



العدد الأول - أيار ٢٠٠٦

أمان تطلق مشروع نزاهة

يعمل الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة - أمان منذ سنوات للعمل على تعزيز مبادئ الشفافية ونظم المساءلة وقيم النزاهة في المجتمع الفلسطيني، وتعمل أمان وهي أيضا فرع منظمة الشفافية الدولية في فلسطين. مع القطاعات المختلفة في المجتمع الفلسطيني بهدف تطوير مناخ وبيئة العمل فيهما بما يخدم الحد من انتشار الفساد.

وفي ما يتعلق بالمنظمات الأهلية الفلسطينية، والتي لعبت تاريخياً أدواراً هامة، تباينت تبعاً للظروف والأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي مر بها المجتمع الفلسطيني، قبل نشوء السلطة الوطنية الفلسطينية وبعدها، وساهمت بفعالية في الدفاع عن وجود الشعب الفلسطيني وتعزيز صموده، وتعزيز القيم التحررية والتقدمية والإنسانية لديه، فإن مصداقيتها أمام المواطن الفلسطيني تتطلب تعزيز ثقافة أكثر تحدياً ومقاومة لظاهرة الفساد في عملها وسلوك مسؤوليها.

وفي هذا السياق، نرى مشروع "نزاهة" كمبادرة من "ائتلاف أمان" للعمل مع المجتمع الأهلي الفلسطيني بمؤسساته وقياداته على تعزيز هذه القيم والمبادئ في عمل المنظمات الأهلية الفلسطينية، بغرض تمكينها وإشراكها في الجهد الوطني العام لمكافحة الفساد في المجتمع الفلسطيني.

نشرة دورية تصدر عن الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة - أمان
مشروع تعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي

المجتمع الأهلي يبادر إلى نقاش أشكال وآليات مساءلته



في ورشتي عمل عقدهما الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان"، في رام الله وغزة، وضمن فعاليات مشروع "نزاهة"، حول أشكال وآليات المساءلة في عمل المنظمات الأهلية الفلسطينية، للوقوف على واقع المساءلة الراهن في عملها وتقييم مدى فاعليته في الحد من ظاهرة الفساد:

يوجد تناقض كبير بين المصادقية والشرعية

عزت عبد الهادي

بصراحة، يوجد تناقض كبير بين مفهوم المصادقية، التي تتعلق بالمساءلة والاحتراف، وبين مفهوم الشرعية. من قال أن انتخابات الهيئة العامة قد تفرز أفضل الأشخاص؟ ربما تفرز سياسيين ليسوا بالضرورة قادرين على إعطاء الدعم لمؤسسة بحثية. هل انتخاب أعضاء مجلس إدارة من قبل الهيئة العامة كافياً؟ نحن نعرف جميعاً كيف تشكل الهيئات العامة وكيف توسع عضويتها!

المدخلات ص ٢

الهيئات التنفيذية لا تريد من يحاسبها

هديل القزاز

أعترف بأنني مثل أغلبكم شماعة، يتم استخدام عضويتي في مجالس إدارة بعض المؤسسات، والهيئة العامة لمؤسسات أخرى، لإضفاء صورة قانونية وشرعية على هذه المؤسسات. عضو الهيئة العامة أو الهيئة الإدارية المثالي هو من لا يرى ولا يسمع ولا يتكلم إلا ضمن الحدود المتعارف عليها، وضمن تبادل أدوار متفق عليه ضمناً.

المدخلات ص ٥

في هذا العدد أيضاً:

- السلطة الفلسطينية ومساءلة المنظمات الأهلية
- متطلبات الحكم الديمقراطي في المنظمات الأهلية
- التمويل الخارجي وفرض الشروط السياسية
- دور قديم أم جديد للمنظمات الأهلية؟
- حسناً فعلت المنظمات الأهلية ... ولكن!
- فدوى الشاعر
- محسن أبو رمضان
- إعداد: إياد الرياحي
- عزمي الشعيبي
- جورج جقمان

ثم هناك السلطة التي تشن هجوماً من وقت لآخر أيضاً، إضافة إلى المؤسسات الدولية ذات الحاکمية العالمية، مثل البنك الدولي، وصندوق النقد الدولي، التي تشن الهجمات على المنظمات غير الحكومية إذا ما استهدفت بحملات الضغط التي تنفذها منظمات المجتمع المدني.

انتداب متسع

سبب خامس ومهم، يتعلق بالوضع الفلسطيني: وهو اتساع دور المنظمات الأهلية الفلسطينية وانتدابها وعملها، التي أصبح لها دور كبير في إدارة عملية التنمية، أي أنها أصبحت جزءاً من إدارة عملية معقدة. فوق هذا فقد تنامي دورها في عملية التغيير الاجتماعي والتحول الديمقراطي، وهذا دور صعب، وبخاصة بعد اتفاق أوسلو، ونشوء السلطة الفلسطينية. إذ أصبحنا ندير عملية للانتقال من الإغاثة وتوزيع المساعدات الإنسانية إلى التنمية، أي أخذنا نعمل في الاستثمار في الناس وبناء المؤسسات. هذا الدور الكبير صار يحتاج إلى مساءلة. هناك دوران جديدان بدأت المنظمات الأهلية بالعمل ضمنهما، وهما: تطوير القدرات والمرافعة والضغط، صعداً من أهمية موضوع شرعية هذه المنظمات ومساءلتها.

شروعات مختلفة

إذا كانت هذه هي الأسئلة الأساسية، فما هو مفهوم الشرعية ومفهوم الشفافية؟ من الضروري تطوير إطار مفاهيمي يربط مفهوم الشرعية بموضوع المساءلة والمحاسبة، باعتبارها جميعاً عناصر مهمة، وذات تأثير متبادل على بعضها. نعني بالشرعية: انطباعات الأطراف المؤثرة بأن النشاطات الحالية التي تقوم بها المنظمات الأهلية، والتأثير الذي تحدثه، تلائم القيم الاجتماعية الأساسية، وتتواءم ورؤى وقيم المؤسسات نفسها، وعلى مستويات مختلفة: على المستوى المؤسسي، حيث يكون هناك الإطار القيمي، المعرفي، والتنظيم بما يتعلق بمدى استجابة المؤسسة لإجراءات ونظم المساءلة الداخلية؛ وعلى مستوى الشرعية القانونية؛ أي إلى أي مدى نستجيب كمؤسسات أهلية لقانون المنظمات الأهلية الفلسطينية، فلكي تكون المؤسسة شرعية يجب أن تستجيب لمجموعة من الإجراءات؛ ثم على مستوى الشرعية السياسية المستمدة من المرجعيات. فلسطينياً، تمتعت المنظمات الأهلية تاريخياً بشرعية سياسية بالتحريك الاجتماعي ضد الاحتلال. لكن هذا غير كافٍ، فلدينا أيضاً شرعية تقنية معرفية تتعلق بالمهارات.

في الواقع الفلسطيني لدينا شرعية سياسية، لكن لدينا ضعفاً كبيراً في الشرعية القانونية والشرعية المعرفية والتقنية. لذلك، عندما نقول إدارة الانتقال بالإطار المعرفي المفاهيمي، نعني الانتقال من مؤسسات مبنية على الإغاثة، الفرد الواحد، الحزب السياسي، والنزعة الجغرافية الضيقة، إلى مؤسسات ديمقراطية، مهنية، شفافة وذات نظم مساءلة. وهذا انتقال مهم بالشرعيات؛ فالشرعية السياسية تمنحها الأحزاب، وهي ليست بالضرورة واحدة من الشرعيات الأساسية.

بين الشرعية والمساءلة

عزت عبد الهادي*

في البدء، علينا الاعتراف بوجود مشكلة في موضوع الشرعية والمساءلة لدى المنظمات الأهلية لا يمكننا التغاضي عنها، وقد أصبحت مثار نقاش جدي بين كل الأطراف الفاعلة. وفي الوقت نفسه، يجب أن نعترف بأهمية دور المجتمع المدني، الذي أخذ يلعب دوراً أساسياً في العقدين الأخيرين، وبخاصة في مسائل الحكم والتحول الديمقراطي، ... إلى آخره.

وكي يتمكن المجتمع المدني من الاستمرار في هذا الدور المهم، علينا التفكير بشكل إيجابي بإستراتيجيات للتغلب على هذه المشكلة. والجانب الإيجابي هنا أننا نعتزف بوجود هذه المشكلة. أعتقد أن المشكلة لا تتعلق بالمساءلة فقط، بل وبالشرعية أيضاً، والنقاش العالمي الآن يدور حول الشرعية والمساءلة معاً. وهذا ما سأناقشه اليوم، بادئاً بطرح مجموعة من الأسئلة: لماذا نطرح موضوع المساءلة الآن؟ وما هي الأسباب التي تضع تحديات أمام المنظمات الأهلية الفلسطينية أو غيرها في قضية الشرعية والمساءلة؟

السبب الأول لهذا يسمى عالمياً بـ "أزمة الحكم". توجد أزمة حكم في فلسطين والعالم العربي لها علاقة بمسائل الفساد وغيره، وبسوء الإدارة في النظام السياسي. هناك أزمة حكم أيضاً في القطاع الخاص، وفي الحاکمية العالمية مثل الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية. وأصبح الجمهور ينظر للمؤسسات الأهلية، وهي مؤسسات ضمن أزمة الحكم الموجودة عالمياً، على أنها تعاني من فساد أيضاً. أعتقد أن أزمة الحكم في القطاع الخاص والدول بشكل عام هي سبب أساسي لطرح هذا الموضوع الآن.

السبب الثاني يتعلق بمدى التزام المؤسسات الأهلية بالقيم والرسالة والرؤى التي تحملها، وتعمل من أجلها. هناك شك يتنامى حول مدى التزام هذه المؤسسات برؤاها ونظم القيم التي تعلنها.

نقطة المرفى برميل العسل

سبب ثالث مهم أيضاً يتعلق بإساءة بعض المنظمات الأهلية. فلدينا نماذج جيدة وأخرى فاسدة. لكن، وكما يقال، فإن نقطة مر تقسد برميلاً من العسل.

سبب رابع، مهم جداً باعتقادي، دفعنا للتفكير في الموضوع، هو الهجمات المتكررة التي يتعرض لها المجتمع المدني من جميع المستهدفين بحملات الضغط التي يقوم بها. مثلاً، إذا ما تعرضنا لموضوع وثيقة الإرهاب الخاصة بوكالة التنمية الأمريكية، وقمنا بحملة ضدها، يشن الهجوم على المنظمات غير الحكومية؛ وإذا تعرضنا للاتحاد الأوروبي، في موضوع الإجراءات المالية والإدارية، وموضوع الخبراء الأجانب، يشن هجوم آخر، ... وهكذا.



هذا تناقض كبير في المفهوم المرجعي. إذا أردنا كتابة تقرير محترم، فإن المهنيين التنفيذيين هم القادرون على كتابة هذا التقرير لا المجلس. فمن قال أن المجلس يقدر على نقاش تقرير مقدم حتى من الإدارة التنفيذية. المجلس موجود لإعطاء شرعية للهيئة، وليراقب أداء المؤسسة بشكل عام، لكن حذار أن نخلق مشكلة بين المستويين التنفيذي والتشريعي للمؤسسات، وأن نسمح بتداخل الأدوار. فالمجلس لا يملك الطاقات والإمكانات للدخول على دور المستوى التنفيذي، ودخول المستوى التنفيذي على عمل المستوى التشريعي يخلق إشكاليات كبيرة أيضاً.

يجب أن نحدد الصلاحيات والمهام الخاصة بالمستويين بشكل واضح ودقيق، حتى الآن لدينا ليس في فهم القانون في ما يخص تحديد الصلاحيات والمهام. وهذا أمر يحتاج إلى تنقيف وتوعية حول أدوار الهيئات المختلفة للمؤسسات ومهامها. فالقانون واضح من ناحية المسؤوليات، إلا أنه لم يراع أن هناك أنواعاً مختلفة من المؤسسات في الواقع الفلسطيني، وتعامل معها على أساس أنها جمعيات خيرية. جزء كبير من المنظمات الأهلية الفلسطينية تطور إلى مؤسسات مهنية محترفة، تحتاج إلى مجلس أمناء وليس هيئة عامة. ليس من الصواب أن ندافع عن القانون هنا، ويجدر بنا أن نحاول الوصول إلى صيغ أخرى تناسب هذه المنظمات.

نماذج المساءلة

الآن ما هي نماذج المساءلة؟
أؤكد أنه ليس من الصواب أن ننظر إلى الموضوع بشكل بسيط، فأنواع المساءلة ونماذجها موضوع معقد ويدور حوله نقاش جدي عالمياً. لنفكر في النماذج التالية للمساءلة: هناك مثلاً المساءلة التمثيلية. وسأذكر هنا قصة مشهورة من الهند عندما جاء البنك الدولي وأقام سداً في منطقة فقيرة جداً، الأمر الذي أثار الناس أي المرجعية. وهنا قامت بعض المؤسسات بالدفاع عن الناس ضد البنك الدولي. هذا مثال للمساءلة التمثيلية، وهي تحتاج إلى

وهنا أود التركيز على نقطة مهمة؛ في حالة الشركات، وفي حال الحكومة أيضاً، هناك جهة واحدة تسائل. بالنسبة للمنظمات الأهلية المسألة أكثر تعقيداً، فنحن مساءلون أمام الجهات المانحة، المرجعيات الجماهيرية، مجالس الإدارة، الهيئات العامة. نحن مساءلون أمام أكثر من جهة. هذا التعدد يخلق تعقيداً، ويحتاج إلى إمعان النظر، وهو إما ينتج نموذجاً للمساءلة المتعددة وإما اللامساءلة.

المصداقية المهنية والشرعية

أنا لا أتفق مع أن نموذج المساءلة الوحيد هو المساءلة أمام أعضاء الهيئة العامة. هناك أنواع متعددة من المساءلة. وبرأيي، أن قانون المنظمات الأهلية أخطأ بتعامله مع جميع المؤسسات على أنها مؤسسات ذات عضوية. من قال أن مراكز الأبحاث ومنظمات المرافعة يجب أن تكون ذات عضوية؟ ربما تحتاج مؤسسة بحثية إلى خمسة أكاديميين يراقبون عملها فقط. ليس بالضرورة أن ندافع عن هذا النموذج الذي يصح للجمعيات، أو للمؤسسات تهدف إلى خدمة أعضائها سياسياً. فهذه قد تحتاج إلى عضوية.

بصراحة، يوجد تناقض كبير بين مفهوم المصداقية، التي تتعلق بالمساءلة والاحتراف، وبين مفهوم الشرعية. من قال أن انتخابات الهيئة العامة قد تفرز أفضل الأشخاص؟ ربما تفرز سياسيين ليسوا بالضرورة قادرين على إعطاء الدعم لمؤسسة بحثية.

هل انتخاب أعضاء مجلس إدارة من قبل الهيئة العامة كافياً؟ نحن نعرف جميعاً كيف تشكل الهيئات العامة وكيف توسع عضويتها! وهذا يقودنا إلى مسألة في غاية الأهمية، يجب أن نناقشها في موضوع المرجعيات، وتختص بالعلاقة بين مصداقية مؤسسة مهنية قوية، لديها معايير بحكم عملها في مجال معين، وبين مجلس إدارة منتخب سياسياً ولا يستطيع إعطاء الدعم لهذه المؤسسة.

هذا النموذج، ما هو مصدره؟ كيف نحده؟ ما هي أساسياته؟ كيف يمكن صياغته؟ الموضوع معقد ويتشابك فيه المفهوم الكمي والنوعي. مثلاً، يدور اليوم نقاش حول: ما هو الأهم: الناتج الأخير من عملية التنمية؟ أم المشاريع؟ أم كيف تتم العملية؟ نأخذ مثال مؤسسة تنفذ مشروعاً ما: السؤال هنا: هل نقول عقدنا ٣ ورش عمل حضرها ١٠٠ شخص؟ وهذا أسلوب في التقرير عن هذه النشاطات، أم نتحدث عن كيف تمت هذه الورش؟ أي المسار أو العملية التي تمت من خلالها؟ هل ساهمت في تمكين الناس أم لا؟ وهذه مؤشرات نوعية في المساءلة. من الأهمية بمكان أن نعمل مصالحة بين العملية والناتج النهائي، أو أن نقول إننا نهتم بالناتج النهائي وليس بالمسار؛ أي العملية. أعتقد أننا بحاجة إلى تغيير نمط التقارير التي نقدمها. لا يمكن أن نكتفي بالحديث عن الكم فقط. نحتاج إلى الاهتمام بكيفية إتمام العملية، إذا ما أردنا تمكين المجتمع وتقويته. مثال آخر: اجتماعات مجالس الإدارة وعملية صنع القرار داخل المؤسسات؛ هل يكفي أن نقول: عقدت ١٠ اجتماعات للمجلس؟ برأيي الأهم أن نقول كيف اتخذ القرار، كيف تصنع المؤسسة قراراً مشتركاً بمعنى إشراك الموظفين أيضاً، وما هي الوسائل والآليات التي تتبعها في ذلك. أعتقد أن السؤال عن كيف، أفضل بكثير من السؤال عن ماذا. إذا ما أردنا وضع نموذج أو نظام للمساءلة، يمكن أن نفكر في أشياء عدة، أي المبادئ العامة. يمكن التفكير بمعايير اجتماعية ومجتمعية، معايير القطاعات المختلفة، الخيارات الإستراتيجية للمؤسسة، رؤيتها، أهدافها، الآليات التي تعمل بها، ... الخ.

