تشكيل النقابات والجمعيات والاتحادات والروابط والأندية والمؤسسات الشعبية وفقاً للقانون.

قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية

رقم (١) لسنة ٢٠٠١

مادة (١)

للفلسطينيين الحق في ممارسة النشاط الاجتماعي والثقافي والمهني والعلمي بحرية بما في ذلك الحق في تشكيل وتسيير الجمعيات والهيئات الأهلية وفقاً لأحكام هذا القانون.

مادة (٣٧)

تحل الجمعية في الحالات التالية:

١. صدور قرار من الجمعية العمومية بحل الجمعية ويجب أن يبلغ القرار فور صدوره للوزارة.
٢. إذا لم تباشر أعمالها الفعلية خلال العام الأول من تاريخ تسجيلها ما لم يكن التوقف ناشئاً عن ظروف قاهرة خارجة عن إرادة الجمعية أو الهيئة، وفي هذه الحالة يلغى تسجيلها من قبل الوزارة بعد إنذارها بذلك خطياً.

٣. إذا ثبت مخالفتها لنظامها الأساسي مخالفة جوهرية ولم تصح أوضاعها خلال مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر من تاريخ إنذارها خطياً بذلك من قبل الوزير أو الدائرة.

مادة (٣٨)

في حالة صدور قرار من الوزير بإلغاء تسجيل أية جمعية أو هيئة يجب أن يكون القرار مسبباً وخطياً، ويحق للجمعية أو الهيئة الطعن فيه أمام المحكمة المختصة. إذا ما تم الطعن في قرار حل الجمعية أو الهيئة أمام المحكمة المختصة يجوز للجمعية أو الهيئة مواصلة عملها لحين صدور قرار قضائي مؤقت أو نهائي بتوقيفها عن عملها أو حلها.

مادة (٤١)

لا يجوز وضع اليد على أموال أية جمعية أو هيئة أو إغلاق أو تفتيش مقرها أو أي من مراكزها وفروعها إلا بعد صدور قرار من جهة قضائية مختصة.

القانون والاخلاق ضمانه لمكافحة الفساد

" امان " ينهي التدريب الثاني لمؤسسات العمل الأهلي في محافظات الوطن حول تعزيز الشفافية والمساءلة



والإدارية لبناء النموذج القدوة في مؤسسات المجتمع المدني، ودعا د.عزمي الشعيبي، المنسق العام لائتلاف " امان " في بداية البرنامج التدريبي، إلى ضرورة تشكيل تحالف وطني من منظمات العمل الأهلي لمكافحة الفساد، واجتثاثه من داخل المجتمع الفلسطيني، كونه من معيقات التنمية الأساسية، وأكد أن المؤسسات أسهمت، ولا زالت في بناء المجتمع، ولا بد من وقفها بحزم من أجل تعزيز الشفافية والمساءلة في داخلها، الأمر الذي يسهم في بناء نظام نزاهة وطني.

وشرحت جميلة عبد، مديرة المشروع خطة الائتلاف للتعاون مع مؤسسات العمل الأهلي، من أجل تشكيل حملة منظمات ضد الفساد، وأهداف مشروع نزاهة والنشاطات التي تم تنفيذها، وسعي ائتلاف " امان " الدؤوب لمكافحة الفساد، داعية إلى التواصل مع " امان "، من أجل التوقيع على مدونة السلوك المتعلقة بمبادئ الشفافية والنزاهة.

هذا وقد تم التدريب بالتعاون مع مركز التعليم المستمر في جامعة بيرزيت.

انهى ائتلاف (أمان)، ضمن فعاليات مشروع نزاهة، التدريب الثاني حول تعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي، في محافظات الضفة الغربية وقطاع غزة، بمشاركة ما يقارب المائة من منظمات العمل الأهلي في جميع محافظات الوطن وحضور أكثر من ١٥٠ مشاركاً ومشاركة.

وخلال البرنامج التدريبي، تم التطرق لمواضيع ذات علاقة بالفساد، من حيث مفهومه والعلاقة بينه وبين التنمية، والإطار العام لنظام النزاهة الوطني واستراتيجياته، كما جرى تعريف المشاركين على أهم المبادئ السلوكية في عمل المنظمات الأهلية، والانظمة المحاسبية التي تمكن من تطبيق نظم المساءلة وتعزيز قيم الشفافية.

