

قائمة بالعناصر اللازمة لبرنامج الفحص

بمجرد اتخاذ قرار بإجراء برنامج لفحص الإدارة العامة، يتعين على الحكومة الشروع في عدد من الخيارات والخطوات والإدارية. وفيما يلي قائمة بهذه الخطوات والخيارات:

1- ما هي الأهداف المحددة لبرنامج الفحص؟

يمكن إعداد برنامج الفحص لهدف خاص هو استبعاد الموظفين العموميين الذين انتهكوا حقوق الإنسان، أو اشتركوا في ارتكاب ممارسات فاسدة. أما الأهداف الأخرى مثل إقامة المعاهد التاريخية وحفظ الأرشيفات أو حماية الدولة من سيطرة الجماعات السياسية الشمولية أو المتعسفة فهي أهداف منفصلة عن برنامج الفحص أو تستدعي إجراء برنامج منفصلة.

ويرى المركز الدولي للعدالة الانتقالية أن برامج الفحص التي تتم على غير صلة بغيرها ليست ذات فعالية، وأنه من الأفضل أن تدمج عملية الفحص كجزء من عمليات كبرى لإصلاح المؤسسات. ومهما كانت الظروف فإنه من الأهمية بمكان أن تكون أهداف الفحص واضحة بينة، ومشروحة في كلمات بسيطة، وأن يتم نشرها على الملأ.

2- تحديد برنامج الفحص ووضع أولوياته

بمقتضى هذه الأهداف يمكن إتباع طريقتين للتنفيذ تركزان على: (أ) المنظمات والأفراد الذين ينسب إليهم ارتكاب الانتهاكات، و (ب) المؤسسات الإدارية العامة والموظفين الذين ينبغي تقييم جدارتهم ونزاهتهم. وهاتان الطريقتان لا يمكن فصلهما واحدة على الأخرى. ومن الناحية المثالية نجد أن عملية برامج الفحص تؤثر على هاتين الطريقتين في نفس الوقت.

وقد يحدث أن برنامج الفحص قد يتغاضى عن العلاقة بين هاتين الطريقتين من حيث أسلوب إجراء الفحص. فعلى سبيل المثال قد يقوم البرنامج باختيار وفحص أنشطة الأفراد التابعين للوزارة على أساس الرتبة التي يشغلونها في الحزب السياسي أو في الوزارة، ولكنه لا يجري تقييماً لسلوك موظفين آخرين داخل الوزارة. ويعتقد المركز الدولي للعدالة الانتقالية أن مثل هذا الإجراء غير صحيح.

ومن أجل تحديد مجال البرنامج وأولوياته، **يجب معرفة** التشكيل التنظيمي الهيكلي الذي كان منطبقاً على الأفراد المنسوب إليهم الانتهاكات: ما هي المهام التي كان يمارسها المدير العام، ورئيس الوحدة، والموظف الإداري. وكم كان عدد موظفين كل فئة/ وكذلك يلزم معرفة العدد المحتمل للموظفين الذين سيجري فحصهم، وذلك من أجل ضمان قيام المؤسسة بمواصلة عملها في فعالية. (ولمعرفة المزيد من التفاصيل العملية المتعلقة بهذا الأمر الرجاء النظر أدناه تحت رقم 5: تنظيم عمليات برنامج الفحص).

3- ما هي معايير الفحص؟

يختلف نوع الإجراء الذي تتبعه سلطات الفحص في تقييم جدارة أي موظف، وذلك من مؤسسة إلى أخرى، ومن سياق إلى آخر، ومن وقت إلى وقت. على أنه لا بد من توفر معايير محددة تتمشى مع الأعراف الدولية ومبادئ حقوق الإنسان. ويجب أن تكون هذه المعايير واضحة التعريف، ومعرفة لدى الجميع.

ومن المهم أيضا توفر الدليل الذي يتناسب مع المعايير التي حددتها سلطات الفحص، إذ ينبغي أن يكون برنامج الفحص واقعا وعمليا، وقائما على دليل موثوق به.