يجب أن نحدد الأطراف المؤثرة ونرتبها حسب الأولوية. يجب أن نطور معايير لقياس الأداء. توجد هنا مقاربة شاملة وأخرى جزئية. فإذا ما أردنا تقييم مؤسسة مثلاً، فهل نقيم قسم الخدمات ونوعية العمل التي تنتجها المؤسسة؟ هل نكتفي بالحديث عن النظافة والأمان وضرورة وجود التوثيق؟ أم نأخذ مقاربة شاملة تبدأ من الحكم داخل المؤسسة وتنتهي بتقديم الخدمة. برأيي، لا يمكن الحديث عن مساءلة دون أخذ المستويات المختلفة في العمل، من العلاقات مع الأطراف الأخرى كافة، الحكم، الإدارة، إدارة الموارد البشرية، الإدارة المالية، العلاقات العامة، ... الخ. إذن، لنأخذ مقاربة شاملة في تقييم الأداء، فلا يمكن تقييم مؤسسة من خلال تقييم نوعية عملها فقط دون فحص دور مجالس الإدارة وعدد اجتماعاتها، أو فحص مدى ديمقراطيتها الداخلية، وإلى أي مدى هذه المؤسسة تعليمية وتتدفق المعلومات فيها، ... الخ.

الآن ما هي التحديات التي تواجه نظم المساءلة إذا ما قررنا تطوير مثل هذه النظم؟ التحدي الأول هو عدم تساوي الأطراف المؤثرة من ناحية القوة. فقد يكون المانحون أقوى من المرجعيات الجماهيرية، السلطة أقوى من الطاقم الذي بدوره قد يكون أقوى من المجلس الذي قد يكون أقوى من الهيئة العامة، وهكذا. إذن الخطوة الأولى في تطوير نظم مساءلة تكون بإيجاد توازن بين هذه الأطراف جميعاً وهذا ليس بالعملية السهلة.

قضية أخرى تتعلق بقياس الأثر: إلى أي مدى يتوفر مثل هذا القياس؟ التحدي هنا كيف نطور هذا القياس ضمن نظام المساءلة. لدينا وسائل قياس نوعي وآخر كمي، ماذا سنستخدم بالضبط؟

نموذج، بمعنى تطوير نظم مساءلة يكون اللاعب الأساسي فيها المرجعيات الجماهيرية. نوع آخر من المساءلة يترتب على التعاقد، مثلما هو حال المنظمات غير الحكومية التي تعمل مع المانحين ضمن تعاقد من الباطن أو منحة. اللاعب الرئيسي هنا، أو من يضع العقوبات، يختلف كثيراً عن نموذج المساءلة التمثيلية. نوع ثالث هو المساءلة المتبادلة، ونتحدث هنا عن مساءلة مشتركة مبنية على الاحترام والثقة، الشعور بالشراكة والملكية بين الأطراف التي تعمل مع بعضها.

دعونا نتعمق في أنواع المساءلة الثلاثة المذكورة أعلاه، بخصوص وضع الأطراف الفاعلة مثلاً. في المساءلة التمثيلية، المرجعية هي المرجعية الجماهيرية، أما في المساءلة التعاقدية، فإن المرجعية هي الجهة المتعاقدة مثل البنك الدولي أو المانحين كالاتحاد الأوروبي أو غيره. في المساءلة المشتركة كل الأطراف مهمون لا المانحون فقط.

لنأخذ متغيراً آخر: العلاقات وكيف تتم في الأنواع الثلاثة المذكورة؟ في المساءلة التمثيلية المبنية على المرافعة تعمل المنظمات غير الحكومية من أجل مرجعياتها، وفي المساءلة التعاقدية تعمل هذه المنظمات من أجل الجهات المانحة المتعاقدة معها، وفي المساءلة المشتركة فهي مسألة احترام متبادل، تأثير مشترك وثقة. متغير ثالث هو: النتائج المرجوة:

فكما نعرف جميعاً يفترض أن أي مشروع ينفذ له نتائج. من يحدد هذه النتائج؟ في النموذج الأول تحدد النتائج من قبل المرجعيات. توضع تفاصيل المشروع من قبل المؤسسة، لكن المرجعيات هي التي تحدد بشكل رئيسي النتائج التي تريدها من المشروع. في النموذج الثاني، تحدد النتائج من قبل الجهات المانحة بشكل رئيسي. أما في النموذج الثالث، فتحدد النتائج من خلال القيم المشتركة: بمعنى وجود أساس قيمي ومعرفي تحدد النتائج بناء عليه.

بالنسبة للشفافية نكون مساءلين أمام مرجعياتنا في النموذج الأول. وفي النموذج الثاني نكون مساءلين أمام المتعاقدين؛ أي الجهة صاحبة العقد. وفي النموذج الثالث، فإن كل طرف مساءل أمام الآخر، أو منفتح عليه. وبخصوص من يضع الحوافز والعقوبات فهي كالتالي: الدعم السياسي، والحملات الإعلامية، والمتابعة تكون من قبل السلطة والدول في النموذج الأول. المحاكم كجهة يتم الرجوع إليها في حال حدوث خروقات في العقود في النموذج الثاني. وفي النموذج الثالث يكون الإطار الأخلاقي والاجتماعي مرجعيتنا.

القسم الأخير في مداخلتي هو الأصعب، ويمكن الحديث كثيراً حوله، وهو وسائل أو نظم المساءلة. فليس أي نموذج يصلح بالضرورة لكل أنواع المساءلة. علينا التفكير بنموذج فلسطيني.

**من قال أن انتخابات
الهيئة العامة قد تفرز
أفضل الأشخاص؟
ربما تفرز سياسيين
ليسوا بالضرورة
قادرين على إعطاء
الدعم لمؤسسة بحثية**

نزاهة: مشروع لتعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي

إذا ما استخدمناها في التقييم، واكتشفنا أنها لا تنطبق. من قال إن الوضع الذي تعمل فيه المنظمات الأهلية الفلسطينية يماثل أي وضع في العالم؟ لنأخذ مثال التدقيق المالي: اعتادت المؤسسات أن يكون لديها أربعة دفاتر للحسابات قبل مجيء السلطة، ولم يكن هناك ما يسمى بالتدقيق، فمن قال إن المؤسسات كانت تسمح بشيء من هذا القبيل أثناء وجودنا تحت الاحتلال؟ من يحق له الاطلاع على دفاترها والتعرف على مصادر تمويلها مثلاً؟ لا أقول إن هذا مبرر، لكن هذا النمط من العمل وجد في فترة الاحتلال الإسرائيلي. أمر آخر أود الإشارة إليه، وهو أن العديد من المنظمات الفلسطينية لا تزال مهتمة بالمقاومة وليس ببناء الدولة ولا الشفافية ولا المساءلة. هناك خصوصية للوضع الفلسطيني. لكن لنحاول أن نعمل بإبداع على تطوير نموذج يربط: الأهداف العامة الوطنية، والمقاومة، والبناء والتحول الديمقراطي، أي العمل التنموي مع التحول الديمقراطي. ولنطور وسائل لقياس الأداء خاصة بهذا النموذج.

* المدير السابق لمركز بيسان للبحوث والإثراء

العام ٢٠٠٠؛ أي بعد صدور قانون الجمعيات الخيرية والمنظمات الأهلية الفلسطينية، تحول لمتطلب يمكن الالتفاف عليه، وتجييره لما في صالح فئات محددة قد تكون مدير المؤسسة (وهو الأمر الشائع)، أو الحزب، أو المجموعة السياسية التي أنشأت المؤسسة. وفي جميع الأحوال غابت قضايا أساسية تشكل، برأيي، أساس المساءلة والمحاسبة والمراجعة. هذا الغياب هو الذي سبب الفجوة الكبيرة بين العمل الأهلي بشكله الحالي وبين الناس.

الجمعية أو المؤسسة، هي، حسب القانون، ملك من أنشأها، لا من يمولها، أو من يديرها، أو من يعمل بها

أين بدأ هذا الغياب؟

بدأ الغياب من الهيئات المرجعية وفيها: أي الهيئات العامة والمجالس المنتخبة التي تمثلها. وفي الحقيقة، إننا كفلسطينيين محظوظون لأن لدينا حقاً يكفله القانون:

سواء أكان القانون الأساسي أم قانون المنظمات الأهلية: حق التنظيم. وينص هذا الحق على التالي: للفلسطينيين الحق في المشاركة في ممارسة النشاط الاجتماعي والثقافي والمهني والعلمي بحرية، بما في ذلك الحق في تشكيل وتسيير الجمعيات والهيئات الأهلية وفقاً لأحكام القانون.

إذن، لدينا كأعضاء هيئات عامة ومجالس إدارة الحق في تسيير وإدارة شؤون المؤسسة، بغض النظر عن شكل التنظيم الذي تتبعه، وبما يتناسب مع قدراتنا واهتماماتنا. فالجمعية أو المؤسسة، بالأساس، وبغض النظر عن طبيعتها، هي، حسب القانون، ملك من أنشأها، لا من يمولها، أو من يديرها، أو من يعمل بها، ولا يمكن أن تستمر دون "الناس" أو الأعضاء الفاعلين والمؤثرين.

معايير عالية ومعايير محلية

القضية الأخرى تتعلق بتطوير معايير عالية للأداء، وإجراءات للتقييم تناسب الواقع الفلسطيني الذي يختلف عن غيره. فإلى أي مدى تنطبق الإجراءات العالمية على واقعنا الفلسطيني؟ قمنا في بيسان بتقييم أداء بعض المؤسسات العاملة في قطاع الصحة، وزرنا منظمة الصحة العالمية، واطلعنا على الإجراءات الخاصة بها، ولكن إلى أي مدى تناسب هذه الإجراءات الوضع الفلسطيني؟ لا يجدي نفعاً أن نكتفي بالمعايير والأدوات العالمية لتقييم قدرات واحتياجات المؤسسات مثل (OCAT) أو غيره. أعتقد أننا بحاجة إلى نوع من الإبداع في مسألة تطوير المعايير، وأقول إننا غير مجتهدين ولا مبدعين في هذا الخصوص. فعندما نتحدث عن مؤشرات المجتمع المدني نأتي بمؤشرات جاهزة. وحين نتحدث عن الديمقراطية نأتي بمؤشرات جاهزة، وينسحب هذا على مؤشرات الأداء أيضاً. أسئال: أين النقاش الجدي الذي يتعلق بعملية متواصلة مع المجتمع المحلي واحتياجاته وتحويلها إلى مؤشرات واقعية؟ المؤشرات الجاهزة قد تسبب نوعاً من التضليل،

لا أرى .. لا أسمع .. لا أتكلم؛ الهيئات المرجعية نموذجاً

هديل القزاق*

تمثل مداخلتني هذه شهادة من واقع المجتمع المدني الفلسطيني، بعيداً عن التنظير والكلام المنمق والمحاولات الأكاديمية. وهي بالتأكيد ليست هجوماً عليه، بل محاولة تشخيص من أجل تحسين الأداء.

الشماعة

أعترف بأنني مثل أغلبكم شماعة، يتم استخدام عضويتي في مجالس إدارة بعض المؤسسات، والهيئة العامة لمؤسسات أخرى، لإضفاء صورة قانونية وشرعية على هذه المؤسسات. فقد تعود المجتمع الفلسطيني منذ زمن أن تكون الهيئات المرجعية من جمعيات عمومية، وفي كثير من الأحيان مجالس الإدارة الشاهد الغائب في العديد من المؤسسات، والأجسام التنظيمية، والأحزاب السياسية، والجمعيات الخيرية، والمؤسسات غير الحكومية. عضو الهيئة العامة أو الهيئة الإدارية المثالي هو من لا يرى ولا يسمع ولا يتكلم إلا ضمن الحدود المتعارف عليها، وضمن تبادل أدوار متفق عليه ضمناً.

صار الحديث عن المرجعيات الحاكمة لأي عمل هو حديث في الغيبات والمسلمات؛ فالمؤسسات التي تطالب بالتغيير، والديمقراطية، والشفافية، والحق في الاختلاف، وغيرها من القيم، هي أول من ينتهك هذه القيم ويغيبها، حتى تحولت الغالبية العظمى من أعضاء الهيئات العامة وأعضاء مجالس الإدارة إلى ديكور كان يمارس حتى العام ٢٠٠٠ من باب التقليد المتعارف عليه. ومنذ

مرفوضاً أصلاً، والجمعية لا تريد للحزب أن يسأئها، أو أن يسأل عنها.

النوع الثالث هو المؤسسات التي أطلقت على نفسها تسمية المؤسسات المهنية أو الحديثة، وهي تتطلب نوعاً من الخبرات غير متوفر -للأسف- عند الهيئات المرجعية التي أصبحت عبئاً، وصار من الأفضل التخلص منها، أو على الأقل الحد من حجم تدخلها؛ سواء أكانت هيئات عامة أم مجالس إدارة.

من يحصل على الفرص؟

رفع الوعي وتطوير الكفاءات قضية أساسية. ولكن أين تذهب الفرص؟ بالعادة تذهب للمدير وبعض موظفيه، مع استثناء للبقية بمن فيهم أعضاء مجلس الإدارة. من استفاد من فرص التدريب تطور، ومن حرم فقد الكثير من المهارات الضرورية، وهذا ما ساهم في توسيع الفجوات بين الوعي التخويبي لدى بعض نخب مؤسسات العمل الأهلي، وبين الهيئات المرجعية للمؤسسات. نشأ عن هذا أنه لم يعد هناك من ضرورة لوجود رؤية محددة، وصار الهدف الأساسي، وبالذات في المؤسسات المهنية والحديثة هو البرامج الممولة والمشاريع. أصبح الشخص الأنسب هو من يكتب باللغة الإنجليزية، لا من يملك رؤية، ولا من هو على تماس مع المجتمع واحتياجاته الحقيقية. وفقدت الحلقة التي تتصل مع الهيئات العامة. لم يعد أحد يسأل: ما هي حاجتنا الفعلية لمثل هذا البرنامج؟ وصار من السهل مواكبة موضة التمويل مثل برنامج الحكم الصالح ومحاربة الفساد. لكن من قال إن هذا من أولوياتنا؟ صارت المؤسسات الأهلية مثل سفن تبحر على غير هدى، ودون إرشاد. السبب الأساس برأيي هو غياب هيئة مرجعية قادرة على مساءلة المؤسسات. وفي المقابل، فإن بعض الاتجاهات، وتحديدًا "حماس"، وصلت إلى الناس بشكل أفضل. لكن هذا ليس موضوعنا.

ثانياً - غياب المشاركة في صياغة الرؤى والأهداف، وأمور أخرى ذات علاقة بالمؤسسة، نتيجة صعوبة جمع أعضاء الهيئات العامة؛ سواء أكان عددهم ٧ أو ٧٠٠ أو ٧٠٠٠. والأساس باعتقادي أن الطاقم التنفيذي لا يعتقد بحق الهيئة المرجعية في مساءلته، ولذا يبقى الجهد المبذول لجمعهم محدوداً. وعليه، يبقى دور الهيئات محدوداً هنا، الأمر الذي يفقدها تدريجياً حقها في المساءلة. لا أحد من أعضاء هذه الهيئات يفكر في مساءلة المؤسسة حول المشاريع التي تنفذها وارتباطها برؤية المؤسسة ودورها مثلاً، هذا إذا عرف أصلاً ماذا تفعل المؤسسة، وماذا تنفذ من مشاريع.

ثالثاً - الخطأ الثالث، واعترف أنني أرتكبه أيضاً، هو العضوية في أكثر من هيئة مرجعية لأكثر من مؤسسة. وهذا بحد ذاته خلل أساسي لأسباب عدة، منها أن هذا العمل تطوعي، فكم من الوقت نستطيع أن نمنح لهذا العمل التطوعي ضمن انشغالاتنا الأخرى. وهكذا فلا وقت لحضور الاجتماعات الدورية، ولا وقت لقراءة التقارير، ولا وقت للتعرف على البرامج، ولا وقت، في النهاية، لمعرفة أي شيء. لا أتحدث عن الحق في التنظيم، فأنت حر في أن

الجدال الذي يطالنا باستمرار هو أن الجمعيات الأهلية أنواع مختلفة؛ يقال: أنتم تضعون الجمعيات كلها في سلة واحدة. هناك جمعيات ذات عضوية وجمعيات مهنية، وهناك جمعيات خيرية. وهذه تختلف عن تلك. الجمعية ذات العضوية، ومن ناحية المبدأ، يجب أن يكون لها جسم منتخب، بينما المؤسسات المهنية ومؤسسات الأبحاث أو المؤسسات الأكاديمية، فتتطلب مواصفات خاصة لمن يديرها، يجب أن تدار من قبل مهنيين. وطالما استخدم هذا المنطق لتبرير تفرد بعض الناس بإدارة المؤسسات. وهو منطق مردود على أصحابه. الأساس هنا هو الملكية. فالهيئة العامة، المالك القانوني، يجب أن تملك نوعاً من المساءلة. والمساءلة تبدأ وتنتهي من تركيبة الهيئة العامة، ومن طريقة اختيار أعضائها.

أين نحن في الواقع اليومي من هذه الصورة التي أقرها القانون وبموافقة ومساهمة فاعلة من أعضاء المجتمع المدني الفلسطيني ومؤسساته. يدل هذا الواقع على أننا لا نزال بعيدين عن القانون، ويعود هذا لأسباب عدة بعضها ذاتي؛ أي يخص الأشخاص الذين يشكلون الهيئات الحاكمة واهتماماتهم وطبيعة علاقاتهم، وأسباب أخرى موضوعية تتعلق بالمؤسسات وتركيباتها وتطورها الطبيعي، وتحديدًا فيما يتعلق بقضايا التمويل، ورسم السياسات، وبلورة المفاهيم التنموية.

الخطايا العشر

من واقع وجودي كشماعة في العديد من المؤسسات، وإطلاعي عن قرب على عمل مؤسسات أخرى، رصدت عشرة أخطاء أو خطايا تؤدي إلى غياب المساءلة:

أولاً - غياب الشعور بملكية المؤسسة. فالهيئات المرجعية لا تشعر أنها أهم من الجهاز التنفيذي الذي يدير المؤسسة، ويجب لها التمويل، وينفذ البرامج. وهذا ما يشعر أعضاء الهيئات العامة بالغبرة في هذه المؤسسات، هذا إن

شعروا بالأساس بالترحيب بهم فيها بسبب ضيق الوقت لدى الجهاز التنفيذي. وهذا يرجعنا إلى بدايات العمل الأهلي، التي كانت أساساً من ثلاثة أنواع:

الجمعيات الخيرية، التي أنشئت أصلاً من الطبقة الوسطى أو العليا، انطلاقة من إحساسهم بأن لهم اليد العليا، التي تريد أن تخدم المجتمع بفقرائه ومحتاجيه. وبالتالي، فهناك نوع من التعالي من ناحية المبدأ. نحن نخدم الناس، نساعد الفقراء، وبالتالي فهناك فصل بيننا وبينهم.