كما تم تعريف المشاركين بأشكال الفساد وأنواعه، وأساليب تعزيز النزاهة، القواعد الإدارية والمالية في المؤسسات الأهلية، وكيفية إسهم المؤسسات الأهلية في تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال تطبيق المعايير والأسس التي تحارب الفساد.

وتطرق التدريب لأهمية ودور مدونات السلوك في تعزيز النزاهة والشفافية في العمل الأهلي، ودور الأسس المالية

نزاهة: مشروع لتعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي

مع متطلبات التنمية الفلسطينية، كما ركز على ضرورة إتباع نظام رقابة داخلي يساهم في حماية المؤسسات من التشويه رغم دورها الفاعل في المجتمع.

وأشار صرصور إلى ضرورة بناء نظام النزاهة الوطني على أسس سليمة، من أجل مكافحة الفساد، والتخفيف من حدة هذه الظاهرة، من خلال معرفة الأسباب، كما أوضح مفهوم الفساد وعلاقته بالتنمية وتأثيراته السلبية عليها.

وشدد طهبوب على أهمية إتباع الأنظمة المحاسبية السليمة من حيث إدارة المنح والإيرادات وضرورة وعي المؤسسات الأهلية بإعداد التقارير المالية والإدارية التي تتطابق مع الخطة السنوية للمؤسسات بالإضافة إلى ضرورة التدقيق على الصعيدين الداخلي والخارجي وإعداد الموازنات.

وتعرض التدريب لأهمية دور مدونات السلوك في تعزيز النزاهة والشفافية في العمل الأهلي، ودور الأسس المالية والإدارية لبناء النموذج الأمثل في مؤسسات المجتمع المدني، مثل إدارة المشتريات والعطاءات، وأهمية النظام المحاسبي كأداة للوصول إلى النزاهة والشفافية والمساءلة.



وفي تدريب قطاع غزة الذي اشتمل على ثلاث دورات، تطرق عبد الكريم عاشور، مدير الإغاثة الزراعية، إلى مفهوم ومبررات اجتثاث الفساد، وتأثيره على التنمية في فلسطين، من خلال عرض نظام النزاهة الوطني كمدخل لاجتثاث الفساد، وأهمية دور مؤسسات المجتمع المدني المفترض ان تلعبه لمواجهة الفساد، وأشاد بالدور الفاعل الذي يلعبه الائتلاف من أجل المساءلة والشفافية "أمان"، من خلال صياغة وطرح سلوك للعمل الأهلي، بهدف

وأكد خلالها المشاركون في مجموعات العمل التي تم تشكيلها أثناء التدريب، على ضرورة التعاون بين مؤسسات العمل الأهلي، لمكافحة واجتثاث ظاهرة الفساد من المجتمع، انطلاقاً من الدور الذي تلعبه هذه المؤسسات في التأثير على السياسات العامة على طريق بناء المجتمع الصالح.



وخلال الورش التدريبية تحدث شوكت صرصور، من مركز التعليم المستمر - جامعة بيرزيت، عن مفهوم الفساد وأسبابه وتأثيراته الخطيرة على التنمية والبناء المجتمعي، الذي يجب أن يركز على استراتيجيات هامة، أهمها التعاون بين كافة قطاعات المجتمع وشرائحه، على مكافحة ظاهرة الفساد من خلال نشر وتعزيز مبادئ الشفافية ونظم المساءلة، مبيناً أنه لا بد من إتباع معايير أخلاقية في العمل، تنسجم مع القوانين واللوائح ومدونات السلوك الأخلاقية التي تحقق الأهداف المرجوة، التي من أهمها الوصول إلى مجتمع خال من الفساد.



أما ناصر طهبوب، فقد أشار إلى ضرورة وجود النظم المالية والإدارية في المؤسسة، وإدارة المنح والعطاءات، بما ينسجم

وأكد عاشور على أن العمل الأهلي يحتاج أن يخرج نفسه من شبهة الفساد، حتى يستطيع أن يقوم بدوره الرقابي الفاعل على كافة قطاعات المجتمع الفلسطيني، وبناء استراتيجيات لمواجهة الفساد، توفر بيئة للنزاهة تعزز الشفافية والمساءلة والمحاسبة، وتعزز مجموعة المفاهيم والنظم والمعاني التي تجتث الفساد من جذوره، ولتحقيق ذلك لا بد من العمل لتحقيق نظام وطني متكامل للنزاهة، وذلك عبر التوعية ورفع الوعي المجتمعي بشكل عام حول قضايا الفساد في القطاعات والمؤسسات العامة المختلفة، والتشديد من خلال التوعية المجتمعية وحشد طاقات وخبرات جميع الأفراد والمؤسسات المعنية في تحقيق التنمية، للتأثير على أصحاب القرار، لتعديل أو إقرار تشريعات تسهم بشكل فعال في محاربة الفساد وتعزيز الشفافية والمحاسبة.