4- ما هي النتائج بالنسبة للأفراد الذين يتم فحصهم؟

هناك عديد من النتائج الممكنة بالنسبة للفرد الذي تطبق عليه معايير الفحص، نذكر منها ما يأتي: التقاعد عن العمل، أو تخصيص رتبته إلى رتبة أدنى، أو النقل إلى وظيفة أخرى، أو الإيقاف عن العمل، أو ش الفصل من الخدمة، أو التشهير به وبأفعاله. ومن الاحتمالات الممكنة أيضا أن يطلب منه التقدم من جديد للالتحاق بوظيفته، أو حرمانه من الترقية. وفي بعض الحالات قد يحظر على ذلك الموظف شغل وظيفة عمومية لفترة معينة، أو أن يحال الشخص إلى الملاحقة القضائية، ولو أن هذه المحاكمة هي من مسؤولية المدعي العام المستقل وذلك في ضوء نصوص القانون الجنائي.

والعواقب التي يواجهها الشخص الذي تم فحصه تتوقف على أهداف برنامج الفحص، وعلى ضرورة استمرار الجهة التي يعمل بها هذا الموظف في مواصلة عملها في فعالية.

5- تنظيم عملية برنامج الفحص

هذه هي أهم خطوة على الإطلاق: كيف يتم تنظيم عملية البرنامج وإدارتها. فإذا كانت إدارة العملية غير فعالة وتنظيمها سيئا، فلا ينتظر مطلقا أن تنجح أفضل عملية من عمليات الفحص. علاوة على أنه لا يمكن لأي برنامج أن ينجح بدون أن تخصص له الحكومة موارد كافية لسير العملية والأنظمة التي ستديرها.

وفيما يلي بعض الخطوات العملية اللازمة للبرنامج الناجح:

- يجب أن يكون مكتوبا بلغة سهلة واضحة، وبطريقة مباشرة تبين بوضوح ما يطلب من كل شخص أن يؤديه، وكيف يتسنى له ذلك. ويرى المركز الدولي للعدالة الانتقالية أن الأهداف المختلفة تستدعي وضع هياكل تنظيمية مختلفة.

- من الضروري وضع رسم تفصيلي للهياكل التنظيمية للحزب السياسي والوزارات والوكالات والهيئات العامة التي سيجري فحصها. ومن خلال هذا الرسم يمكن معرفة تسلسل مسؤوليات الإدارة، وكيف كان ذلك يتم في الماضي. وفي كل منظمة توجد على الأقل ثلاثة هياكل تنظيمية مختلفة ومتنافسة: (1) الهيكل الرسمي المفروض، (2) العناصر السياسية للحزب داخل المنظمة، (3) جهاز الأمن الذي يعمل بالمنظمة. ويلزم تفصيل كل تلك التشكيلات من أجل تحديد الأفراد المنوط بهم إتحاد القرار، ومستوى المسؤولية، والوسائل التي كانت المنظمة تؤدي بها واجباتها. وهذا أمر حيوي لوضع معايير الفحص الفعال.

- ليست هناك طريقة مثالية لتنظيم برنامج الفحص، فإن كل شيء يتوقف على الأهداف والموارد المتاحة. ويمكن أن يجري الفحص بطريقة مركزية في عاصمة الدولة، ويقوم به هيئة مستقلة

- وبعد أن يتم وضع نظام الفحص، يجب أن تستمر هذه السياسة ومعاييرها ثابتة. كما يلزم ضمان المبادئ الأساسية الواجبة لعملية الفحص، وإتباعها طوال تلك العملية بما في ذلك - وبوجه خاص - حق الاستئناف (وللمزيد من المعلومات انظر نشرة المركز الدولي للعدالة الانتقالية تحت عنوان "عملية فحص الموظفين، والمتطلبات الأساسية لإجرائها").

- يعلم المركز الدولي من واقع خبراته أن برامج الفحص تحتاج من الوقت والمال والموارد أكثر عادة مما يخصص لها. لهذا يلزم ضمان توفر الأموال المطلوبة لتمويل برنامج الفحص في كل وقت.

- إن استخدام الرسم التفصيلي الذي ذكرناه سابقا يساعد على معرفة مسؤولية كل فرد، والواجب الذي كان يؤديه. ويلزم ذكر عدد الأفراد في كل هيئة وكل جهاز، وأسماء ومراكز وعاوين الموظفين ومستويات تعليمهم. ويمكن جمع كل هذه المعلومات في سجل خاص.