النوع الثاني هو الذي نشأ من المؤسسات الحزبية والمؤسسات الجماهيرية والتابعة للأحزاب السياسية. وفي فترة من الفترات حدث تناقض بين الجمعية والحزب، فصارت الهيئة المرجعية أمراً

الهيئات المرجعية لا تشعر أنها أهم من الجهاز التنفيذي الذي يدير المؤسسة، ويجب لها التمويل، وينفذ البرامج

اجتماعات غائبة

ثامناً- غياب الاجتماعات الدورية المنتظمة للهيئات المرجعية، فعلى الرغم من أن القانون يحدد الحد الأدنى للاجتماعات، فإنه لا يوجد أي شكل من الرقابة الداخلية أو الخارجية على هذه الاجتماعات وكيفية تنظيمها وإدارتها. وفي العديد من الحالات لا يتم عقد اجتماعات دورية أو استثنائية أو غيرها، ولا يعرف الكثير من أعضاء مجالس الإدارة حقيقة الأنشطة التي تقوم بها المؤسسة أو طبيعة علاقاتها وارتباطاتها، والجهات التي تمولها، والمواقف السياسية والفكرية والتنموية التي تتبناها، وتصبح المؤسسات الأهلية مؤسسات مديريها وليس مؤسسات مرجعياتها.

لا يمكن للهيئات
المرجعية أن تكون
فاعلة دون تدفق
سلس ودوري
ومنظم للمعلومات
المتعلقة بالمؤسسة

تاسعاً- تركيبة الهيئات العامة والإدارية، وتحديد دور المرأة والشباب، في العديد من مؤسسات العمل الأهلي ذات العضوية، يعتبر الأعضاء مجرد أرقام تضاف للقوائم، ويتم استخدامها فقط في أوقات الانتخابات. المؤسسات المهنية لها عضوية محدودة لا تتجاوز العشرات، وعلى الرغم من ذلك، لا يبذل الوقت والجهد الكافيان لإشراكهم في جهود المؤسسة واهتماماتها. ربما تتميز الجمعيات الخيرية القديمة في التزام أعضائها طريقة تقليدية في العمل تتطلب مساهمتهم الجدية والفعلية في نشاطات الجمعية. منذ سنوات قليلة، برزت ظاهرة جديدة تتمثل في محاولة اجتذاب عدد قليل من النساء والشباب لعضوية الهيئات الإدارية، على اعتبار أن هذا الأمر يبدو جذاباً أكثر للمانحين، ولم تعد الهيئات المرجعية ذات الأسماء البارزة والرنانة وحدها كافية لإقناع الممولين والمانحين بعمق تأثيرها وامتداده على جميع فئات المجتمع. الدليل على أن هذه المشاركة رمزية واستثنائية هو أن عدداً قليلاً من النساء والشباب تمكن من الالتحاق بالنادي المغلق لعضوية مؤسسات العمل الأهلي، هذه المنحة التي تسحب بسهولة حالما يبدي الشاب أو المرأة رغبة في تحدي أنماط التفكير والعمل السائدة.

عاشراً- شكلية الاجتماعات ومناقشة التقارير، فحتى المؤسسات التي تعقد اجتماعات دورية أو استثنائية (لاتخاذ قرار سريع بالموافقة على خطة إستراتيجية أو مشروع كبير أو فصل موظف أساسي) غالباً ما تكون اجتماعاتها شكلية لا يتم الإعداد لها مسبقاً بإرسال جدول الأعمال والمواد اللازمة لمناقشة واتخاذ قرار سليم، أو يتم إرسال مواد كثيرة للقراءة في فترة قصيرة جداً لا تكفي للانتهاء من جزء بسيط من المواد، أو بعقد الاجتماع في وقت أو مكان لا يناسب الجميع، وبالتالي تتحول الاجتماعات إلى اجتماعات شكلية غير مثمرة، وتنتهي بالموافقة على جميع ما يقترحه المدير أو شخص واحد فاعل في الهيئة الإدارية. لا يمكن للهيئات المرجعية أن تكون فاعلة دون تدفق سلس ودوري ومنظم

تكون عضواً في ٢٠ هيئة عامة. هذا ليس مشكلة، فالمطلوب لقاء واحد في السنة للهيئة العامة حسب القانون. لكن، من ناحية المبدأ، كيف ستدير مؤسسة لديك مسؤولية قانونية اتجاهها، ولا تملك الوقت الكافي للاطلاع على أي شيء يجري فيها؟ هذا بحد ذاته خلل أساسي.

تبادل المنافع

رابعاً- تبادل الأدوار في المؤسسات الأهلية، وهي ظاهرة تتكرر في العمل الأهلي الفلسطيني الذي يشكل عدد محدود من الناس إدارته ومجالس إدارته. بمعنى تبادل المواقع بين الهيئات المرجعية والتنفيذية للمؤسسات المختلفة، التي قد تكون من القطاع نفسه، ومتنافسة في بعض الأحيان، الأمر الذي يخلق حالة من تبادل المصالح والمنفعة الذاتية قد لا تصل إلى الفساد بمعناه الواسع، ولكنها بالتأكيد تخلق حالة من السكوت الجماعي عن ممارسات وأخطاء قد لا تكون مبررة.

خامساً- العضوية الأبدية في مجالس الإدارة، فعلى الرغم من أن العديد من المؤسسات تطالب بالديمقراطية والتداول السلمي للسلطة، فإنها أول من لا يلتزم بهذا. فلدينا في المجتمع الأهلي ناس ولدوا ليكونوا أعضاء مجالس إدارة في مؤسسة ما. ولا يوجد في أنظمة المؤسسات أو لوائحها الداخلية ما ينص على الفترة الأقصى التي يمكن أن يشغلها الشخص كعضو هيئة إدارية. هذا المنصب الأبدي يخلق إشكاليات متعددة، منها عدم التجديد في رؤيا المؤسسة، وعدم القدرة على مراقبة إدارتها، فمن الطبيعي أن تخلق الأبدية نوعاً من الصداقة والعلاقة الشخصية الحميمة التي تجعل من النقد البناء أمراً صعباً، والتي تحد من قدرة الهيئات الإدارية القديمة على تلمس الأخطاء وابتكار أفكار للتجديد أو التطوير.

سادساً- الاستفادة الشخصية من مجالس الإدارة، فعلى الرغم من أن القانون ينص صراحة على عدم جواز الاستفادة المادية من أموال المؤسسة، فإن الكثير من أعضاء مجالس الإدارة يملكون طرقاً مختلفة للاستفادة منها. فعلى سبيل المثال، استغلال شبكات العلاقات، وتحديد مع كبار الممولين، وكذلك الاستفادة من أفكار المؤسسة وبرامجها ومشاريعها، واستغلالها في المؤسسات التي يديرونها. هذا الأمر يعزز نوعاً من العلاقات الزبائنية التي تجعل من أعضاء المجتمع الأهلي نادياً مغلقاً يصعب على الكثيرين دخوله.

سابعاً- غياب الفهم الدقيق لدور المؤسسة الأهلية، وينتج هذا عن طريقة اختيار الأعضاء، التي لا تتم بناء على رغبة الشخص في العمل الطوعي في هذا المجال أو ذاك، وإنما تتم بالعادة عبر دعوته من قبل المؤسسات. وعادة ما يختار المدير العام ولا يملك الأعضاء الآخرون إلا الموافقة دون تدقيق وتحديد معايير وشروط للاختيار. وهذا الأمر ينطبق -للأسف- على المؤسسات ذات العضوية بالدرجة نفسها التي يتم فيها في المؤسسات المهنية (ذات العضوية المحدودة).

ومتابعة أعمال اللجان الخاصة بالمؤسسة، على أن يتوفر للأعضاء مكان للاجتماع وتسهيلات لوجستية.

- إعطاء أولوية للأعضاء في الدعوات لحضور اللقاءات وورش العمل والمؤتمرات، وفي تمثيل المؤسسة، وفي تجنيد التمويل، فهذه خبرات يتم اكتسابها مع الوقت، ولا تهبط فجأة، والاستثمار في أعضاء الجمعية أمر يضمن استدامة العمل، ولا يهدف بالتأكيد لخلق حالة من الزبائنية أو المحسوبية، أو ما يشبه النوادي المغلقة، بل محاولة خلق حالة من الملكية الجماعية للمؤسسة.

- تفعيل لوائح تنظيمية تقضي بآلا تزيد مدة رئاسة الهيئة الإدارية، أو أمانة السر، أو أمانة الصندوق، عن فترتي انتخاب (٤-٦ سنوات) لا يحق بعدها للشخص العودة لهذا المنصب، ومنع الجمع بين عضوية إدارة أكثر من مؤسستين في الوقت نفسه، ما يضمن تداولاً وتدويراً للسلطة دون المس بروح العمل الجماعي.

- كذلك نحن بحاجة إلى شكل قانوني لحل النزاعات ما بين الهيئات المرجعية والجهاز التنفيذي. وهذه ليست محكمة جنائية، لكن محكمة تنظيمية مثل المحاكم التي تنظر في قضايا العمال أو قضايا نزاعات العمل. هذه ضرورة، وبالذات في القضايا التي لها علاقة بالرؤى والتوجهات العامة.

* باحثة وناشطة في مجال المنظمات الأهلية والمرأة ومكافحة الفساد

للمعلومات المتعلقة بالمؤسسة، ودون شفافية في عملية اتخاذ القرار تتيح هامشاً من المساءلة المهنية.

هذه هي نقاطي العشر. وبما أن هذه المداخلة ليست عملاً أكاديمياً أو بحثياً، فلن أقترح توصيات أو تدخلات محددة، ولكنني سأطرح وجهة نظري حول أفضل الطرق لتفعيل دور الأطر المرجعية وقيامها بمهام أساسية تتعلق بالرقابة والمساءلة، وبالذات الأهم المتعلق باستعادة ثقة الناس في العمل الأهلي، والعودة لروح العمل التطوعي والرغبة في المشاركة:

- تفعيل نصوص القانون المتعلقة بالاجتماعات الدورية، وأشكال الرقابة التي تملكها الهيئات المرجعية، ويمكن في هذا الصدد وضع المعلومات الأساسية في صيغ مبسطة وتوزيعها على شكل كتيبات أو منشورات، وأن يكون توزيعها إجبارياً على جميع أعضاء الهيئة العامة.

- إعداد قوائم وقواعد بيانات بأسماء جميع أعضاء الهيئة العامة للمؤسسة، على أن توضع هذه القوائم على الصفحة الإلكترونية للمؤسسة، وأن يتم إعداد قوائم بريدية وقوائم بريد إلكتروني خاصة بتبادل المعلومات بين الأعضاء.

- تعيين أو تحديد شخص موظف في كل مؤسسة، مسؤول عن شؤون العضوية والاتصال بهم، وإعداد رسائل إخبارية للتواصل

داخل المنظمات الأهلية. بالتالي، فإن موضوع القانون واللائحة التنفيذية مهم ويجب أن تناقشه بمشاركة منظمات المجتمع الأهلي، وهذا سيضمن حل الكثير من المشاكل العالقة.

الهيئة العامة لا تعرف!

المساءلة الداخلية في المؤسسات هي الأساس؛ وهي التي يجب أن تقيم نفسها، وعملها، وأن تحرص على تنفيذ القانون. لدينا مؤسسات، لا أقول كل المؤسسات، ولكن جزءاً كبيراً منها، لا الموظف يعرف حقه فيها، ولا الهيئات الإدارية تعرف دورها، والهيئة العامة لا تعرف صلاحياتها ومعظمها يحضر ليوم الانتخابات فقط. أتحدث هنا عن تجربة. فقد راقبت ٢٥ مؤسسة خلال فترة عملي.

الهيئة العامة هي الأهم، فهي وحسب القانون صاحبة السلطة العليا في المؤسسة. ومن المفترض أنها تأخذ القرار النهائي، وهي للأسف لا تعرف شيئاً لا عن القانون، ولا عن التقارير، ولا عن الموظفين، ولا عما يجري في المؤسسة.

تنقسم المؤسسات لثلاثة أنواع حسب رأيي؛ المؤسسة الأهلية المحلية، المسجلة بين الضفة وغزة، المؤسسة غير الحكومية الدولية، ولديها من المشاكل ما هو أخطر من المؤسسات المحلية، وهي تسهم في فساد المؤسسات والمنظمات المحلية، والثالثة هي المؤسسات المحلية غير الحكومية العاملة مع الطرف الإسرائيلي. وأعتقد أننا

السلطة الفلسطينية ومساءلة المنظمات الأهلية

فدوى الشاعر*

عند الحديث عن المنظمات الأهلية أفضل أن أكون إيجابية. نعم، هناك عدد من الملفات التي حولت إلى النائب العام، ولكن لا داع لجلد الذات، هناك الكثير من الأخطاء المقصودة وأخرى غير مقصودة. من المهم أن نبحث معاً بإيجابية، وأدرك أنني موجودة في الجسم الحكومي، كيف نبني منظمة أهلية جيدة، وكيف نحسن الوضع القائم؟

حتى هذا التاريخ، سجل لدينا في وزارة الداخلية ١٣٧٠ مؤسسة، ٣٨ مؤسسة فروع لمؤسسات أجنبية. فتح لدينا تقريبا ٥٠ ملفاً لهذه المؤسسات. أستطيع القول إنه ليست هناك آلية للرقابة، أو دعوني أقول للمتابعة على كل المستويات، ولدينا الكثير من الملفات، ولكن علينا أيضاً ألا نغفل أهمية دور المؤسسات الأهلية.

لننتقل من القانون دائماً. إذا أردنا وضع آليات عمل، ليكن القانون مرجعيتنا. القانون أعلى سقف يحكمنا، ويحكم منظمات العمل الأهلي. لننظر إلى القانون، إلى كل مواده بغض النظر عن الثغرات الموجودة فيه، التي ساهمت، في اعتقادي، في خلق الفساد



المؤسسة على أساسه، أو أسقطت مواد من النظام، وهذا خطر جداً، أو غيرت الأهداف كانت ستة أصبحت ثلاثة حسب ما يرتئيه المانح لهذا المشروع أو ذاك.

التقارير المالية والإدارية عشوائية؛ جمعية مدققي الحسابات أعلنت في الجرائد قائمة المدققين المعتمدين، ولتجنب الخطأ علينا اعتماد هذه القائمة، الأمر الذي سيحد من أية إمكانية للفساد. هناك مؤسسات لديها إشكاليات ومبالغ عالقة كبيرة، ونحدث هنا عن مبالغ تفوق ٢,٥ مليون دولار. المؤسسات الصغيرة لا تغلب معها.

المؤسسات الكبيرة التي عندها الأموال هي التي تغلب معها، وبخاصة المؤسسات التي لها أجندة سياسية. هناك مؤسسات فئاتها المستهدفة عائمة، وتعمل في كل شيء. من أين سندبر لها وزارة اختصاص مركزة؟ بالتأكيد كان هناك خلل في التسجيل منذ البدء.

المسح الأمني

الأمر الآخر؛ المسح الأمني. المسح الأمني لا يجب أن يكون واسعاً لكل المؤسسات. لا يجب أن نشك في غالبية الناس. ليس معظم الناس جواسيس. لذا نوصي بالتسجيل. هناك أشياء نتوقف عندها أحياناً، ونرى أن للأمن الحق في فحصها ومتابعتها. نحن شعب تحت الاحتلال. لكن أنا أطلب منهم ألا تكون إجراءات التسجيل تعقيدية. نحاول أن نصل إلى آلية محددة معهم تضمن التحقق من الشكوك ولا تزعج المؤسسات. ودعوني أقول إن هذا التغيير يحتاج إلى وقت، تغيير الأنماط ليس سهلاً، ولا يأتي في يوم وليلة.

أعتقد أن المنظمات الأهلية يجب أن تبدأ بتقييم أوضاعها، كما يجدر بها أن تطور معاً نوعاً من النظام بالتشارك بيننا وبينكم، بما يحسن الأداء ويعزز الشفافية، ويجعلنا كوزارة داخلية أقرب إلى العمل الأهلي. الهدف بالنسبة لنا هو تطوير عمل المؤسسات بما يخدم قيامها بدورها، وليس إغلاقها بسبب وجود إشكاليات فيها.

* مدير عام المنظمات غير الحكومية في وزارة الداخلية سابقاً

بحاجة إلى تخصيص اجتماع لنقاش موضوع هذه المؤسسات التي تقوم بتنفيذ مشاريع حساسة جداً تمس الناس؛ تمس الشهداء والجرحى، وبالتالي تسيء لنا جميعاً كأفراد ومجتمع.

المال منبع الفساد

الآن، كيف لي أن أراقب، وأن أضطلع بمسؤوليتي وملفات بعض المؤسسات لدى وزارة الداخلية قد تكون من دون أوراق بتاتا. النظام الداخلي الذي سجلت المؤسسة على أساسه غير مختوم، وهذا يعني أننا نسمح للمنظمة الأهلية أن تغيره كما تشاء: أن تسقط مواد وأن تضيف أخرى. وهذه مسؤولية وزارة الداخلية والجهة التي تسجل بالتأكد.