وفي اليوم الثاني تم التركيز على الجوانب الإدارية والمالية، حيث تناوب كل من عماد أبو دية، مدير معهد تامي للإدارة والتدريب، وفريد غنام، مسئول دائرة الموازنة بوزارة المالية، على طرح الأسس الواجب توافرها في مؤسسات المجتمع المدني، مثل النظم المحاسبية كأداة لضمان النزاهة والشفافية والمراقبة في كافة العمليات المحاسبية.



وحتى تتمكن منظمات المجتمع المدني من لعب دور فاعل في محاربة الفساد، فلا بد أن تكون نموذجاً يحتذى في تطبيق قيم النزاهة ومبادئ الشفافية ونظم المساءلة، وهذا ما أكد عليه أبو دية وغنام، حيث قام أبو دية بعرض الأسس المالية والإدارية التي يجب أن تقوم المؤسسات بتبنيها للوصول إلى بيئة واضحة ومساءلة، تستطيع أن تقوم بدورها في تعزيز

ضمنان الشفافية والمساءلة وحرية الوصول إلى المعلومات، وضرورة وجود نظم وسياسات إدارية ومالية واضحة تتبعها المؤسسات الفلسطينية.



وتحدث عاشور حول أسباب الفساد وتعريفاته وتأثيره على التنمية في فلسطين، حيث أشار إلى أن الفساد ظاهرة قديمة قدم المجتمعات الإنسانية، وإننا نحتاج دوماً لأداتين لمواجهة، هما القانون والأخلاق، ويجب العمل على تعزيزهما من خلال سن القوانين التي تعمل على مكافحة الفساد، مثل قوانين حق الوصول إلى المعلومات، وقوانين لضبط العمل الأهلي، حيث أوضح أن الفساد يعد معيقاً أساسياً للتنمية، فهو من أهم أسباب الفقر في العالم، بالإضافة إلى الحروب والعوامل الطبيعية.

و أكد عاشور، على أن انتشار الفساد في أي مجتمع هو نتيجة حتمية للحكم السيئ أو الحكم الضعيف، الذي لا يلتزم بأية منظومة قيم في إدارته للموارد واتخاذ القرارات السياسية أو الاقتصادية، ولذلك يجب أن نعزز فكرة الحاكمية الجيدة، ونعزز الشفافية والمساءلة داخل المجتمع المدني، من خلال تنظيم أوضاعها ومحاربة كافة مظاهر الفساد والحكم السيئ، مثل المحسوبية ومحاباة الأقارب وذوي الصلة، وتفشي الرشوة وانتهاك الحقوق، والانحياز للفئات القوية على حساب الفئات الضعيفة، حيث إن أولويات التنمية لأي مجتمع تهدف إلى تمكين الفقراء والمهمشين من الوصول إلى مختلف المصادر، خاصة في ظل محدودية المصادر المتاحة للمجتمعات، كما يجب العمل على تمكين جميع الفئات من المشاركة الفاعلة في القرارات التي تخصهم وخصوصاً الانتخابات.

نزاهة: مشروع لتعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي

قبل المنظمة الأهلية لتحقيق قيم النزاهة ومبادئ الشفافية، في تنفيذها لمشترياتها من السلع والخدمات التي تحتاجها، والتي من أهمها أن تتم عمليات الشراء في جو كامل من المنافسة الشريفة، بحيث يتم اختيار أفضل المواصفات الفنية مع انساب تكلفة، والتأكد من عدم وجود أي تضارب في المصالح، وتحديد منهجية فتح العطاءات أو العروض وتقييمها بشكل مسبق.