- يمكن جمع كمية كبيرة من المعلومات عن كل شخص في هذا السجل، ولكن ما نوع تلك المعلومات، ومن الذي سيقوم بجمعها، وكيف يتم ذلك الجمع. والواقع أن هذا الأمر يعتبر تحديا ضخما: كم عدد أولئك الذين يحتاج إليهم هذا المجهود. وما عدد الملفات. وأين سيتم الاحتفاظ بها؟ وهل سيكون هذا بطريقة مركزية أو لا مركزية؟ وكيف ستكون طريقة الاطلاع عليها؟ إن المركز الدولي يرى أنه من الأفضل أن تكون الهيئة التي تحتفظ بهذه الملفات والسجلات هيئة مستقلة عن الهيئة التي تقوم بالفحص، ومن الأفضل كذلك أن تكون الملفات في حوزة هيئة قومية لا علاقة لها بجهاز الأمن، وأن تكون هناك ضوابط واضحة لحماية هذه المعلومات الشخصية.

- بعد الفراغ من عملية جمع المعلومات فإنها تحتاج إلى تصنيف وترتيب بحيث يمكن استعادتها بسهولة، وهذه عملية على جانب كبير من الأهمية، وتتطلب أشخاصا مهرة ومدربين.

- تحتاج هذه المعلومات إلى المراجعة والوثوق من صحتها ودقتها، وذلك عن طريق مصدر آخر للمعلومات يشتمل على قوائم عضوية الحزب، وكشف بالرواتب، وقائمة بالعلوات الدورية، ووثائق المحاكم والشهادات، والتواريخ الشفوية، وأسئلة الفحص، وتقارير رجال الإعلام ... الخ.

- وموضوع هام آخر: كيف ستتم مراقبة عمليات الفحص ورصدها ومراجعتها وتفتيشها؟ وهل كان صرف الموارد المالية كما ينبغي؟ وهل كانت عملية الفحص طبقا للمبادئ والقواعد والإجراءات المنصوص عليها في التشريع؟ وإن لم تكن - فما هي العقوبات المفروضة؟ وكيف يتسنى للبرنامج تصحيح الأخطاء؟ إن الأفضل هو أن تجري عمليات المراجعة ومراقبة الحسابات وإجراءات التفتيش على أيدي مجموعة مستقلة عن الهيئة التي قامت بالفحص.

- يجب أن يصدر برنامج الفحص تقارير دورية، ولا بد أن يكون لهذا البرنامج مكتب استعلامات عام وكفاء.

- أخيرا يجب أن يخضع برنامج الفحص للمساءلة أمام حكومة ديمقراطية منتخبة، وأن يرفع تقارير لرئيس الجمهورية ورئيس الوزراء والبرلمان.

6- المدة المحددة لاستمرار برنامج الفحص

ليس هناك مدة محددة لبرنامج الفحص، فهناك برمج قد تتم بسرعة، وأخرى قد تستغرق وقتا طويلا. وهذا يتوقف على الأهداف والمجال والموارد المتاحة. على أنه لا يمكن أن تستمر هذه البرامج بدون توقف، إذ إنها تؤدي إلى عدم الاستقرار، كما أنها تستنزف موارد طائلة.

7- إدماج برنامج الفحص مع برنامج أوسع للعدالة الانتقالية

إن برنامج الفحص ليس إلا عنصرا واحدا من عدة عناصر إستراتيجية العدالة الانتقالية. كما ذكرنا في البداية فإن فعالية البرنامج تزداد إذا كان جزءا من برنامج شامل لإصلاح المؤسسات. على أنه لا شك في أن تطوير مهارات الهيئات الإدارية العامة وتقوية آلياتها وتحسين إدارة موظفيها هي أنشطة مستقلة لا يمكن إدماجها في برامج الفحص.

ومن مسؤولية الدولية أن تهيئ سبل المحاسبة أمام ضحايا انتهاكات حقوق الإنسان، وأيضا أن تمنع وقوعها في المستقبل. إن الضحايا يسعون إلى العدالة، وليست هناك وسيلة واحدة لإرضاء الرأي العام. ولا بد لتوفر عدالة انتقالية فعالية أن تكون هناك طائفة من المبادرات، مثل التحقيقات الجنائية، وبرامج التعويضات المالية والمعنوية، ومبادرات الكشف عن الحقيقة وإقامة النصب التذكارية والمعاهد التاريخية والاحتفاظ بالأرشفيات.

ومن المهم أن يقوم المسؤولون بالتفكير في كيفية ربط عمليات الفحص وإصلاح المؤسسات بمبادرات العدالة الانتقالية الأخرى، والتأكد من أنها تكمل بعضها بعضا. إن الضحايا وغيرهم سيشعرون بالطمأنينة إذا شاهدوا اهتماما باتخاذ خطوات فعالة نحو العدالة والمحاسبة، بدلا من تعليق آمالهم ومخاوفهم على عملية واحدة.