الأمر الأساسي الثاني هو الهيئة الإدارية (مجلس الإدارة)؛ فهل هذه الهيئة الإدارية منتخبة من الهيئة العامة؟ وهل هناك محضر جلسة يثبت ذلك؟ الأمر الثالث يتعلق بالهيئة أو الناس الذين يوقعون على المال. من يوقع على المال يجب أن يكون منتخبا من قبل الهيئة العامة، ويشترط وجود محضر جلسة موثق وموقع عليه. هذا غير موجود. أعتقد أن المال أساس الفساد. ما يحدث في بعض المؤسسات أن المدير التنفيذي وأحياناً بعض الموظفين يوقعون على الشيكات وليس مجالس الإدارة. هذا بالتالي هو الفساد بعينه. أنا أرى أنكم كمؤسسات يجب أن تبدأوا مع بعضكم، ثم نحن وإياكم، لإيجاد آلية تمنع هذا.

الموضوع الثالث؛ التقارير الإدارية. أنا أهتم بالإطلاع عليها. أقرن التقرير الإداري بالنظام الداخلي فأجدهما لا يمتان لبعضهما بصلة يا جماعة! النظام الداخلي وأهداف المؤسسة شيء، والتقرير الإداري شيء آخر. يتم تنفيذ مشاريع لا علاقة لها بالأهداف، تنفذ حسب ما يأتي من تمويل، وهذا في غاية الخطورة.

بدأت المؤسسات، مؤخراً، بالتوجه إلى الوزارة لتختم نظامها الداخلي؛ لماذا؟ من الواضح أن الممولين بدأوا يطلبون نظاماً داخلياً مختوماً، يعني محدثاً. ولكننا نكتشف حين نحاول ختمه أن الترجمة تختلف عن الأصل الموجود في الملف، الذي سجلت

نقاش المداخلات

سليمان الخليل - رئيس مجلس إدارة الهيئة الوطنية للمؤسسات الأهلية

التكامل في عمل القطاعات المختلفة هدف سام يجب أن نسعى إليه كمنظمات أهلية، وبخاصة أننا لا نزال تحت الاحتلال. موضوع التنمية تحت الاحتلال سؤال يطول الحديث فيه. أعتقد أننا كمنظمات أهلية فلسطينية لا نزال بعيدين عن تطبيق القانون والأنظمة. اتفق مع د. القزاز والسيدة الشاعرة بخصوص القانون. هناك الكثير من البنود في القانون لا تزال بحاجة إلى تعديل، وقد حاولنا سابقاً مع المجلس التشريعي. وأتمنى أن يساهم فتح هذا الموضوع بالاتجاه الإيجابي في تطوير النموذج المنشود للمساءلة.

وفاء عبد الرحمن - مؤسسة فلسطينيات لا توجد عضوية مفتوحة

النقاش الدائر يفتح لنا مداخل جيدة لنقاش، ويجب أن تكون المكاشفة المدخل الأساس. دائماً ما نستفيض بالحديث عن أدوات المساءلة، التي تصبح فجأة غير مقبولة إذا ما مست سلطة الشخص القائم على المؤسسات. فالمنظمات الأهلية الفلسطينية محكومة بثقافة شخصنة المؤسسات. ليس لدينا ثقافة المؤسسة المهنية القادرة على الاستجابة للأوضاع الفلسطينية.

في موضوع عضوية المؤسسات، أوافق السيد عبد الهادي؛ لست مع القانون في تعامله مع المؤسسات كافة على أنها جمعيات ذات عضوية مفتوحة وتحتاج إلى هيئة عامة تسائل المؤسسة. في الواقع، الكثير من مؤسساتنا ليس لديها عضوية مفتوحة، إنما عضوية منتقاة، بمعنى أننا كمؤسسات نختار أعضاء هيئتنا العامة. وهذا ينسحب على مراكز الأبحاث والمؤسسات المتخصصة؛ فقد أكون باحثة متخصصة وممتازة، لكنني لا أتفق أيديولوجياً مع المؤسسة، وهنا يتم استبعادني.

بالنسبة للمؤشرات المستوردة، فهذا موضوع يجب أن تحاسب عليه المؤسسات. المؤشرات أيضاً مستوردة عند مؤسسة أمان عند قياس الانطباعات حول الفساد. فمن قرر أن هذه المؤشرات تنطبق على فلسطين وخصوصيتها؟ مؤشر المجتمع المدني الذي عمل عليه مركز بيسان أيضاً مستورد. أنا لست ضد هذا، لكن علينا اعتبار الخصوصية. علينا العمل على فلسطينة هذه المؤشرات لتصبح أقرب إلى الواقع الفلسطيني.

النقطة الأخيرة تتعلق بموضوع مساءلة المؤسسات الأهلية. ولا أحدث هنا عن الشفافية المالية فقط، بل عن الفساد الإداري والسياسي أيضاً. تلعب المؤسسات الأهلية دوراً في الفساد السياسي القائم. من يسائل المؤسسات الأهلية؟ وكمثال على ذلك:

من يسائل المؤسسات الفلسطينية التي تعمل مشاريع مشتركة مع الإسرائيليين، كما أشارت السيدة الشاعرة؟ من يسائل هذه المؤسسات التي عندما يتعلق الأمر بالوضع الفلسطيني الداخلي تدعي أنها لا تعمل في السياسة، ولا علاقة لها بالأحزاب، وعندما يتعلق الأمر بالعمل مع إسرائيليين تدخل في السياسة، وتعمل على طرح اقتراحات للحل النهائي وجدول أعمال للمفاوضات.

اقتراحي محدد لمؤسسة أمان، وهو فتح باب عضويتها، وإعطاء الفرصة للمؤسسات أخرى لتشارك في هذا الجهد من أجل مقاومة الفساد، الأمر الذي سيعزز الشرعية التي تتمتع بها أمان أصلاً بصفاتها ائتلاف من عدد من المؤسسات، وليست مؤسسة منفردة مثل فلسطينيات أو بيسان مثلاً. وضمن هذه الشرعية اعتقد أن أمان يجب أن تبادر إلى فتح الملفات بشكل أكثر وضوحاً وصراحة.

شعوان جبارين - مؤسسة الحق لا مساءلة من دون مشاركة

باعترادي أنه لا يمكن وجود مساءلة حقيقية للمؤسسات دون انسياب حر للمعلومات في داخل المؤسسة وخارجها. لدينا مشكلة حقيقية في موضوع المعلومات؛ هناك انسياب للمعلومات باتجاه واحد، أي باتجاه الممول، في الوقت الذي لا تناسب فيه المعلومات داخل المؤسسة ذاتها، وباتجاه موظفيها الذين اعتبرهم أكثر الناس جهلاً بالمعلومات الخاصة بمؤسساتهم، سواء أكانت مالية أم برنامجية. لا وجود للمساءلة دون تطوير ثقافة المشاركة الجماعية، لأنها، برأيي، الضمانة الأساسية لموضوع المساءلة. فعندما تعرف تكون شريكاً. وهذا ضمان مساءلة حقيقية وضمن لنجاح أي مؤسسة. إذن، ثقافة المشاركة الجماعية ونزاهة الأفراد وموضوعيتهم ضرورية للمساءلة. وعقلية الفرد الواحد وثقافته لا يمكن أن تسمح بمساءلة حقيقية، ولا بوضع الأصبع على الجرح. كثير من مؤسساتنا لا تزال مؤسسة الشخص الواحد.

لا أعتقد أن المساءلة والمحاسبة تبدأ بنصوص القانون أو بالقاضي، بل تبدأ من داخل المؤسسة وبدءاً بالصغر موظف فيها، فهو قد يكون الشاهد على الكثير من القضايا التي تخص مؤسسته. لا يحول وجود أفضل القوانين والنصوص، حتى في العمل السياسي، دون الممارسات السيئة. الكثير من الدكتاتوريات لديها نصوص جميلة على مستوى القوانين والدساتير، وتتم فيها أسوأ الممارسات. أعتقد أن المشاركة والانسحاب الحر للمعلومات يشكلان الموضوعين الأساسيين في موضوع المساءلة والمحاسبة في العمل الأهلي.

خليل نخلة - مؤسسات تعزيز حقوق الإنسان والحكم الرشيد

يجب أن نبدأ بتوطين مفهوم المساءلة، أي أن ننطلق من الأسئلة الأساسية مثل: لماذا المساءلة؟ لمصلحة من المساءلة؟ ما هو هدف المساءلة؟ وهذا برأيي يخدم تطوير المفهوم بكل تشعباته، ومن ثم تحدد أفضل الآليات للمساءلة والنتائج المتوقعة منها. يجب أن

نزاهة: مشروع لتعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي

اللوائح والتقييدات والأوامر إلى مؤسسات مقيدة، وتنتهي إلى وضع الجهاز الحكومي؛ بمعنى أن تتحول إلى أجهزة بيروقراطية تضيّع الإمكانات الإبداعية الموجودة داخلها. لا أَدافع عن الفساد هنا، لكن يجب أن يكون مدخلنا إلى الموضوع هو: كيف نساهم في بناء المؤسسات الأهلية، وليس كيف نقاوم الفساد في هذه المؤسسات؟

رندة سنيورة - مؤسسات تعزيز حقوق الإنسان والحكم الرشيد

عملت المنظمات الأهلية الفلسطينية تاريخياً مع الناس، لكن بعض المعايير المهنية والتقنية التي تطورت في العمل الأهلي للحصول على التمويل قد لا تتماشى مع الحاجة المجتمعية. اتفق مع السيد عبد الهادي على أن صعوبة مساءلة المؤسسات الأهلية تعود إلى وجود مرجعيات عدة، وأؤكد على ما قالته د. القزاز بضرورة وجود مرجعية معروفة للمؤسسات، وهي مجالس إدارتها وهيئاتها العامة. لكن القانون أخطأ بوضعه المؤسسات كافة في إطار واحد على الرغم من اختلافها. هناك مؤسسات مهنية لا تحتاج إلى جمعيات عامة، ولا إلى امتداد جماهيري، لأن طبيعة عملها مختلفة. نحن كمؤسسات أهلية ساهمنا في وضع هذا القانون، واعتقد أننا يجب أن نقف

واقفة جدية ونسأل عن جدواه وعن ما تحقق بفضلها. ويجب أن ننتقل من نقطة إيجابية، ونفترض حسن النوايا عند المؤسسات.

تكمّن المشكلة في وجود تدخل للقطاع الرسمي أو الحكومي في عمل الجمعيات الأهلية، مثل وجود هيئة أو وزارة تعمل بدعوى أننا كمؤسسات أهلية لدينا التزامات واستحقاقات اتجاه وزارة الداخلية أو الوزارة المختصة. أنا لست مطالبة، كمؤسسة أهلية فلسطينية، أن تكون مرجعيتي للمساءلة هي الجهة الرسمية، باعتبار أن العمل الأهلي يجب أن ينفصل عن العمل الرسمي والحكومي. اختلطت الأمور عند موظفي المؤسسة الرسمية الفلسطينية بخصوص صلاحياتهم للتدخل في عمل المؤسسات الأهلية. ماذا يعني بالضبط وجود وزارة للمنظمات غير الحكومية؟

أنا لست ضد وجود هيئة عامة إذا كان هذا يناسب مؤسستي وطبيعة عملها. من مصلحة المؤسسات الأهلية أن تجيب عن سؤال: لماذا المساءلة؟ ويجب أن نفترض حسن النوايا عند هذه المؤسسات، وأن ننتقل من أهمية دور العمل الأهلي، ونكف عن القول إننا جميعاً فاسدون لأن السلطة فاسدة.

ننتقل من السؤال الأساسي، وألا نتعامل معه كفرضية معطاة لكي تتمكن من تطوير المفهوم. الحديث حول استخدام المعايير الدولية ومدى الاستفادة منها يطرح أسئلة كثيرة؛ فمن قال إن استعمال هذه المعايير ضمن خصوصية الوضع الفلسطيني غير وارد والعكس بالعكس. من الضروري الانطلاق من الأسئلة الجذرية إذا ما أردنا البدء بعملية جدية لتطوير هذه المفاهيم وتتبع منا.

زياد عمرو - الاتحاد العام للمعاقين منظومة القيم تهتز

لدينا مشكلة أساسية في الوعي العام والثقافة، حتى في المستويات العليا للسلطة. لا يعقل أن يكون لدينا ثلاث جهات ضمن السلطة تعنى بالمنظمات الأهلية؛ وزارة شؤون المنظمات الأهلية التي تحولت إلى هيئة

في ما بعد، ووزارة الداخلية، ومكتب المؤسسات الوطنية. هذه الهيئات تتداخل أدوارها وليس واضحاً للناس ما هو الدور الذي تقوم به. أيضاً في داخل المؤسسات لدينا أعضاء هيئات عامة ومجالس إدارة لا يعون دورهم الحقيقي في مؤسساتهم.

المشكلة الثانية قيمية. منظومة القيم في

المجتمع اهتزت وأصابها الخلل، وأصبحت المؤسسات عبارة عن دكاكين لديها أموال، ويستطيع القائمون عليها تكوين ثروة منها. هناك مشكلة في القانون وفي شكل النظام الداخلي للمؤسسات. أقترح عمل قائمة سوداء للمؤسسات التي لا تلتزم بروية وطنية أو رؤية مشتركة لمنظومة من المعايير تنظم العمل في هذه المؤسسات. ونحتاج إلى تطوير منظومة المعايير والممارسات هذه، وعلى المؤسسات تطويرها بما يتناسب مع خصوصيتها، ومن ثم الالتزام بها. وهذا برأيي يساعد في الحد من فرص الفساد داخل منظماتنا الأهلية.

نظمي الجعبة - رواق، مركز المعمار الشعبي

يجب أن نتحاشى الدخول ضمن جوقات نعرف جميعاً خلفياتها وأهدافها ومواعيد رفع وتيرة حديثها عن الفساد وتضخيمه، حسب الحاجات والجداول السياسية. أخشى، أحياناً، وفي ظل النقاش عن الفساد، أن نفقد شيئاً مهماً وهو ديناميكية العمل الأهلي. وأخشى أن تتحول المؤسسات الأهلية ضمن سلسلة

المؤسسات الأهلية في غزة:

الحكومه مقصرة في الرقابة على المؤسسات

المؤسسات التي ترى أن هناك مجالاً لتقويمها، أي تلك التي تنتج عنها "أخطاء مقبولة" أو انحرافات بالإمكان تصحيحها مع مجالس الإدارة، في حين تحل الوزارة مؤسسات أخرى. وكشف أن هناك ما يقارب ٧٠ ملفاً للمؤسسات الأهلية هي قيد التحويل للناخب العام للتحقيق في قضايا فساد مالي، وأن هناك صعوبة تجدها الوزارة في استكمال هذه الإجراءات لأن النظام القضائي كان معطلاً لفترات طويلة، ولأن هناك حالة من الفتان لا تؤمن الحماية للموظفين وتجعل حياتهم مهددة إن هم أرادوا كشف هذه الحقائق والتعامل مع هذه الملفات. كما بين أن هناك معيقات تتعلق بتنفيذ الأحكام الصادرة عن القضاء. وطرح مثلاً أحد الحالات التي صدر فيها قرار، فأجابت الشرطة بعدم قدرتها على تنفيذ هذا القرار. غير أنه لم يسم الحالة ولم يصف نوع الملف الخاص بها. كما تطرق المشاركون لضرورة الأخذ بعين الاعتبار الخصوصية الفلسطينية عند الحديث عن الشفافية والضغوط التي يضعها الاحتلال على تمويل المؤسسات وانتقال المؤسسات من العمل نصف السري إلى العمل العلني.



وقد أجمع المشاركون على ضرورة تفعيل آليات المساءلة، سواء كان ذلك من خلال ائتلاف أمان، أو من خلال شبكة المنظمات الأهلية، بحيث يعاد الاعتبار لعمل المؤسسات ولتواصلها مع قواعدها. كما تم التركيز على ضرورة إشراك الفئات المستهدفة في عمل المؤسسات، وفحص مستوى الرضى لديها عن عمل هذه المؤسسات، لأن حجب الشفافية وعدم وضوح البرامج قد يؤدي إلى الالتواء فيه، وبالتالي إلى ضعف قواعد المؤسسات وضعف العلاقة معها. كذلك أوصى بعض المشاركين بأهمية تعليم المساءلة للمواطنين، وخاصة الأطفال في المدارس، بوصفها إحدى حقوقهم لتصبح ثقافة المساءلة ثقافة مقبولة وبنوية في المجتمع. وقد ركز البعض على أن الهدف من المساءلة ليس عقابياً بقدر ما هو تطوير الأداء.

بينما رأى البعض أن تخرج الجلسة بالإقرار بأن هناك حاجة لتقييم الأداء على مستوى كل مؤسسة، لأن هناك تكرار غير مجد، ولأن المؤسسات بحاجة لتعديل العلاقات في ما بينها. كما طرح البعض أن هناك حاجة إلى اللامركزية والتخلص من السيطرة التي قد تؤدي بالمؤسسات للانسحاب من سيطرة مرجعياتها "الحديث هنا عن المؤسسات ذات المرجعيات الحزبية". كذلك تم التأكيد مجدداً على أهمية أن تلعب الجهات الرقابية دوراً أكثر فاعلية، خاصة إزاء تلك المؤسسات التي تأسست إما بنفوذ أو لصالح أفراد عاديين أو أفراد من السلطة، لأن هذه المؤسسات تشكل عبئاً على العمل الأهلي.

وقد تم توضيح أهداف المشروع للمشاركين، وأن ائتلاف أمان يهدف، ومن خلال إشراك الجميع والاستفادة من خبراتهم، فقط إلى توحيد الجهد، ودمج مفاهيم الشفافية والنزاهة وتعزيز آلياتها لتصبح ممارسة طبيعية وسلوكاً مقبولاً ومطلوباً يسلكه العاملون في القطاع العام والخاص والأهلي.

عقدت في فندق جراند بالاس في مدينة غزة ورشة عمل مؤسسة (أمان) موازية لورشة عمل رام الله وتحت العنوان ذاته (آليات وأشكال المساءلة في عمل المؤسسات الأهلية). وبعد الترحيب بالمشاركين من قبل مدير الجلسة الأستاذ جميل سرحان، منسق وحدة المساعدة القانونية بمركز الميزان لحقوق الإنسان، قدمت السيدة نادية أبو نحلة، مديرة طاقم شئون المرأة، مداخلتها التي تناولت دور الهيئات المرجعية في مساءلة المؤسسات، متطرقة للضوابط التي حددها القانون في العلاقة بين هذه الهيئات المرجعية والمؤسسة، ملقبة الضوء على واقع هذه العلاقة.