وشدد المدربان على أهمية التدقيق الخارجي، الهادف إلى إضفاء المصداقية وزيادة الثقة في البيانات المالية التي تصدرها الإدارة، كون التدقيق الخارجي ينفذ من جهة مستقلة عن إدارة المنظمة الأهلية، ومن المفترض أن تكون جهة ذات خبرة ودراية عاليتين في مجال المحاسبة والتدقيق والمعايير المتعلقة بها.

بالإضافة إلى ذلك، تعرض التدريب إلى النموذج الأمثل لإدارة المشتريات والعطاءات وضمان إجراءاتها حسب القانون واللوائح واللائحة المقررة داخل المؤسسة.

وتم التأكيد على أهمية دور الرقابة الداخلية والخارجية في جميع مستويات الإدارة التنفيذية وعلى مستوى مجالس الإدارة، وعلى أهمية نشر تقارير دورية منتظمة تقدم لأصحاب العلاقة وتنتشر للجمهور.

النزاهة والشفافية داخل المجتمع الأهلي خصوصاً، والمجتمع الفلسطيني عموماً.

وعرض أبو دية أهمية عناصر النظام المحاسبي، إدارة المشتريات والعطاءات، إدارة المنح والإيرادات، إعداد التقارير المالية، التدقيق الداخلي والخارجي، بالإضافة إلى إعداد وإدارة الموازنة والتسويات البنكية، كأدوات للرقابة والمساءلة والشفافية داخل مؤسسات المجتمع المدني أمام الجمهور، وأصحاب العلاقة مثل الوزارات المختصة، والممولين، وأمام مجالس الإدارة الخاصة بالمؤسسات نفسها.

وأوضح أن النظام المحاسبي يعتبر في أية مؤسسة العمود الفقري في عملها، حيث أن وجود نظام محاسبي جيد، يمكن المؤسسة من توفير معظم العناصر الضرورية للتقيد بمبادئ الشفافية، بما في ذلك إعداد وتقديم التقارير المالية، وتوفير العناصر الأساسية المطلوبة لنظام رقابة داخلي، يمكن المؤسسة من كشف الأخطاء وتصحيحها في الوقت المناسب، ويمنع حدوث خروقات لحساباتها وسجلاتها المالية.

وشدد أبو دية على أهمية وجود نظام مشتريات واضح داخل كل مؤسسة، بما يتلاءم مع طبيعة عملها وحجم مشترياتها، فهناك أمور هامة يجب توافرها وتطبيقها من



تشكيل شبكة "منظمات أهلية ضد الفساد"

"امان" ينظم لقاءً مع منظمات العمل الاهلي في محافظات الوطن



بالتعاون مع شركائنا في العمل الأهلي، الذين عبروا عن رغبتهم بالتعاون، بما يمكن من تعزيز مبادئ الشفافية ونظم المساءلة وقيم النزاهة في العمل الاهلي .

وخلال حلقة النقاش، اكد المجتمعون على مداخله عارف جفال من المنتدى المدني بضرورة تحديد معايير عضوية وميثاق واضح للعمل، وتجنب التشكيل العشوائي، كما يجب تحديد التزامات الأعضاء، مشددين على الترجمة العملية المتمثلة بالسلوك القدوة، سواء بالعمل داخل المنظمة الأهلية أو بانفتاحها على الجمهور.

وأكدت "امان" للحضور أن الباب مفتوح أمام أي مؤسسة أهلية للانخراط في الشبكة المقترحة، ومن ثم يتم تحديد القواسم المشتركة التي تجمع المشاركين في اطار خطوات عملية وسريعة، من شأنها حشد الطاقات من اجل بناء حركة مجتمعية ضد الفساد، ويكون لها تاثير ملموس.

وشدد الحضور على أهمية تنفيذ حملات التوعية المناهضة للفساد، كمهمة اولى ل " حملة منظمات اهلية ضد الفساد "، يشارك فيها اكبر عدد ممكن من المؤسسات، كل في موقعه وحسب اختصاصه، وحسب الامكانيات المتاحة، على ان يقوم ائتلاف "امان" باعداد ورقة بناء على النقاش الذي تم، ومن ثم الاعلان عن الحملة الوطنية لمكافحة الفساد.

نظم ائتلاف "امان"، ضمن فعاليات مشروع نزاهة لتعزيز الشفافية و المساءلة و النزاهة، لقاءً بمشاركة ممثلين عن ٢٦ منظمة أهلية، لمناقشة متطلبات تشكيل جسم من المنظمات الأهلية ضد الفساد، والمهام التي يمكن تنفيذها بشكل مشترك، وآليات العمل المستقبلية.

واوضح د.عزمي الشعيبي، المنسق العام لائتلاف "امان"، ان الهدف من اللقاء يكمن في رغبة العديد من المؤسسات الأهلية لتشكيل جسم لمكافحة الفساد، الذي يهدد التنمية الفلسطينية والإنسان الفلسطيني، في جميع انحاء الوطن، موضحاً أن العمل الأهلي لا يريد أن يستسلم لمبدأ الفصل بين الضفة والقطاع، مشيراً الى أن أكثر من عشر مؤسسات تم الاتصال معها من محافظات غزة، أبدت استعدادها للدخول في التحالف المقترح تشكيله ضد الفساد، من منطلق ايمان الائتلاف أن مقاومة الفساد يمكن العمل عليها بجدية من قبل مؤسسات العمل الأهلي، كونها القادرة على التغيير في ظل غياب الإرادة السياسية لمعالجة هذا الموضوع، كما يمكن لهذه المنظمات أن تحويل هذا الجهد إلى قوة عملية يكون لها التأثير الفاعل في محاربة الفساد.

ومن الجدير ذكره ان "ائتلاف "امان" على تواصل تام مع مؤسسات دولية في مجال اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، وقد حصل الائتلاف على مشروع للترويج لهذه الاتفاقية، وان ذلك الدور ليس لإئتلاف "امان وحده، وإنما

مساءلة العمل الأهلي الفلسطيني



صدر عن الإئتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان"، كتاب مساءلة العمل الأهلي الفلسطيني: دراسة تقييمية، وتوزعت مادة الكتاب على ثلاث أقسام، وقد تناول كل من هذه الأقسام مبادئ الشفافية ونظم المساءلة في العمل الأهلي الفلسطيني من زاوية معينة، لقاسم المشترك بينها هو أن منظمات العمل الأهلي يجب أن تشكل صمام أمان أخلاقي في مواجهة الفساد في المجتمع والدولة.

وقد ركزت الباحثة فاطمة المؤقت، في القسم الأول، على مدى مساهمة البيئة القانونية في تعزيز مراعاة منظمات العمل الأهلي الفلسطيني لمبادئ الشفافية ونظم المساءلة في عملها، وتتضمن البيئة القانونية الناظمة لعمل هذه المنظمات قانون الجمعيات الخيرية والمؤسسات الأهلية ولائحته التنفيذية، وقانون ديوان الرقابة الإدارية والمالية، واستنتجت الباحثة أن مواد هذه القوانين توفر أرضية مهمة يمكن البناء عليها في مجال ضمان شفافية هذه المنظمات، لكنها تحتاج إلى تطوير، خاصة في مجال ضمان المساءلة الداخلية فيها، وتعزيز شفافتها تجاه أعضائها وجمهورها، خاصة في مجال الزامها بنشر تقارير دورية إدارية ومالية، وضمن حق الجمهور في الاطلاع على وثائقها وأنشطتها، وتوفير نصوص تعالج تضارب المصالح لدى مجالس إدارتها، وتعزيز المساءلة الداخلية.

وتناول الباحث جبريل محمد، مصادر شرعية هذه المؤسسات وتأثيرها على مراعاة هذه المؤسسات لمبادئ الشفافية ونظم المساءلة في عملها، وناقش مصادر شرعيتها على المستويات التالية: الشرعية الوطنية والتاريخية، والشرعية المستمدة من وظيفتها الاجتماعية، الناشئة عن تلبية إحتياجات مجتمعية، والشرعية المستمدة من البعد الأخلاقي والقيمي، والشرعية الاجرائية القانونية، وتتشكل شرعية هذه المنظمات من مركب الجهات التالية: الممول والجمهور المستهدف، والسلطة الوطنية الفلسطينية، وتتأثر شرعية المنظمات الأهلية الفلسطينية بالعوامل التالية: التوتر الدائم ما بين العلاقة مع الممول، والعلاقة مع جمهور المنظمة والفئات المستهدفة، وطبيعة علاقاتها مع المنظمات الأخرى، وكفاءتها (التوظيف الأفضل لمواردها)، وطبيعة علاقتها مع السلطة الوطنية الفلسطينية.