ثم تلاها متحدتاً السيد يونس أبو نداء، من دائرة شئون الجمعيات من وزارة الداخلي حيث تحدث، في سياق التعرض لعلاقة المساءلة بين الوزارة والجمعيات الخيرية، إلى المعوقات التي تواجه عملية تعزيز النزاهة في العمل الفلسطيني بوجه عام، وخاصة المؤسسات الأهلية، باعتبار إرساء قواعد النزاهة والشفافية عملية سابقة لها، وتشكل جزءاً من نظام دولة، ولا يتم التعرض لها منفردة قفزاً عن أركان هامة سابقة في هذا النظام. ثم تحدث السيد محسن أبو رمضان، مدير المركز العربي للتطوير الزراعي، حول أهداف ومتطلبات الحكم الديمقراطي داخل المؤسسات وعرض ضرورات واستراتيجيات إرساء المساءلة وتعزيز قيم النزاهة داخل المؤسسات. ويجد القارئ مداخلة منشورة في هذا العدد.

وبعد استعراض الأوراق المقدمة من قبل المتحدثين، تعددت المداخلات التي أجمع معظمها على أن هناك حاجة لخلق آلية تعزز من علاقة المؤسسات مع فئاتها المستهدفة ومرجعياتها، بحيث يتولد شعور بالملكية، وبالتالي بالحرص عليها، لدى قواعد هذه المؤسسات. وقد تحفظ عدد من المشاركين على أن هناك غياب لعدد من الأركان الهامة في عمل المؤسسات الأهلية مثل التخطيط ووضوح الأهداف والتزام المعايير المهنية في عمل المؤسسات، وهي البنود التي تطرق لها السيد أبو ندا بوصفها معيقات في وجه إرساء آليات المساءلة وتعميق النزاهة. ولهذا خالف بعض المشاركين السيد أبو ندا الرأي، واعتبروا أن هناك قصوراً من الوزارة في عملية الرقابة، حيث أن للوزارة، وبموجب القانون، انتقاد الأهداف وتصحيح أوضاع المؤسسات وحلها وفق الأصول.

وطلب من السيد أبو ندا توضيح الدور الذي تلعبه الوزارة في هذا المجال. فأوضح أن الوزارة تقوم بعمليات الرقابة، وأنها تقوم بعمل

٢٠٠٥/٩. فقد أصبح قائماً على النظام المختلط بدلاً من نظام الدوائر الذي كان معتمداً في القانون الانتخابي السابق عام ٩٥ والذي بموجبه تمت انتخابات ٩٦، وكذلك تجربة الاحتجاج على قرار مدير الشرطة برفضه التجمع السلمي عام ٩٩.

كما تشير التجربة أيضاً على قدرة المنظمات الأهلية على التأثير عبر قيامها بتحفيز بعض الفئات الاجتماعية المهمشة والضعيفة لتأطير نفسها وتنظيمها دفاعاً عن حقوقها، وذلك عبر تعيبتها باتجاه المطالبة بحقوقها الجماعية، بدلاً من النظام الزبائني الذي ساد بنية النظام السياسي الفلسطيني في فترة ما بعد تشكيل السلطة. كما يدل على ذلك تجربة اللجان العمالية المستقلة كأول حركة اجتماعية ديمقراطية مطلية ومستقلة. بينما لم تنجح بإثارة بعض القضايا والقوانين عندما ابتعدت عن التشبيك مع القوى السياسية ومنظمات المجتمع المدني الأخرى، وأهملت العلاقة مع الفئات الاجتماعية المهمشة والضعيفة. وليس أدل على ذلك من عدم القدرة على اعتماد قانون استقلال القضاء والقانون الأساسي رغم أهمية تلك القوانين في تحديد تقاسيم الوجهة الديمقراطية للنظام السياسي الفلسطيني.

وقد تم اعتماد هذه القوانين في مسابعد، بسبب الضغوطات الدولية أثناء العام ٢٠٠٣ وبهدف إجراء تعديلات في علاقات القوة في رأس هرم النظام لصالح رئيس الوزراء على حساب صلاحيات الرئيس، وليس كاستجابة للأجندة المدنية والديمقراطية والأهلية الفلسطينية الداخلية، رغم مطالب منظمات حقوق الإنسان اعتماد هذين القانونين منذ فترة ليست قصيرة.

حقوق المهمشين

إن إعادة أحياء العمل الأهلي وتأصيله، على أسس من المشاركة والطوعية ممزوجة بالبعد المهني، بهدف تجاوزه الحالة النخبوية التي يعيشها، يتطلب إعادة صياغة العلاقة وتقويتها مع الفئات الاجتماعية التي تعبر عن مصالحها تلك المنظمات الأهلية. كما أن اعتمادها كأحد أدوات التحول الديمقراطي والتأثير في الحيز العام، وبالتقاطب مع مؤسسة الدولة من أجل الرقابة عليها والتأثير في سياساتها وتوجهاتها العامة وفي قوانينها باتجاه الديمقراطية الرامية إلى مناصرة الحقوق الجماعية للفئات المهمشة (مزارعين، عمال، مرأة، شباب)، يفترض إعادة هيكلته وبناءه على أسس الحكم الديمقراطي. وهو مفهوم أشمل من الحكم السليم أو الإدارة الرشيدة. فليس شرطاً بالحكم أو الإدارة السليمة أن يكون ديمقراطياً. أما الحكم الديمقراطي فيشترط وجود آليات ومعايير وإجراءات سليمة في الإدارة والحكم. عليه ومن أجل تأصيل المصطلحات والمفاهيم، والاستفادة من التحولات والانجازات والمفاهيم الكونية الجديدة، لكن دون التكيف الميكانيكي معها في نفس الوقت، فمن الأنسب برأيي اعتماد مصطلح الحكم الديمقراطي، سواء في ما يتعلق بالدولة، أو مؤسسات المجتمع

متطلبات الحكم الديمقراطي في المؤسسات الأهلية

محسن أبو رمضان*

لعبت المنظمات الأهلية أدواراً مختلفة تبعاً لطبيعة المرحلة السياسية وتطوراتها؛ فمن التنمية من أجل الصمود والمقاومة قبل عام ٩٤ إلى التنمية من أجل الصمود والمقاومة والبناء وصيانة مضمون البناء، على ضوء تشكيل السلطة الوطنية والتداخل الحادث بين للمهام البنائية والتحررية الوطنية، أي ما أطلقت عليه تقارير التنمية البشرية الفلسطينية مفهوم التنمية الانتعاشية الذي يجمع بين متطلبات البناء والتمكين وبين المقاومة والصمود. وفي هذه الفترة سادت عدة أشكال متداخلة منها العمل الإغاثي الذي ساهم في تعزيز الصمود الوطني خلال سنتين الانتفاضة الأولى، والخدمات والتنمية بعد عام ١٩٩٤ وتشكيل السلطة الوطنية في إطار وجود مستجدات جديدة فرضت أجندة معينة للعمل الأهلي:

١- المساهمة في تحقيق التحول الديمقراطي في

المجتمع عبر التأكيد على أسس سيادة القانون، والفصل بين السلطات واستقلال القضاء، وضمان احترام حقوق الإنسان والحريات العامة، بما في ذلك حرية الرأي والتعبير والصحافة والنقد البناء... إلخ.

لقد استطاع العمل الأهلي، بجهده المنظم الجماعي، التأثير ببعض القوانين مثل قانون المنظمات الأهلية رقم ٢٠٠٠/١، لكنه لم يستطع تحديد أولوياته بشأن القوانين المراد التأثير فيها عبر الحشد الجماعي المنظم القادر على التأثير على صناعات القرار بهيئاتهم التشريعية والتنفيذية.

٢- الوظيفة التمكينية، أي المساهمة في تقوية الفئات الاجتماعية المهمشة والضعيفة باتجاه الدفاع عن مصالحها وتوعيتها بحقوقها، عبر آليات الضغط والمناصرة.

وكان تأثير العمل الأهلي في ما يتعلق بالتشريعات يعتمد على درجة تماسها مع المصالح المباشرة مع هذا العمل. وهذا ما يفسر النجاح باعتماد قانون المنظمات الأهلية رقم ٢٠٠٠/١، ومتابعة إصدار لائحته التنفيذية، وعدم النجاح بالدرجة الكافية في ما يتعلق بالقوانين الأخرى، مثل قانون العقوبات، أو التأمينات الاجتماعية مثلاً.

وتدل التجربة أن النجاح يتحقق عندما تحدث حالة من الشراكة والتحالفات مع بعض القوى المؤثرة في سياق المجتمع المدني، وفي مقدمتها الأحزاب السياسية. وليس أدل على ذلك من القدرة على المساهمة في تعديل قانون الانتخابات العامة الذي حمل رقم

السليم لا يمكن إقناع تلك الفئات بالاستجابة لتوجهات واقتراحات قادة العمل الأهلي.

ليس المقصود في ما تقدم أن يحل العمل الأهلي محل العمل السياسي، بل أن يرتقي بالسياسة بالمفهوم الواسع، مثل القدرة على حشد أوساط واسعة رافضة للفساد، أو للفتان، أو للاعتقالات السياسية، أو من أجل قانون أحزاب ديمقراطي وعصري، أو من أجل صندوق لتعويض المزارعين عن الكوارث، أو المطالبة بتكوين صندوق للحماية من البطالة... إلخ. ذلك أنه بين المهمات البنائية والمهام السياسية توجد أدوار تستطيع منظمات العمل الأهلي أن تلعبها. وحيداً لو كان ذلك بمشاركة الأحزاب السياسية التي تشاركها بالرؤية التنموية والحقوقية والديمقراطية، رغم أن حدود منظمات العمل الأهلي معروفة، وهي: التأثير في الحيز العام وعدم التوجه للتمثيل السياسي بالسلطة "أي المشاركة بالحكم"، كما هو الحال بالنسبة للأحزاب السياسية.

وبرأيي فإن دور المنظمات الأهلية يكتسب أهمية خاصة في المرحلة الراهنة على ضوء نتائج الانتخابات النيابية العامة يوم ٢٥ / ١. وهناك تحديات كبيرة تواجهها تلك المنظمات مثل استحقاقات التمويل، والأجندة التي يجب العمل عليها، وكذلك البناء المؤسسي الديمقراطي والرشد، والعلاقة مع الحكومة الجديدة... إلخ.

هل ستستجيب المنظمات الأهلية لاشتراطات المانحين باتجاه حصار الحكومة الفلسطينية التي تقودها حركة حماس، أي الحصول على تمويل مشروط؟ أم أنه من المناسب التفكير بآليات بديلة، وبالشراكة مع الحكومة، التي تعبر الآن عن السلطة الوطنية المنتخبة، في إطار صياغة خطة تعزز الصمود وتفكك الحصار؟

يجب على البناء المؤسسي أن يعمل على تفعيل وظيفة ومهام العمل الأهلي، أي بالاتجاهين الوطني والبنائي الديمقراطي، الأمر الذي يفترض الشروع الجاد باتجاه اعتماده وترجمته على الأرض ليصبح هذا العمل نموذجاً ويعطى قوة المثال، لننقل بعدها هذا العمل من دور صياغة الذات وحمايتها على أسس ديمقراطية إلى دور قادر على محاربة الفساد على المستوى المجتمعي وعلى مستوى من هم بالحكم بغض النظر عن طبيعة الحزب السياسي الحاكم، ضمن آليات الرقابة الشعبية المطلوبة. لقد أخفق العمل الأهلي في المراحل السابقة في إثارة قضايا محورية مثل بعض قضايا الفساد أو استخدام النفوذ للمصالح الفردية، بما يشمل الشكوى على أداء بعض المسؤولين في الوظيفة العامة لتوضع في حوزة النائب العام، أو مثل طرح برامج إصلاحية شاملة تستند إلى رؤية العمل الأهلي بأهدافه واتجاهاته وقيمه.

أعتقد أن كل هذا بحاجة إلى مراجعة وتقييم عبر حوار وطني أهلي جاد، ليتمكن هذا العمل، وعبر إرادته الديمقراطية، من توثيق العلاقة مع الفئات الاجتماعية المهمشة، وبناء حركات اجتماعية ديمقراطية مطلوبة متخصصة (مرأة، عمال، مزارعين، شباب... إلخ) وباتجاه التأثير على الفضاء الديمقراطي العام، على قاعدة أن البناء الديمقراطي والمؤسسي يلعب دوراً تمكينياً وتصيلياً في سبيل تحقيق أهدافنا الوطنية.

* مدير المركز العربي للتطوير الزراعي - غزة

المدني، أو في الأحزاب السياسية وغيرها من المكونات المؤسسية للمجتمع.

الميثاق الأخلاقي

أعتقد أن العمل الأهلي قطع شوطاً باتجاه بلورة دليل يمثل إجراءات إدارية ومالية للعمل الأهلي. وهو بحاجة إلى استكمال وتطوير ميثاق أخلاق مبني على معايير الشفافية وآليات المساءلة والمحاسبة والتجديد الديمقراطي، القيادي عبر الانتخابات الدورية، وإلى وجود تقرير إداري ومالي سنوي منتظم مدقق وواضح، وإلى تفعيل عمل مرجعيات العمل الأهلي مثل الجمعية العامة بوصفها السلطة التشريعية الأساسية.

وبتقديري فإن العلاقة مع الفئة الاجتماعية المستهدفة تكتسب أهمية خاصة. فلا بد من إشراكها بالتمثيل في أجسام المؤسسة الأهلية. ومن الضروري تجنب المركزية والشخصنة والانتقال إلى الطابع الأهلي في العمل وفي البنية المؤسسية، لكي تخرج المؤسسات من طابعها النخبوي إلى إطارها الشعبي والأهلي بوصفها منظمات مجتمعية، تدير أموالاً عامة، لا باعتبارها ملكاً شخصياً لأحد.

بين الرقابة الودية والإجبارية

ولعله من المناسب التفكير بآليات أكثر نجاعة، باتجاه ترسيخ آليات الشفافية والمحاسبة والمساءلة في بنية العمل الأهلي تعزيزاً لمصداقيته في المجتمع، وكي يعطي نموذجاً في الحكم الديمقراطي السليم، مثل العمل على تشكيل هيئة تعنى بالشفافية وتعتمد إجراءات مالية وإدارية جماعية، وتقوم بعملية المتابعة "الودية" للمنظمات التي ترضي المشاركة في هذه الهيئة. وقد أشرت إلى المتابعة الودية تمييزاً لها عن متابعة وزارة الداخلية أو أي جهات تفترض أن تكون المتابعة إجبارية. ومن الضروري أن تقوم المنظمات المنضوية في إطار هذه الهيئة بتقديم تقاريرها المالية والإدارية لها، وأن تقوم الأخيرة بنشرها في الصحف، أو عبر إصدار خاص. كما أن من المناسب أن تلعب تلك الهيئة المقترحة دور الوسيط النزاهة ما بين المنظمة الأهلية المعنية وبين بعض الجهات المانحة ووزارات السلطة المختصة، في حالة بروز أية اختلافات تقنية أو فنية أو إدارية أو مالية بين الفريقين.

لا تكمن أهمية آليات المساءلة والمحاسبة والشفافية في البعد التقني والفني، بل في القدرة على الاستجابة لوظيفة ودور العمل الأهلي الرامي إلى التأثير في الحيز العام باتجاه الديمقراطية، أي في إطار وظيفة الهيمنة الثقافية في تقاطعها مع سيطرة مؤسسة الدولة، ومن أجل ضمان الحقوق الجماعية والفردية، وتعزيز ثقافة التسامح وإقصاء لغة العنف والقوة، واعتماد معايير القانون والدفاع عن مصالح الفقراء والمهمشين. لذلك فمن الضروري أن يعطى قادة العمل الأهلي قوة المثال والنموذج من أجل تمكينهم من تعبئة وتنظيم وتأطير الفئات الاجتماعية المستهدفة، وبالتالي المساهمة في التأثير في الحيز العام. وأعتقد أنه بدون الحكم الديمقراطي

مسألة أمام من؟

إذا كانت هديل القزاز قد أوضحت أن المساءلة تكاد تكون غائبة في عالم المنظمات الأهلية، فإن عزت عبد الهادي يقر بوجود مشكلة في هذه النقطة: (علينا الاعتراف بوجود مشكلة في موضوع الشرعية والمساءلة لدى المنظمات الأهلية، لا يمكننا التغاضي عنها). لكنه يحاول أن يوضح أن مسألة المساءلة أعقد مما يظن، وأنها ليست مشكلة فلسطينية، بل دولية. ثم يضيف بأن المسألة شديدة التعقيد في ما يخص المنظمات الأهلية:

(وهنا أود التركيز على نقطة مهمة؛ في حالة الشركات، وفي حالة الحكومة أيضا، هناك جهة واحدة تسائل. بالنسبة للمنظمات الأهلية المسألة أكثر تعقيدا. فنحن مساءلون أمام: الجهات المانحة، المرجعيات الجماهيرية، مجالس الإدارة، الهيئات العامة. نحن مساءلون أمام أكثر من جهة).