وقدم الباحث حسن لدادوة في القسم الثالث، تقييم أولي لقيم النزاهة ومبادئ الشفافية في بناء وعمل المنظمات الأهلية

الفلسطينية، بالاعتماد على ما هو متوفر من أدبيات سابقة، وكذلك من خلال مراجعة الصفحات الالكترونية لبعضها، وقد جرى تقييم مراعاة هذه المنظمات لمبادئ الشفافية، ونظم المساءلة، والثقافة المهنية التي تقوم على محاربة الفساد من خلال مؤشرات خاصة بكل منها، وجاء الاهتمام بهذه القضايا الثلاث بوصفها مؤشرات مهمة تعكس مدى حرص المنظمة على محاربة الفساد من جهة، وبوصفها آليات فعالة للحد من الفساد، وتزيد من صعوبة ممارسته، من جهة أخرى، ودعت الورقة إلى العمل على بلورة هيئة وطنية عامة من المنظمات الأهلية نفسها، ذات صلاحيات في مجال مراقبة مراعاة هذه المنظمات لمبادئ الشفافية ونظم المحاسبة وقيم النزاهة، والسعي إلى بلورة جهة محايدة من المجتمع الأهلي، تمنح شهادة في هذا المجال للمنظمة الأهلية التي تطلبها بعد تحقيقها متطلبات الحكم الصالح، ومراعاة مبادئ الشفافية، ونظم المساءلة، وتجسيد قيم النزاهة في عملها وفي سلوك عاملها.

إضاءة على موضوع الشفافية والمساءلة في قوانين العمل الأهلي العربية

تضارب المصالح في العمل الاهلي العربي

بموجب قانون الجمعيات والمؤسسات رقم ٩٣ لسنة ١٩٥٨ في سوريا مادة ٢٩: لمجلس الإدارة أن يعين مديرا من أعضائه أو من غير أعضائه يفوضه التصرف في أي شأن من الشؤون الداخلة في اختصاصه.

مادة ٣٣: لاي يجوز لعضو الجمعية الاشتراك في التصويت اذا كان موضوع القرار المعروض ابرام اتفاق معه أو رفع دعوى عليه أو انتهاء دعوى بينه وبين الجمعية، وكذلك كلما كانت له مصلحة شخصية في القرار المطروح فيما عدا انتخاب هيئات الجمعية .

ينظم أحكام الجمعيات المرسوم السلطاني ١٤ لسنة ٢٠٠٠ المعدل بالمرسوم السلطاني ٥٥ لسنة ٢٠٠١ والمرسوم السلطاني ٣ لسنة ٢٠٠١ والقرار الوزاري ١٥٠ لسنة ٢٠٠٠ في سلطنة عمان.

مادة ٢٩/٢: لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل فيها بأجر.

أما قانون الجمعيات رقم ٢١ لسنة ١٩٨٩ المعدل بالقانون ٤٤ لسنة ٢٠٠٢ في البحرين.

مادة ٣٧: لا يجوز لعضو الجمعية الاشتراك في مناقشات الجمعية العمومية أو الادلاء بصوته في مسألة معروضة عليها اذا كانت له مصلحة شخصية في الموضوع المطروح للمناقشة أو القرار.

مادة ٤٢/٢: لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل فيها بأجر.

مادة ٤٨: يجوز لمجلس الإدارة أن يعين مدير من أعضائه، أو من غير أعضائه، ويفوضه التصرف في أي شأن من شؤون مجلس الإدارة. ويجوز أن يكون تعيين المدير مقابل أجر يحدده المجلس، وفي هذه الحالة يعتبر المدير مستقيلا من عضوية مجلس الإدارة .

القانون رقم ١٩ لسنة ١٣٦٩ في ليبيا.

المادة ٢٦: لا يجوز لعضو الجمعية، ولا يجوز لعضو مؤتمر الجمعية -في حالة اختيار هيئاتها- أن يشترك في اجتماعات المؤتمر، إذا كان له أو لأحد اقاربه من الدرجة الرابعة مصلحة شخصية في القرار المطروح، أو إذا كان موضوع القرار عقد اتفاق معه أو لرفع دعوى عليه، أو إنهاء نزاع بينه وبين الجمعية.

القانون رقم ٩٠-٣١ لسنة ١٩٩٠ في الجزائر

المادة ٤٦: استعمال أملاك الجمعية في أغراض شخصية، أو في أغراض أخرى غير وارد في قانونها الأساسي، خيانة للأمانة، ويعاقب عليها وفق أحكام قانون العقوبات.