وإذا كان المرء قد يتفق مع عبد الهادي، بشكل ما، بخصوص الشركات الخاصة، فهو لا يستطيع أن يتفق معه في موضوع الحكومة مطلقا. فهناك أكثر من جهة تسائل الحكومة. فهناك إضافة إلى مجلس النواب، الجمهور، الصحافة، الأحزاب. بل هناك من هو أكبر وأهم وأشد تأثيرا: أقصد المانحين. أي أن المانحين مسألة لا تخص العمل الأهلي فقط. فهؤلاء يريدون أن يعرفوا أين يذهب كل قرش يصل إلى السلطة، كي لا يكون هناك مجال لاستخدامه في مواجهة إسرائيل. والمانحون ليست كلمة صغيرة. فهي تشمل صندوق النقد الدولي الذي لإسرائيل ثقل فيه، والولايات المتحدة، وأوروبا. بل إن الأمم المتحدة تتدخل وتساءل. والأشد هولاً أن المانحين العرب يتدخلون ويضعون على السلطة اشتراطات ليس أقلها الاعتراف بالمبادرة العربية. إذن، فالسلطة أيضا تجد نفسها أمام عدد كبير جدا من المسائلين. وقد ثبت بالدليل أن أقواهم ليس المجلس التشريعي بل الدول المانحة. وهذا يشبه المنظمات الأهلية التي يكون عندها المانح هو المسائل الأقوي. عليه فتعدد المسائلين ليس حجة ضد المساءلة. كما أنه لا يمكن من الهرب منها. والسؤال يجب أن يكون: كيف نقوي المساءلة الوطنية ونضعف المساءلة الأجنبية. فتقوية المساءلة الوطنية تقلص دور المانحين في المساءلة. والكل يعلم أن عددا من القضايا التي انفجرت في السنوات الماضية داخل المنظمات الأهلية، هي التي مكنت المانحين من تقوية قبضتهم وزيادة قدرتهم على المساءلة من النوع البغيض. لقد مكثهم الفساد من التدخل أكثر فأكثر في شئون منظماتنا الأهلية، وفي شئون السلطة أيضا.

المهنية والشرعية

النقطة الثانية التي أود الحديث عنها هي مسألة المنظمات المهنية. فمن خلال العمل انتقل عدد من المنظمات الأهلية من منظمات كفاحية وإغاثية إلى منظمات تدعو نفسها بالمنظمات المهنية. يقول عبد الهادي:

(برأيي أن قانون المنظمات الأهلية أخطأ بتعامله مع جميع المؤسسات على أنها مؤسسات ذات عضوية. من قال أن مراكز

الشرعية والملكية

ذكرى محمد*

أتاحت لي فرصة أن أحضر ورشة العمل التي عقدتها مؤسسة "أمان" حول المساءلة والشرعية في منظمات العمل الأهلي. ولا بد لي أن أعترف أن الورشة قد تمكنت من طرح القضايا بما يكفي من الصراحة والوضوح. بل إنها كانت صريحة حد أن بعض الحاضرين لم يتمكن من استيعاب هذه الصراحة فاعتبرها طرازا من التشكيك والهجوم. وفي اعتقادنا أن هذه الصراحة ضرورية تماما. ذلك أن قضايا العمل الأهلي، وخاصة قضايا التمويل والمانحين، قد أصبحت بعد الانتخابات العامة قضية وطنية كبرى ملتهبة. فقد تكشف للمجتمع الفلسطيني ككل، سلطة ومنظمات عمل أهلي وقوى سياسية، أن الغرق في بحر التمويل الخارجي، من دون وضع استراتيجيات وثوابت وخطوط حمراء، قد يوصلنا إلى الهلاك.

وقد أردت في هذه المقالة أن أتعرض لبعض النقاط التي أثرت في المداخلات، وعلى الأخص مداخلتي كل من السيد عزت عبد الهادي والسيدة هديل القزاز. إذ يمكن القول أن هاتين المداخلتين لمتأثنتان الموضوع المطروح بقوة. ورغم أن مداخلته القزاز أخذت طابع الهجوم وأن مداخلته عبد الهادي أخذت طابع الدفاع، فإن كل واحدة منهما ملكت نقاط قوتها، وأبرزت جوانب لا يمكن التقدم في موضوع المساءلة والشفافية من دون حلها. إنهما في الحقيقة مداخلتان تأسيسيتان بخصوص موضوعهما.

لكن في البدء لا بد لي من أن أبدي ملاحظة مركزية، أو أن أذكر بها في الحقيقة، وهي أن التمويل الخارجي، سواء كان للسلطة أم للمنظمات غير الحكومية، هو ملكية عامة للشعب الفلسطيني. وهو ملكية عامة لأنه هذا الشعب دفع من قبل ثمن هذا التمويل. فقد أتى بغالبية الساحقة في سياق اتفاق أوسلو. أي أنه كان، بشكل ما، مقابل الاعتراف بإسرائيل والسير في طريق ما يسمى بعملية السلام. يقول جميل هلال في مداخلته له في هذه النشرة: (كان واضحا منذ تشكيل السلطة الفلسطينية أن معظم ما يقدم لها [وللمنظمات الأهلية في نظرنا أيضا] له وظائف سياسية، تتلخص برشوة القيادة الفلسطينية للاستمرار بالالتزام بما بات يعرف بعد اتفاق أوسلو بالعملية السلمية). وبغض النظر عما إذا كان رشوة أم لم يكن، فقد دفع ثمن التمويل سياسيا منذ البدء، ليس فقط من قبل السلطة وإنما من قبل الشعب الفلسطيني ككل، بما فيه المنظمات الأهلية. عليه فكل قطعة نقود ليست هبة، ولا تخص هذه المجموعة أو تلك، رغم أن الجهات المانحة تتصرف كما لو أنها هبة، لأننا ضعفاء. وإذا صح هذا، فلا يجوز صرف أي قطعة من هذا التمويل من دون رقابة، كي يتم ضمان أنها تصل إلى محلها، وحتى لا يفترض بعض الناس أن نكاهم هو الذي جلب هذه النقود.

(بصراحة، يوجد تناقض كبير بين مفهوم المصادقية، التي تتعلق بالمساءلة والاحتراف، وبين مفهوم الشرعية)!

الاحتراف لا يقبل بأي شرعية أخرى غير شرعية الاحتراف. لا يوجد مجال، من حيث المبدأ، للتوافق. والحق أن هذا التأكيد بحاجة إلى المناقشة. ذلك أننا لو قبلنا به لأمكن لكل وزارة مختصة في أي حكومة كانت أن تمنع المجلس التشريعي في أي بلد من مناقشة شئونها. فوزارة الدفاع سوف تقول: أنتم لا تفهمون في المسائل العسكرية، لذا لا يحق لكم التدخل في شئونها. ووزارة التجارة والصحة والعلوم والبيئة ستقول ذلك أيضاً. غير أن البرلمانات تتدخل وتطرد الوزراء المختصين أيضاً، رغم أنها مكونة من أناس غير مختصين. وهي تتغلب على نقص تخصصها بالمستشارين وبسؤال المختصين.

لكن عبد الهادي ينسى ما قاله ويدعو إلى المصالحة:

(حذار أن نخلق مشكلة بين المستويين التنفيذي والتشريعي للمؤسسات، وأن نسمح بتداخل الأدوار. فالمجلس لا يملك الطاقات والإمكانات للدخول على دور المستوى التنفيذي، ودخول المستوى التنفيذي على دور المستوى التشريعي يخلق إشكاليات كبيرة أيضاً).

كيف يمكن لنا أن نقبل بالالتزام بوجود حدود بين الطرفين أصلاً، إذا أقررنا منذ البد بالتناقض الكبير بين الشرعية والحرفية؟ أي إذا قررنا عدم حاجة المستوى التنفيذي للمستوى التشريعي؟

وفي حالة حررنا المنظمات الحرفية من المساءلة المحلية فسنبقى أمام مساءلة المانحين، الذين لن يتساءل أحد عن احترافهم ومعرفتهم.

ولا يمكن لنا في هذه العجالة أن نتناول أكثر مما تناولناه، رغم أن النقاش الغني في الورشة يدفع دفعا نحو الجدل والمناقشة.

* كاتب وصحفي

الأبحاث ومنظمات المرافعة يجب أن تكون ذات عضوية؟ ربما تحتاج مؤسسة بحثية إلى خمسة أكاديميين يراقبون عملها فقط). ويضيف: (من قال إن انتخابات الهيئة العامة قد تفرز أفضل الأشخاص؟ ربما تفرز سياسيين ليسوا بالضرورة قادرين على إعطاء الدعم لمؤسسة بحثية).

ترد على هذا الاستخلاص هديل القزان بالقول:

(سيقال: أنتم تضعون الجمعيات في سلة واحدة. هناك جمعيات ذات عضوية وجمعيات مهنية، وهناك جمعيات خيرية. وهذه تختلف عن تلك. الجمعية ذات العضوية... يجب أن يكون لها جسم منتخب، بينما المؤسسات المهنية... فتتطلب مواصفات خاصة لمن يديرها. يجب أن تدار من قبل مهنيين. وطالما استخدم هذا المنطق لتبرير تفرد بعض الناس بإدارة المؤسسات... الأساس هنا هو الملكية. فالهيئة العامة، المالك القانوني، يجب أن تملك نوعاً من المساءلة).

والحق أن المرء لا يستطيع أن يتجاهل ما في أطروحة عبد الهادي وما في الرد عليها من منطق. فلا يمكننا، بعد الآن، تجاهل الفرق بين منظمة مهنية وبين منظمة أخرى، كما أنه لا يمكن تضييع مسألة الملكية. فمن يملك هذه المؤسسة؟ هذا هو السؤال المركزي. وإذا كان هناك مالك ما فلن يستطيع أحد أن يمنعه من المساءلة والمراقبة. ثم حتى لو وضعنا مراقبين محترفين لمراقبة عمل مؤسسة مهنية، فإن السؤال يظل قائماً: من هو مالكها؟ من دون حسم مسألة الملكية لا يمكن حل الإشكال هنا. ذلك أنه إن لم يكن من مالك فلن يكون هناك من يراقب. ثم من تتبع المجموعة المهنية التي ستراقب، المكونة من خمسة محترفين؟ هل ستعينها الحكومة؟ هل ستعينها نقابة للمهنيين في هذا الحقل؟ أم لعلها ستكون هي المالكة؟ وإذا كانت خمسة أشخاص هم المالكون فقط، فمن يضمن أن لا تتحول ملكيتهم إلى ملكية خاصة لا عامة؟ ثم هل ستظل هذه الهيئة الصغيرة موجودة إلى الأبد، أم أنه سيجري انتخاب أعضائها؟ ومن سينتخبهم إذا لم يكن هناك هيئة عامة؟

ويوصل عبد الهادي الأمر إلى نهايته من حيث الوضوح والجرأة بالقول:

من قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية

قانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠

مادة (٢)

تعريفات

الجمعية أو الهيئة: هي شخصية معنوية مستقلة تنشأ بموجب اتفاق بين عدد لا يقل عن سبعة أشخاص لتحقيق أهداف مشروعة تهم الصالح العام دون استهداف جني الربح المالي بهدف اقتسامه بين الأعضاء أو لتحقيق منفعة شخصية.

الجمعية العمومية: هي الهيئة العامة المكونة من مجموع أعضاء الجمعية وهي السلطة العليا في الجمعية أو الهيئة.

مجلس الإدارة: مجلس إدارة الجمعيات أو الهيئة.

النشاط الأهلي: أية خدمة أو نشاط اجتماعي أو اقتصادي أو ثقافي أو أهلي أو تنموي أو غيره يقدم تطوعاً أو اختيارياً ومن شأنه تحسين مستوى المواطنين في المجتمع اجتماعياً أو صحياً أو مهنياً أو مادياً أو روحياً أو فنياً أو رياضياً أو ثقافياً أو تربوياً.

التوصيف ذاته يسري، إلى حد كبير، على معظم المنظمات غير الحكومية التي باتت تعتمد على الدعم الخارجي للبقاء، الأمر الذي أوقع معظمها في شبك أجنداث المؤسسات الممولة وبرامجها (وإن كان بعضها يحمل أهدافاً إنسانية وخيرية وتقدمية) التي لا يقف على رأس جدول أولوياتها إزاحة الاحتلال وبناء دولة فلسطينية مستقلة عاصمتها القدس، ولا الالتزام بحق العودة وبقية الحقوق الوطنية الفلسطينية. ولأن تمويل هذه المنظمات (كما هو تمويل السلطة الفلسطينية) يخضع للدراسة السنوية، وفي أحيان قليلة لسنتين أو ثلاث، فإن معظم المنظمات غير الحكومية تبقى مقيدة بهذا التحديد الزمني، وغير قادرة على التخطيط لفترة تتجاوز سنتين أو ثلاث سنوات في أحسن الأحوال، وتظل دوماً مشدودة إلى تقديم مشاريع تلقي الدعم وفق أجندة المانحين.

وهذا ما تؤكد عليه خالدة جرار، عضو المجلس التشريعي أن مسار أوسلو وما تبعه من اتفاقيات وبشكل خاص "اتفاق باريس

الاقتصادي" قد جعلت من الشعب الفلسطيني رهينة للمانحين، سواء من خلال ما يفرض من أجندة تمويلية، أم ما يحدد من أولويات للشعب الفلسطيني، ونحن ندرك صعوبة وجود تنمية مستقلة وكاملة تحت

معظم ما يقدم من تمويل للسلطة له وظائف سياسية، تتلخص برشوة القيادة الفلسطينية للاستمرار بالالتزام بالعملية السلمية

الاحتلال، لذا فالمطلوب وضع إستراتيجيه تنموية مقاومة تعزز صمود الشعب الفلسطيني، وتمكنه من تحقيق مقومات الصمود من جهة، والعدالة الاجتماعية من جهة أخرى، وهذا يرتبط أولاً بتحديد الأولويات للاحتياجات والاتفاق عليها، وثانياً، انعكاس هذه الأولويات في موازنة الحكومة الفلسطينية، وثالثاً، على المستوى الآني، لا بد من تطوير الدعم العربي كبديل للتمويل الأجنبي على طريق تحقيق الاعتماد على الذات على المستوى البعيد.

وفي السياق ذاته يقول سامي خضرم، مدير مركز العمل التنموي - "معا"، إن التمويل لم يكن إلا سياسياً؛ وهذا ليس اكتشاف اللحظة الراهنة، حيث ضخ في فلسطين منذ العام ١٩٩٤ حوالي ثمانية مليارات من الدولارات، ٩٪ منها، أي ما يعادل ٧٢٠ مليون دولار خصصت للمنظمات غير الحكومية الفلسطينية، والباقي للسلطة الفلسطينية. لا يمكننا الفصل بين تمويل محاييد وآخر سياسي؛ فدائماً ارتبط التمويل بإلزام الشعب الفلسطيني بالاستحقاقات السياسية المنبثقة عن اتفاق أوسلو، بما في ذلك الدعم الموجه للمنظمات الأهلية الفلسطينية. وتطور التمويل ليصبح مشروطاً في السنوات الأخيرة. والمنظمات الأهلية الفلسطينية مثل السلطة أيضاً رهينة للتمويل ولأسباب عديدة. وقد اتجه العديد من هذه المنظمات في السنوات الأخيرة نحو المهنية، وهي ليست تهمة، ولكنها تتطلب كادراً متفرغاً بمواصفات جديدة، لم يشترط توافرها في كادر المنظمات القديمة الذي عمل جزء منه تطوعاً. وقد أدى الاعتماد على كادر متفرغ وليس متطوعاً إلى زيادة الأعباء

التمويل الخارجي وفرض الشروط السياسية على الشعب الفلسطيني

إعداد: اياد الرياحي

جميل هلال: يجب الإصرار على التمويل غير المشروط واعتباره جزءاً من تعويض الفلسطينيين

سامي خضرم: التمويل سياسي دائماً والمنظمات الأهلية كالسلطة رهينة له

فضل أبو إسلام: يجب الإصرار على سلطة الحكومة وعدم التحول إلى أداة بيد المحتلين الجدد

خالدة جرار: الاقتراحات البديلة للتمويل ستشكل وصاية جديدة على الشعب الفلسطيني، عنوانها المال!

يصحو المجتمع الفلسطيني كله، سلطة ومجتمعاً مدنياً، وقطاعاً خاصاً، على حقيقة خطيرة جداً: وهي أن التمويل الخارجي، سواء أكان للسلطة أم لمنظمات المجتمع المدني، قد أصبح وبشكل علني، ومن دون أي محاولة لإخفاء ذلك، أداة ضغط سياسي شامل لإرغام الشعب الفلسطيني على "تعديل" خياراته. هذا أمر لم يحصل بهذه الدرجة من الوضوح من قبل، ولا يمكن مقارنته بأية محاولات سابقة مثل وثيقة الإرهاب الأميركية وغيرها، ما يفتح الباب أمام العديد من الأسئلة أمام السلطة والمجتمع المدني على حد سواء، من نوع ما هي الخيارات الممكنة التي تحررنا من الارتهان للتمويل الأجنبي؟ وما هو موقف المنظمات الأهلية في ظل ما يتردد عن إمكانية زيادة حصص التمويل لها؟ وموقف السلطة إزاء النية من تشكيل صندوق خاص لدفع رواتب الموظفين؟ وألا تلغى السلطة مبرر وجودها ويتحول موظفوها إلى موظفي دول أخرى؟

التمويل سياسي دائماً!

يرى الباحث جميل هلال: أنه كان واضحاً منذ بداية تشكيل السلطة الفلسطينية أن معظم ما يقدم من تمويل لها له وظائف سياسية، تتلخص برشوة القيادة الفلسطينية للاستمرار بالالتزام بما بات يعرف بعد اتفاق أوسلو بالعملية السلمية، أو للالتزام باستمرار المفاوضات بغض النظر عما تمارسه إسرائيل من سياسات على الأرض. وأصبحت السلطة، دون أن تتدخل لتوقف ذلك، أسيرة للتمويل الخارجي ومسلوبة من مبرر وجودها، ألا وهو التحول من سلطة حكم ذاتي على مناطق محاصرة إسرائيلياً، إلى دولة مستقلة وذات سيادة.

وهذا ما يؤكد أبو إسلام من أن المنظمات الأهلية يجب أن يتكامل دورها في المرحلة الحالية، وأن يتم تشكيل جسم موحد منها للتنسيق على آلية موحدة لخدمة الناس، والإصرار على سلطة الحكومة وإشرافها، وعدم تحول المنظمات الأهلية إلى أداة بيد الاحتلال الجديد (أمريكا وأوروبا) عبر قبولها بتحويل مساعدات الدول المانحة إليها.