لبنان - الأردن - المغرب - قطر - تونس - موريتانيا - السعودية

لا يوجد نص صريح يحظر المنافع الشخصية

عن كتاب

الدليل التشريعي العربي للمنظمات الأهلية

تأليف عبد الله خليل

إن المتتبع لنظام النزاهة العربي يلاحظ أن معظم القوانين في الدول العربية تحظر على أعضاء الإدارة استغلال مركزهم في المؤسسة الأهلية لمصالح شخصية، لأن عملية تعارض المصالح تثير شبهات وشكوك حول المؤسسة، والمسؤولين عنها. فالمؤسسة تتحمل مسؤولية خاصة في رقابة الإجراءات وسلامتها ولا بد من حرص المؤسسة على تعزيز وتشجيع أعضاء الإدارة والموظفين على الالتزام بالقانون الذي يحمي المؤسسة ويجنبها أية إرباكات تفقد المصداقية المرجوة وبالتالي تحد من دورها في تأدية رسالتها وزعزعة كيانها. وفي هذا السياق نستعرض القوانين المتعلقة بتضارب المصالح في قوانين العمل الأهلي في الدول العربية كما وردت في كتاب الدليل التشريعي العربي للمنظمات الأهلية للمؤلف عبد الله خليل.

يتطرق القانون رقم ٨٤ لسنة ٢٠٠٢ للجمعيات والمؤسسات ذات النفع العام في مصر.

المادة ٣٠: لا يجوز لعضو الجمعية العمومية الاشتراك في التصويت، إذا كانت له مصلحة شخصية في القرار المعروض، وذلك فيما عدا انتخاب أجهزة الجمعية .

المادة ٣٦: لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل بأجر .

المادة ٣٩: يجوز لمجلس الإدارة أن يعين مديرا من بين أعضائه أو من غيرهم ويحدد قرار التعيين أعمال الإدارة التي يختص بها والمقابل الذي يستحقه.

القانون الاتحادي رقم ٦ لسنة ١٩٧٤ في دولة الامارات

المادة ٢٢١: لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل لدى الجمعية في أي وظيفة بأجر أو مكافأة.

وبموجب القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٦٢ في شأن الأندية وجمعيات النفع العام والمعدل بالمرسوم بالقانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٨٨ والقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٣ من القانون الكويتي.

المادة ١١/٢: لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة، والعمل لدى الجمعية في أي وظيفة بأجر أو مكافأة.

القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠١ الذي ينظم عمل الجمعيات في اليمن.

المادة ٢/٢٧: لا يجوز لعضو الجمعية التصويت، إذا كان له مصلحة شخصية في القرار المعروض فيها، عدا انتخاب قيادات الجمعية أو المؤسسة الأهلية.

مادة ٣٣: يجوز للهيئة الإدارية أن تعين مديرا للجمعية من بين أعضائها أو من غيرهم ويحدد قرار التعيين المهام التي يقوم بها .

مادة ٧٧: لا يجوز توزيع أو استخدام أي من الأرباح الصافية وعوائد الأنشطة أو الأصول التي تمتلكها الجمعية أو المؤسسة، لتوفير أية منافع شخصية خاصة مباشرة أو غير مباشرة، لأي من أعضاء الهيئة الإدارية أو موظف أو مؤسسة أو متبرع.

القانون رقم ١ لسنة ٢٠٠٠ في فلسطين

مادة ٢٠: لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل لدى الجمعية في أي وظيفة بأجر.

دور الحكم الجيد في تفكيك ظاهرة الفساد

د. ناصر عبيد ناصر

والمشاركة بقدر ما هي حق للمواطن، فإنها ترتب عليه مسؤولية المشاركة في صنع القرارات الاقتصادية والسياسية، المتعلقة بصياغة حاضر البلاد ومستقبلها، وإذا كان هذا هو حال الحكم الجيد، فكيف لنا أن نميزه عن الحكم غير الجيد؟