من ناحية أخرى، يؤكد خضر أهمية البدء بحوار جدي وشفاف مع السلطة والقطاع الخاص لإنشاء صندوق بإشراف السلطة والقطاع الخاص وآخرين، يمول من مساهمات القطاع الخاص والضرائب لدعم المنظمات الأهلية، ولنقاش تفعيل القوانين التي تنظم عملية التبرع، وبخاصة أننا بدأنا نشهد مساهمات من قبل الشركات الكبيرة لدعم بعض المشاريع ضمن برامج المسؤولية الاجتماعية الخاصة بها، مشدداً في الوقت ذاته على ضرورة تفعيل الدعم العربي والإسلامي ودون شروط قد تحول بين كثير من المنظمات وهذا الدعم.

ويضيف: كما علينا، وبخاصة الشبكات، إعادة بناء الثقة مع الشتات الفلسطيني التي اهتزت نتيجة تجربتهم السابقة مع منظمة التحرير الفلسطينية. وعليهم إيجاد قنوات وتطوير آليات توزيع وإشراف سليمة ونزيهة ومحايدة تضمن صرف الأموال بالاتجاهات الصحيحة. مرة أخرى، الدعم المخصص للمنظمات الأهلية الفلسطينية هو ١٠٠ مليون دولار سنوياً، وهذا مبلغ يمكن توفيره إذا قررنا الاستفادة من الفرص المتاحة أمامنا.

وحول الموضوع ذاته، ترى جرار أن على المجتمع المدني أن يبلور موقفاً واحداً عنوانه رفض التمويل المشروط سياسياً، وهذا يتطلب:

أولاً- تطوير وتعزيز التنسيق بين المؤسسات الأهلية المختلفة، وبلورة موقف واحد أساسه رفض كل أشكال التمويل المشروط سياسياً.

ثانياً- يتطلب تطوير وتعزيز آليات الرقابة والمساءلة والشفافية في هذه المؤسسات استناداً إلى قانون الجمعيات الأهلية من جهة، إضافة إلى إعداد ميثاق داخلي تتعهد جميع المؤسسات بالالتزام به.

ثالثاً- إعادة النظر في الاحتياجات والأولويات للمجتمع المدني، بما ينسجم مع صعوبات الوضع الحالي، فالمجتمع المدني في هذه المرحلة ربما يلعب الدور الحاسم من خلال تعزيز دوره الوطني والشعبي.

صندوق خاص بموظفي السلطة

ويؤكد هلال أن على السلطة، إن أرادت أن تكون سلطة وطنية (بشقيها الرئاسي والحكومي)، أن ترفض تكوين صندوق لرواتب الموظفين، فقبول مثل هذه الاقتراحات يعني تخليها عن سمتها الوطنية، ويعني تحول موظفيها إلى موظفين لدى سلطات أخرى، أو إلى موظفين مرتزقة.

كما يؤكد أبو إسلام أن قبول فكرة تشكيل صندوق خاص لدفع رواتب موظفي السلطة يعني القبول بالوصاية، والقبول بتلك

المالية على المنظمات الأهلية، إلى جانب ما أحدثته المهنية من انقطاع في علاقة هذه المنظمات بالمجتمع المحلي. السبب الآخر يعود إلى ضعف التمويل العربي، وضعف القطاع الخاص الفلسطيني، الأمر الذي دفع المؤسسات إلى الاعتماد على التمويل الأجنبي والأوروبي بالتحديد، وهو مبني على أجندة وأولويات وبرامج تحددها الجهات المانحة، قد تتقاطع مع أجندتنا وتلبي احتياجاتنا أحياناً، وقد لا تلبيها في أحيان كثيرة أخرى.

من ناحيته، يؤكد فضل أبو إسلام، عضو المجلس التشريعي، أن التعبئة الوطنية يجب أن تتجه نحو تعزيز صمود الشعب الفلسطيني، وتغذية الروح التكافلية بين أبنائه، وحشد الجماهير باتجاه مقاومة الضغوطات، والحصار والتجويد الإسرائيلي- الأمريكي-الأوروبي والعربي أيضاً، وتشجيع الناس للعودة للأرض، وإقناع الناس بالرضى بالقليل. وأضاف: إنه وفي ظل قطع المعونات والمساعدات علينا التوجه لجذب المساعدات الإنسانية، والبحث عن إدخالها بالطرق المناسبة.

المنظمات الأهلية وزيادة حصص التمويل:

ومع إعلان نتائج الانتخابات الفلسطينية، اتخذت أمريكا والاتحاد الأوروبي موقفاً يقضي بقطع المعونات عن السلطة الفلسطينية، رافق هذا الإعلان رغبة تلك الدول بزيادة حصص التمويل المقدمة لمؤسسات المجتمع الأهلي والمؤسسات الدولية العاملة في الأراضي الفلسطينية المحتلة. وفي بيان صادر عن مؤسسات المجتمع الأهلي منتصف نيسان ٢٠٠٦، أكدت فيه رفضها محاولات استخدام المؤسسات الأهلية أداة لتمير أجندات سياسية خارجية، والالتزام الكامل بالأجندة الوطنية للشعب الفلسطيني، مشددة على أن المساعدات الخارجية ليست منة أو صدقة تقدمها الدول الأجنبية، مطالبة العالم باحترام الخيار الديمقراطي للشعب الفلسطيني.

ويرى هلال، أن المطلوب بشكل عاجل للخروج من الأزمة، وهذا ليس بالأمر السهل بكل تأكيد، هو الانفكاك التدريجي من التبعية للتمويل الخارجي عبر إعادة صياغة الأولويات الوطنية، بما فيها الإصرار على التمويل غير المشروط،

واعتباره جزءاً بسيطاً من تعويض الفلسطينيين عن الخسائر التي ألحقت بهم جراء التهجير والاحتلال والقمع الإسرائيلي المتواصل، وجراء صمت المجتمع الدولي عن الظلم الذي لحق بالشعب الفلسطيني.

وحول زيادة مخصصات المنظمات غير الحكومية يرى هلال " أنه يتوجب على المنظمات الأهلية أن تقف إلى جانب السلطة في رفض الابتزاز السياسي وسياسة الحصار المالي والعزلة السياسية، وأن ترفض أفكاراً من نوع زيادة حصتها من خلال الأموال التي كان يقدمها المانحون للسلطة " .

علينا إعادة بناء الثقة التي اهتزت مع الشتات الفلسطيني نتيجة تجربتهم السابقة مع منظمة التحرير

نزاهة: مشروع لتعزيز الشفافية والمساءلة في العمل الأهلي

ومن الواضح أن الاقتراحات البديلة ستشكل وصاية جديدة على الشعب الفلسطيني، عنوانها المال! وذلك من أجل أهداف سياسية ربما لن يقبلها الشعب الفلسطيني، وإن كان الهدف من ذلك كله سياسي، فالحل برأيي لا بد أن يكون سياسياً، وذلك بالاتفاق على برنامج سياسي من خلال الحوار يفضي لتشكيل حكومة ائتلاف وطني تخفف العزلة عن الشعب الفلسطيني، ولحين تحقيق ذلك يمكن أن يكون البديل الآني صندوقاً وطنياً تشرف عليه منظمة التحرير الفلسطينية بضمان وجود رقابة وشفافية في إدارته، لحين التوصل لبرنامج ائتلافي فلسطيني.

من مقدمات مبدئية عامة يجري على أساسها تحديد الموقف من قضايا جزئية.

إن المؤسسات الأهلية التي تعنى بشؤون المرأة أو بالفنون أو بحقوق الإنسان، إضافة إلى مؤسسات أخرى، لا يمكنها، في هذا الظرف بالذات، أي بعد فوز "حماس"، أن تنطلق فقط من القضايا التخصصية التي تعنى بها، وتأتي في نطاق عملها. ذلك أنه إن فعلت ذلك ستجد نفسها في خانة "المعارضة"، أو هكذا سينظر لها من قبل الحكومة، ومن ثم تتخذ في موقع سيعتبر مناهضاً للحكومة الجديدة. هذا يعيق أية إمكانية للحوار وللعمل البناء مع الوزارات المختلفة، ويغلق الباب أمام إمكانية التأثير على السياسات الحكومية، ما دام أن هذه المؤسسات وضعت نفسها في خندق المعارضة قبل أن تتبين سياسات الحكومة في أكثر من مضمار.

وقد ضيعت المنظمات الأهلية أكثر من فرصة لإعلان نوايا أو إعلان مبادئ يتوافق أصلاً مع مواقفها. مثلاً: حادثة إطلاق نار من قبل مسلحين أمام المجلس التشريعي في رام الله قبل أسابيع عدة. فقد كان يجب أن يليه فوراً بيان يشجب هذا الحادث، لأن إطلاق النار أمام المجلس التشريعي، أو احتلال وزارات من قبل مسلحين، ليس من آليات العمل الديمقراطي أو القانوني، وبخاصة مع مجلس منتخب من قبل الشعب. هذا موقف مبدئي كان من الأولى للمنظمات الأهلية أن تكون سباقة للإعلان عنه.

الموضوع هذا إذن، يتعلق بحاجة المنظمات الأهلية لإعلان مبادئ، بحيث تفهم منها الحكومة والمجلس التشريعي أين تقف هذه المنظمات من جملة من القضايا الأساسية، وليس فقط من قضية واحدة محددة. ومن ثم، يتم فتح الباب لتعاون مع الحكومة ودعم لها وللمجلس التشريعي في قضايا تتوافق مع المبادئ العامة للمنظمات الأهلية، أو الاعتراض على أية سياسات قد تنفذها بعض الوزارات إن تعارضت مع هذه المبادئ.

الخطأ يكمن في النظر إلى الموضوع بعين ترى فقط إما الأبيض وإما الأسود. هذا خطأ كبير، ليس لأنه يضع المؤسسات الأهلية أو بعضاً منها مباشرة في خانة المعارضة فحسب، بل أيضاً لأنه لا يتفق مع توجهات تلك المنظمات نفسها ومبادئها وتطلعاتها.

الوصاية يعني شطب الذات، والخضوع لاحتلالين مختلفين؛ الأول تمثله إسرائيل، والثاني تمثله أمريكا والغرب، والرضوخ لمن يمارسون الابتزاز السياسي مقابل المال المقدم من تلك الدول، والأصل أن يكون الرفض والممانعة حتى ترضخ تلك الجهات لحقوق الشعب الفلسطيني، كما أن الإشراف الدولي على هذا الصندوق يحد من سلطة الحكومة الفلسطينية الجديدة وشرعيتها.

أما جرار، فتقدر أن موقف السلطة سيكون صعباً، فهي من جهة لا تستطيع تأمين الرواتب من الدخل المحلي فقط، ومن جهة أخرى يصعب عليها منع إدخال الرواتب من خلال اقتراحات بديلة.

حسناً فعلت المنظمات الأهلية...

ولكن!

جورج جقمان*

حسناً فعلت المنظمات الأهلية بتجمعاتها وشبكاتنا المختلفة بإصدار بيان واضح يحدد موقفها من الوضع السياسي والاقتصادي الراهن. فقد رفضت مقاطعة الحكومة الفلسطينية المنتخبة ديمقراطياً، ودعت العالم إلى التعامل معها، بما هي حكومة شرعية فلسطينية تمثل جميع الفلسطينيين.

وحسناً أيضاً أن أكد هذا البيان على أن المنظمات الأهلية الفلسطينية لن تشكل قنوات بديلة للسلطة الفلسطينية في مسألة التمويل، إذ أن السلطة هي العنوان الصحيح لاستمرار المساعدات التي أشار البيان إلى أنها ليست منتهية، وإنما حق للشعب الفلسطيني تحت الاحتلال، وأن المنظمات الأهلية لن تكون "حصان طروادة" تحت أي ظرف من الظروف.

لكن هذا على أهميته غير كاف نظراً إلى الدور الممكن أن تلعبه المنظمات الأهلية في هذا الظرف بالذات، داخلياً وخارجياً.

بالنسبة للجوانب الداخلية، فقد اقرت بعض المنظمات الأهلية أخطاء عدة حتى الآن، منذ تشكيل الحكومة الجديدة وحتى هذه اللحظة. فقد دفع، بدءاً، بموضوع "المرأة" إلى الواجهة في مظاهرات في غزة وفي الضفة لمناسبة الثامن من آذار، يوم المرأة العالمي، وبعد ذلك، وفي مقالات عدة في الصحف اليومية، جرى التركيز على مثل هذا الموضوع، وإثارة المخاوف من تقليص الحريات الفردية بسبب طبيعة الوزارة الجديدة، ثم انتهينا إلى "الرقص الشرقي" وأقوال وزير الثقافة الجديد وردود الفعل حولها.

الموضوع الأساسي هنا لا يتعلق بجزئية واحدة؛ سواء أكان ذلك موضوع المرأة، أو الحريات الفردية والاجتماعية، أو الرقص الشرقي. إنه يتعلق بغياب موقف متعدد الأوجه ومتكامل ينطلق

التشريعي في معظم هذه القضايا، حتى لو ظن البعض أنه يوجد قدر من التباين في المواقف، بخصوص " الرزمة " الأخيرة.

ما تحتاجه المنظمات الأهلية هو توسيع أفق نظرتها ودعم الحكومة في أغلبية من القضايا التي تتوافق أصلاً مع مواقف سابقة لها، وبالتالي تموضع نفسها مع أو ضد مبادئ وقضايا متنوعة غير أحادية الجانب. إن أحادية الجانب ستترك أثراً سلبياً على علاقتها مع الحكومة وإمكانية تأثيرها في سياساتها المستقبلية.

أما بالنسبة للقضايا الخارجية، التي طرحها البيان المشار إليه معبراً عن مواقف المنظمات الأهلية، فمن الضروري ترجمة هذه المواقف بخطوات عملية؛ سواء أكان ذلك اتجاه المنظمات الدولية العاملة في فلسطين أم الممثلين المعتمدين لدى السلطة الفلسطينية للدول المختلفة، لكن أيضاً وبشكل أخص اتجاه الرأي العام في أوروبا. يوجد في أوروبا رأي عام واسع داعم للشعب الفلسطيني يجب التوجه إليه بأشكال مختلفة لتحديد مواقف حكوماته ما أمكن ذلك. وفي هذا الشأن، يوجد دور للمنظمات الأهلية يجب أن تمارسه حتى تضع مواقفها المبدئية موضع التنفيذ.

* مدير مؤسسة مواطن

فموضوع المرأة مثلاً غير منفصل عن موضوع المواطنة والنظام الديمقراطي بشكل عام. وعليه، فمن الأجدى أن يكون موقف المنظمات الأهلية داعماً للحكومة ولللمجلس التشريعي في كل ما يعزز أركان الديمقراطية في فلسطين، والابتداء بتوجه إيجابي يفتح الباب أمام تعاون بناء ومستمر يزيد من إمكانية تأثير هذه المنظمات على السياسات الحكومية وعلى التشريع. وبالفعل، لو تفحص المرء بعناية قائمة مكونات النظام الديمقراطي، من حكم القانون، واستقلال القضاء ونزاهته، وضمان الحريات الفردية والاجتماعية والعدالة الاجتماعية، فإن مجال التوافق مع الحكومة الجديدة واسع رحب. ويمكن المنظمات الأهلية من الحفاظ على علاقة معها يسمح بالتأثير في القضايا التي تهم تلك المؤسسات. وبشكل أعم، توجد ثلاث " رزم " من المسائل والقضايا التي يجب على المنظمات الأهلية اتخاذ موقف واضح اتجاهها:

القضايا السياسية المتعلقة بالانعتاق من الاحتلال، وقضايا الإصلاح، وقضايا حقوق الإنسان والحريات الفردية والاجتماعية.

ومن الجلي أنه يوجد متسع كبير لدعم الحكومة الجديدة والمجلس

منتدى العمل الأهلي وشبكة المنظمات الأهلية الفلسطينية والاتحاد العام للجمعيات الخيرية:

ربط التمويل بشروط وأجندة سياسية مس خطيرة بالقانون الدولي

- إننا نؤكد ان المساعدات الخارجية ليست منة أو صدقة تقدمها الدول الاجنبية لشعبنا ومؤسساته بل هي استحقاق دولي مرتبط بالاتفاقيات التي تم التوقيع عليها وبالتزامات قطعها المجتمع الدولي على نفسه لدعم السلطة الوطنية الفلسطينية لتحمل مسؤولياتها الاجتماعية والاقتصادية والأمنية تجاه المجتمع الفلسطيني.
- إن عملية ربط التمويل بشروط وأجندة سياسة خارج ما تنص عليه الاتفاقات والمعاهدات والشرعية الدولية يشكل مسا خطيراً بالقانون الدولي والقانون الدولي الإنساني وفي جانب منه فإنه يعتبر كإعلان حرب مقاطعة على الجانب الفلسطيني دون أي مسوغ أو مبرر قانوني لذلك.
- إن قطع التمويل الخارجي في هذا الوقت بالذات سيؤدي الى عواقب خطيرة على الوضع الإنساني العام في الأراضي الفلسطينية وسيترتب عليه أوضاعا اجتماعية واقتصادية على درجة بالغة من الصعوبة.
- إننا نؤكد على أن أي محاولة لاستخدام المؤسسات الأهلية الفلسطينية كأداة لتمير أجندات سياسية خارجية من خلال التمويل الأجنبي هو أمر مرفوض وفي هذا المجال فإننا نعلن عن احترام المؤسسات الأهلية للخيار الديمقراطي الفلسطيني والتزامها الكامل بالأجندة الوطنية للشعب الفلسطيني.
- إن المؤسسات الأهلية الفلسطينية وإن تؤكد على التزامها بالموقف الوطني العام والذي تم التعبير عنه في إعلان القاهرة فإننا نؤكد تمسكنا بمنظمة التحرير الفلسطينية كمثل شرعي ووحيد للشعب الفلسطيني.

من بيان حول التمويل الخارجي

صادر بتاريخ ١٧/٤/٢٠٠٦

أخيراً، دخول المجتمع الفلسطيني مرحلة الحصار والمقاطعة الدولية للسلطة، بعد نجاح حركة "حماس" في الانتخابات، وتوليها مسؤولية الحكومة، متذرعين بموقف حركة "حماس" من إسرائيل، وموقفها من الاتفاقيات السابقة الموقعة من قبل المنظمة والسلطة، إضافة إلى قضية العنف والمقاومة العنيفة (أو نبذ الإرهاب على حد تعبير تلك الدول).

وضع هذا التطور الأخير المجتمع الأهلي أمام تحدٍ جديد، فمن ناحية يعتبر هذا الحصار ظالماً وغير أخلاقي، ويجب أن يرفض، ومن ناحية أخرى على المجتمع الأهلي أن يحدد إستراتيجية عمله وصيغته وبرامجه لمساعدة المواطن الفلسطيني على الصمود وحماية حقوق الإنسان الفلسطيني من الانتهاك من أي جهة كانت. الوصول إلى استجابة معقولة لهذا الهدف بحاجة إلى حوار جدي بين الأطراف المختلفة الفاعلة والمخلصة، على

قاعدة الالتزام بمجموعة من المحددات والمبادئ المتفق عليها، حتى لا نترك المؤسسات الأهلية منفردة أمام ضغوطات الجهات المانحة وحاجة هذه المؤسسات للتمويل بأي ثمن. وإننا في ائتلاف أمان ندعو الجميع إلى البدء بالحوار، منطلقين من المبادئ التالية:

أولاً- منظمات العمل الأهلي تدعم التجربة الديمقراطية الفلسطينية، وبشكل خاص موضوع الانتخابات الحرة والنزيهة والتداول السلمي للسلطة، وستعمل على حمايتها وتطويرها على كل الأصعدة، وفي جميع المجالات والقطاعات.

ثانياً- منظمات العمل الأهلي تدافع عن إنجازات الشعب الفلسطيني وتراثه، وفي مقدمتها ما ورد في إعلان الاستقلال والقانون الأساسي والقوانين والتشريعات التي تعزز استقلال القضاء، والعمل الأهلي ودوره.

ثالثاً- منظمات العمل الأهلي مستعدة لإعادة تأهيل بنيتها، وأنظمتها، وسياساتها، وتدريب كادرها، بما يمكنها من تقديم الخدمات الأساسية للمواطنين المحاصرين، وإعطاء الأولوية في ذلك للمجموعات المهمشة والضعيفة؛ مثل النساء، والأطفال، والفقراء، والمناطق المنكوبة والمحاصرة.

رابعاً- تتعهد المنظمات الأهلية بالعمل بشفافية كاملة في مجال توزيع المساعدات والخدمات، آخذة بعين الاعتبار الاستخلاصات التي تم التوصل إليها في تجربة الانتفاضتين الأولى والثانية، والتعامل بمهنية ومساواة مع الجميع، بعيداً عن الوساطة والمحسوبية.

خامساً- تتعهد المنظمات الأهلية بالالتزام بالعمل بموجب نظام للمساءلة أمام جمهورها، وبشكل خاص المتلقي للخدمة، وأمام الجهات الرسمية وفقاً لأحكام القانون، وكذلك أمام جميع الأطراف التي تقدم لها المنح والمساعدات، وأمام أي هيئة أهلية يتم التوافق على تشكيلها.

دور جديد أم قديم للمنظمات الأهلية؟

عزمي الشعبي

ألقت التغييرات الجوهرية التي شهدتها منطقة الشرق الأوسط، مع بداية الألفية الجديدة، بظلالها على المنطقة وفلسطين، وهزت بناها السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، بما فيها بنى مؤسسات العمل الأهلي وإستراتيجياتها وبرامجها. ويبدو أن الجميع مستسلم لضرورة التغيير الذي سيطال معظم البنى السياسية الفوقية في منطقتنا، بسبب فشل النظام السياسي العربي في إثبات قدرته على حماية النظام الأمني الإقليمي، أو عجزه عن الاستجابة لمتطلبات التحول الديمقراطي والتنمية.

أضوء الضوء الأحمر على هذه البقعة الجغرافية (الشرق الأوسط الكبير) من قبل الولايات المتحدة الأمريكية تحديداً، وتبعتها معظم الدول الأوروبية بعد أحداث الحادي عشر من سبتمبر، منطلقاً من أن الأنظمة الحاكمة وسياساتها ساعدت على توفير بيئة انتعشت وترعرعت فيها أيديولوجيا معادية للغرب.

وقد ترافق هذا مع صدور تقارير التنمية البشرية الخاصة بالمنطقة العربية، التي أعدت بمشاركة الأمم المتحدة، وأشارت بشكل واضح إلى وجود فجوة كبيرة في المعرفة والتنمية والديمقراطية وازدياد في مستويات الفقر.

وقد حاول الأمين العام للجامعة العربية السيد عمرو موسى استخدام الجامعة العربية أداة لطرح فكرة الإصلاح، لكن محاولته باءت بالفشل. وهكذا ظلت مبادرات الإصلاح المحلية محصورة وضعيفة.

في الوقت نفسه، برزت محاولات الإصلاح الدولية تحت مسميات مختلفة. ودار نقاش موسع حول التدخل الخارجي، والأجندات الخاصة بمصالح الغرب، والأجندات المحلية، وموقف المصلحين المحليين وصل أحياناً، وفي بعض الأقطار، حد الاتهام بالتبعية وخدمة الآخرين على حساب الوطن!

نحن ندرك أهمية الرصد الواعي لطبيعة الأهداف الخاصة التي تعمل الولايات المتحدة وحلفاؤها "مجتمع العالم أحادي القطب" على تحقيقها، لكن علينا، في الوقت نفسه، أن نبادر نحن المصلحين الوطنيين إلى تحديد أهدافنا المحلية، دون ارتباك أو تراجع عن فكرة الإصلاح عندما تتقاطع أهدافنا المحلية الوطنية مع أهدافهم.

وقد أدت المتغيرات المتلاحقة التي حدثت في السنوات الأخيرة، أي خلال عمر السلطة الفلسطينية (١٩٩٤-٢٠٠٥)، إلى تراجع دور المجتمع الأهلي في مجالات: تقديم الخدمات الإنسانية، بل وأحياناً الخدمات الأساسية مثل التعليم، والصحة، والرعاية الأولية (الروضات، الجامعات، اللجان الصحية)، واعتمد على دور السلطة في هذه المجالات. كما شهدت هذه السنوات بروز مؤسسات أهلية بحثية أو تنموية تعنى بالسياسات وحقوق الإنسان وسيادة القانون ومراكز لاستطلاع الرأي. ثم شهدنا،

أما في ما يتعلق بالشق المالي والإداري، فإنه، ونتيجةً لقدرة بعض المؤسسات على إخراج تقارير مالية ومحاسبية سليمة، ضمن تصرفات مالية وإدارية غير سليمة أو خاطئة، يقع العبء الأكبر على طاقم الموظفين لتصحيح هذه التصرفات من خلال المعرفة الكثيفة والصليفة، أو حتى من خلال الإبلاغ عنها للجهات المختصة حتى تقوم بمتابعة هذه الحالات استناداً للقانون.

دور الموظفين هذا غير فاعل حتى اللحظة إلا من خلال حالات فردية ومنعزلة. لذا يجب تفعيله وتطويره بما يخدم تطوير العمل الأهلي من داخله، ويجعل طاقم الموظفين شركاء في المؤسسة مثلما هم شركاء في العمل مع المجتمع، الأمر الذي سيعزز انتماءهم لفكرة المؤسسة لا للعمل البيروقراطي نفسه.

لكن هذا الدور إن تم، يضع تساؤلاً كبيراً: فما هو ثمن القيام بمثل هذا الدور؟ وما مدى استعداد طاقم الموظفين للقيام به بناء على الثمن المرتفع المتوقع!

الإجابة ليست سهلة، نظراً لتعقيدات العمل الأهلي ذاته الذي يختلف ويتناقض حتى بداخله. لكن الإجابة الأخلاقية هي الأسهل دوماً نظراً لوجود معيار أخلاقي يتفق أغلب الناس عليه، وهو أن ممارسة هذا الدور يجب أن تكون التزاماً وطنياً ومجتمعياً، قبل أن تكون التزاماً نحو المؤسسة نفسها. ففكرة العمل الأهلي تنبع من العمل من أجل المجتمع، لا من أجل "شخص" أو مؤسسة بعينها. وضمن هذا السياق تصبح المؤسسة ملكاً للمجتمع، ويصبح الموظف مكلفاً بأداء دوره داخل المؤسسة الأهلية من المجتمع مباشرة، وهذا يعني التزامه بالقيام بهذا الدور على صعوبته.

بالطبع، فإن حصول مثل هذا الوضع سيدفع ببعض المؤسسات إلى محاربة أي موظف يمارس هذا الدور، ودفعه خارج إطار المؤسسة. لكن تزايد عدد الحالات، مع متابعتها من خلال تنسيق مشترك بين طواقم الموظفين، سيجبر هذه المؤسسات على تصحيح أوضاعها داخلياً بما يتلاءم ليس فقط مع القانون، بل مع الممارسات السليمة للحكم الصالح، ويؤدي بالتالي إلى دفع العمل الأهلي من داخله خطوة في السياق الصحيح.

موظفو المؤسسات الأهلية: لمن يعملون؟

فراس جابر

اعتمد العمل الأهلي خلال مراحل تطوره بالأساس على العنصر البشري في تشكيله وإدارته. وتم الإنفاق على تطوير وبناء قدرات الكوادر البشرية حتى تستطيع تأدية مهامها على تنوعها وتعقدتها. وتهدف هذه المقالة لنقاش الأساس الأخلاقي والقانوني لقدرة الموظفين داخل أي مؤسسة أهلية على مساءلة إدارتها المباشرة أو حتى مجلس الإدارة فيها.

تنبع أهمية مناقشة هذه القضية من عدة عوامل:

أولاً: أن طاقم الموظفين داخل أي مؤسسة هو الأكثر قدرة على معرفة تفاصيل العمل داخلها، ومدى توافيقها مع أهداف المؤسسة، والأكثر قدرة على معرفة الجوانب المالية والإدارية.

ثانياً: قدرته على معرفة أي تجاوزات غير معلنة داخل هذه المؤسسة، نتيجة عدم وجود جهة رقابة فاعلة على عمل المؤسسات الأهلية.

ثالثاً: قدرة الموظفين، نظرياً، على مساءلة المؤسسة بشكل عام، والعمل على تصويب أوضاع المؤسسة داخلياً، وإرجاعها، في حالة خروجها عن الوضع القانوني، إلى خط عمل سليم يتطابق مع الحكم الصالح المنشود داخلها، وكذلك تصويب أجندة عمل المؤسسة بما يتوافق مع احتياجات المجتمع، ومن ثم الأهداف المعلنة للمؤسسة ذاتها، بحيث لا يتم العمل على قضايا ليست لها علاقة مع المؤشرين المذكورين، الأمر الذي يضع المؤسسة دائماً في حالة رقابة ذاتية مع خططها وأهدافها، ومع ما أعلنته للجمهور من خطط وأهداف.



من قانون الجمعيات الخيرية والهيئات الأهلية قانون رقم (١) لسنة ٢٠٠٠

مادة (١)

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

مجلس الإدارة

مادة (١٦)

١. يكون لكل جمعية أو هيئة مجلس إدارة يتكون من عدد لا يقل عن سبعة أعضاء ولا يزيد على ثلاثة عشر عضواً وتحدد طريقة تشكيله وكيفية اختيار أعضائه وإنهاء عضويتهم في النظام الأساسي للجمعية أو الهيئة.
٢. لا يجوز أن يضم مجلس الإدارة عضوين أو أكثر يجمع بينهما صلة قرابة من الدرجتين الأولى والثانية.

مادة (١٧)

١. يعتبر مجلس الإدارة في أية جمعية أو هيئة أهلية مسؤولاً عن جميع أعمالها ونشاطاتها.
٢. يمثل الرئيس أو من ينوب عنه بموجب النظام في حالة غيابه الجمعية أو الهيئة أمام الغير ويقوم بالتوقيع نيابة عنها على جميع المكاتبات والعقود والاتفاقيات التي تتم بينها وبين الجهات الأخرى.

مادة (١٨)

اختصاصات مجلس الإدارة

يختص مجلس الإدارة بما يلي:-

١. إدارة شؤون الجمعية أو الهيئة وإعداد اللوائح أو الأنظمة والتعليمات اللازمة.
٢. تعيين الموظفين اللازمين للجمعية أو الهيئة وتحديد اختصاصاتهم أو إنهاء خدماتهم وفقاً لأحكام القانون.
٣. تكون اللجان التي يراها لازمة لتحسين العمل وتحديد اختصاص كل منها.
٤. إعداد الحساب الختامي عن السنة المالية المنتهية ومشروع الموازنة للسنة الجديدة.
٥. تقديم التقارير السنوية الإدارية والمالية وأية خطط ومشاريع مستقبلية للجمعية العمومية.
٦. دعوة الجمعية العمومية لجلسة عادية أو غير عادية للاجتماع وتنفيذ قراراتها طبقاً لأحكام القانون.
٧. متابعة أية ملاحظات وارادة من الدائرة أو الوزارة أو الجهات الرسمية المختصة فيما يتعلق بنشاط الجمعية أو الهيئة والرد عليها.

مادة (٢٠)

لا يجوز الجمع بين عضوية مجلس الإدارة والعمل في الجمعية أو الهيئة بأجر.

مادة (٢١)

١. ينعقد مجلس الإدارة بصورة عادية مرة واحدة كل ثلاثة شهور على الأقل بدعوة من الرئيس أو نائبه.
٢. ينعقد مجلس الإدارة بصورة استثنائية كلما دعت الضرورة لذلك بدعوة من الرئيس أو نائبه أو بطلب من ثلث أعضائه.
٣. تكون اجتماعات المجلس صحيحة بحضور ثلثي أعضائه.
٤. في جميع الحالات تتخذ قرارات مجلس الإدارة بالأغلبية المطلقة.

الجمعية العمومية

مادة (٢٣)

تشكيلها واختصاصها

بما لا يتعارض مع أحكام هذا القانون:

١. يحدد النظام الأساسي للجمعية أو الهيئة طبيعة تشكيل الجمعية العمومية للجمعية أو الهيئة، بحيث تتكون من جميع الأعضاء الذين أوفوا التزاماتهم وفقاً للنظام الأساسي، وتعد الجمعية العمومية اجتماعاً عادياً مرة واحدة كل سنة على الأقل، للنظر في تقرير مجلس الإدارة عن نشاطات الجمعية أو الهيئة وتقرير مدقق الحسابات عن مركزها المالي والمصادقة عليه وتعيين مدقق الحسابات وغير ذلك من المسائل التي يرى المجلس إدراجها في جدول الأعمال.
٢. تختص الجمعية العمومية بوضع السياسات والتوجيهات العامة للجمعية أو الهيئة وانتخاب أعضاء مجلس الإدارة وفقاً لنظامها الأساسي.
٣. تصدر القرارات بالأغلبية المطلقة لأعضاء الجمعية العمومية فيما يختص بتعديل النظام الأساسي وبأغلبية ثلثي أعضاء الجمعية فيما يختص بحل الجمعية أو الهيئة أو بإدخال تعديل في نظامها يتعلق بغرض الجمعية أو عزل أعضاء مجلس الإدارة أو اتحادها أو إدماجها ما لم يرد في النظام نص يشترط أغلبية أكثر من ذلك.

من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد*

(المادة ١٣)

مشاركة المجتمع

١- تتخذ كل دولة طرف تدابير مناسبة، ضمن حدود إمكانياتها ووفقا للمبادئ الأساسية لقانونها الداخلي، لتشجيع أفراد وجماعات لا ينتمون إلى القطاع العام، مثل المجتمع الأهلي والمنظمات غير الحكومية ومنظمات المجتمع المحلي، على المشاركة النشطة في منع الفساد ومحاربتة، ولإذكاء وعي الناس فيما يتعلق بوجود الفساد وأسبابه وجسامته وما يمثله من خطر. وينبغي تدعيم هذه المشاركة بتدابير مثل:

أ. تعزيز الشفافية في عمليات اتخاذ القرار وتشجيع إسهام الناس فيها؛

ب. ضمان تيسر حصول الناس فعليا على المعلومات؛

ج. القيام بأنشطة إعلامية تسهم في عدم التسامح مع الفساد، وكذلك برامج توعية عامة تشمل المناهج المدرسية والجامعية؛

د. احترام وتعزيز وحماية حرية التماس المعلومات المتعلقة بالفساد وتلقيها ونشرها وتعميمها. ويجوز إخضاع تلك الحرية لقيود معينة، شريطة أن تقتصر هذه القيود على ما ينص عليه القانون وما هو ضروري:

١. مراعاة حقوق الآخرين أو سمعتهم؛

٢. لحماية الأمن الوطني أو النظام العام أو لصون صحة الناس أو أخلاقهم.

٢- على كل دولة طرف أن تتخذ التدابير المناسبة لضمان تعريف الناس بهيئات مكافحة الفساد ذات الصلة المشار إليها في هذه الاتفاقية، وأن توفر لهم، حسب الاقتضاء، سبل الاتصال بتلك الهيئات لكي يبلغوها، بما في ذلك دون بيان هويتهم، عن أي حوادث قد يرى أنها تشكل فعلا مجرماً وفقاً لهذه الاتفاقية.

* دخلت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد حيز التنفيذ في ١٤/١٢/٢٠٠٥. وتشكل هذه الاتفاقية خطوة هامة في حركة مكافحة الفساد في جميع أنحاء العالم، حيث تندرج تحتها التزامات لجميع الدول للعمل على تحريم الفساد بكافة أشكاله، وتشكيل ودعم المؤسسات العاملة على منع حدوثه، وملاحقة مرتكبيه.



Transparency Palestine

للاتصال والمراسلة:

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

nazaha@aman-palestine.org

www.aman-palestine.org



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



الآراء الواردة في النشرة لا تعكس بالضرورة وجهة نظر أمان، كونراد أديناور، أو الاتحاد الأوروبي