الحكم غير الجيد هو الحكم غير المتوازن من حيث طغيان السلطة واحتوائها المجتمع المدني، بل تحكم السلطة التنفيذية بالسلطتين التشريعية والقضائية، والسيطرة المطلقة للسلطة المركزية على السلطات المحلية، وإقصاء المواطنين عن المشاركة في صنع حاضرهم ومستقبلهم، ففي ظل غياب الشفافية، فإن السلطة التنفيذية تتحكم بالمعلومات وتتصرف بها كما تشاء لإحكام سيطرتها على المجتمع، كما أن الحكم غير المتوازن يحول دون تمكين السلطة التشريعية من الاضطلاع بمهامها وتهميشها، ويتحول أعضاء البرلمان إلى مجرد وسيط لتأدية الخدمات لناخبيهم، ما يهيئ المناخ لانتشار ظاهرة الفساد، وقد تتحول السلطة في ظل الحكم غير الجيد إلى مجرد شكل، فاقدة استقلاليتها، وفي إطاره يتم احتواء السلطة القضائية التي لا تقوى على فرض هيبه القانون وسطوته، فيتحول القضاء إلى مجرد موظفين، والمحاكم إلى دوائر تقع تحت سطوة السلطة التنفيذية، بل يصبح القضاء عرضة للنهب وتلقي الرشاوى. فتهتز ثقة المواطنين بالقضاء، وتعم أجواء اللاشريعة، الأمر الذي يمهد الطريق لتفشي ظاهرة الفساد الذي يهدد كيان المجتمع ويدمره على المدى الطويل، كما أن المركزية المفرطة تجسد طغيان السلطة التنفيذية وتحكمها بالسلطتين التشريعية والقضائية، ناهيك عن تحكمها بالسلطات المحلية وتكبير حركتها، بل تهمش دور القضاء في مكافحة الفساد على المستوى المحلي.

وفي ظل الحكم غير الجيد، يتم تغييب مؤسسات المجتمع المدني وتهميشها، وعندها تختفي الأصوات التي تطالب بمحاسبة الحكومة، وتتحول مؤسسات المجتمع المدني بمرور الزمن إلى توابع للحكومة، وقد تحالف معها.

يتعذر انهاء ظاهرة الفساد ووضعه تحت السيطرة على الصعيد المحلي، من دون تفكيكه على الصعيد الإقليمي والدولي، ويمكن للبرلمانيين أن يلعبوا دوراً مهماً في مكافحة الفساد والسيطرة عليه، رغم ما يتسبب فيه النظام الدولي المعولم من تهميش المؤسسات النيابية، وأداء دورها في خلق بيئة ديمقراطية نظيفة، تفسح المجال لمزيد من المشاركة الشعبية في صنع القرارات الاقتصادية والسياسية، والمساهمة في تفعيل دور الدولة في حياة المجتمع، والحد من استغلالها الأفقية، فضلاً عن مساهمتها في تحقيق التوازن بين الدولة من جهة، ومؤسسات المجتمع المدني من جهة أخرى، ومجابهة المؤثرات السلبية للعولمة والحد من مؤثراتها على القرار الوطني المستقل.

بإمكان الحكم الجيد السيطرة على الفساد، واجتثاثه من جذوره، من خلال تحسين نوعية الحكم الذي يُعد بحق المدخل الرئيس لقيام مؤسسات حاكمة، وقادرة على مواجهة الفساد على الصعيدين المحلي والعالمي، والبرلمان بوصفه مؤسسة ديمقراطية، فإنه يحقق التواصل بين الدولة والمجتمع، من خلال النهوض بمهامه التشريعية والرقابية والتمثيلية، وبما يُسهم في ترسيخ أركان الحكم الجيد، المتمثلة في المحاسبة والشفافية، ولا تستقيم المحاسبة إلا في حال التوازن السليم بين السلطات الثلاث، التشريعية والتنفيذية والقضائية، وبين مختلف مستويات الحكم، وفي حال اختلال هذه التوازنات سرعان ما تنزعزع أركان الحكم الجيد، وتلعب الشفافية دوراً مهماً في ترسيخ الحكم الجيد، فهي تتيح تدفق المعلومات وتفتح الباب على مصراعيه للحوار البناء بين المواطنين ومؤسساتهم المدنية، والشفافية شرط لا غنى عنه في تطبيق المحاسبة المقترنة بالمشاركة الشعبية في رسم سياسات الدولة.

والمشاركة بمعناها الواسع تعني إشراك المواطنين في الحكم، بغض النظر عن انتماءاتهم العرقية والمذهبية والإثنية،



من اجل فلسطين خالية من الفساد



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

إيماناً 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.