

المحاضرة الرابعة: مظاهر الفساد الإداري.

(1) إساءة استعمال السلطة: إساءة استعمال السلطة هو: "الاستخدام الخاطئ للسلطة الممنوحة للموظف بموجب الوظيفة التي يمارسها في تقديم الخدمات الشخصية وتسهيل الأمور وتجاوز اعتبارات العدالة الموضوعية في منح أقارب أو معارف المسؤولين ما يطلب منهم".

أما الأعمال التي تدخل في عداد إساءة استعمال السلطة كثيرة ومتنوعة بعضها ظاهر وبعضها خفي ولكنها في كل الأحوال لا تخرج عن حالتين:

- الأولى: أن تكون الإساءة بقصد تحقيق نفع خاص، فيسعى الموظف العام من وراء استعمال سلطته إلى جلب منفعة لنفسه أو لبعض أقاربه ومعارفه، وهذه المنفعة قد تكون مادية أو معنوية.
- الثانية: أن تكون بقصد الإضرار، فيسعى الموظف العام إلى إساءة استعمال سلطته الوظيفية لإشباع شهوة الانتقام لديه، أو الإضرار بالمصلحة العامة.

(2) استغلال النفوذ: استغلال النفوذ يعني: "القوة أو درجة التأثير التي يتمتع بها الموظف بين زملائه والعاملين معه لاعتبارات شخصية ومهنية، فيصبح قادراً على توجيه القرارات أو الإجراءات بطرق غير رسمية ومن دون أن يكون لتأثيره هذا أي سند أو مصدر قانوني".

كما يأخذ استغلال النفوذ عدة مظاهر منها:

- استخدام النفوذ من قبل بعض الشخصيات (وزراء، وكلاء، مستشارون...الخ) للحصول على امتيازات خاصة كالاحتكارات المتعلقة بالخدمات العامة ومشاريع البنية التحتية.

- يوظف النفوذ والصلاحيات للتستر على المخالفين والمقصرين والمفسدين أو لمضاعفة المكتسبات الشخصية أو بناء الجماعات الضاغطة والمستفيدة من الفساد الإداري أو المدافعة عن عناصرها المتورطة فيه.

يُعتبر سوء استعمال السلطة واستغلال النفوذ من المرتكزات التي يُعتمدُ عليها عند ممارسة الفساد، أمّا باقي الأشكال الأخرى للفساد فهي تُعدُّ كالفروع كونها ناتجة عنها، أي أنّ ممارسة المحاباة والغش وغيرهما لا يُمارسان إلاّ بواسطة سلطة الموظف أو نفوذه.

(3) المحاباة: يسعى بعض الموظفون من خلال استعمالهم لسلطتهم الإدارية أو استغلالهم لنفوذهم في الإدارات العمومية إلى التوسط لتحقيق مصالح وأغراض أقربائهم أو أصحابهم أو عشيرتهم التي ينتمون إليها من

خلال تجاوز القوانين التنظيمية في هذه الإدارات لذا يطلق عليها البعض اسم الوساطة، كما تسمى من المنظور الإسلامي بالشفاعة المحرمة، حيث يعرفها بعض الكتّاب المعاصرين على أنها: "تواطؤ الموظف مع أقربائه ومعارفه على حساب الأنظمة والتعليمات التي تحكم سير عمله أو أن يُعطيه الأولوية في إنهاء معاملاتهم والاستفادة من خدمات دائرته قبل غيرهم.

كما أن المحاباة بمعناها السابق تأخذ عدة مظاهر أهمها:

- التغاضي عن الأنشطة غير القانونية التي يُمارسها الأقارب والأصدقاء؛
- يدخل في ذلك محاباة من له سلطان أو نفوذ بتسهيل إجراءاتهم وبخلاف الأسلوب المتبع مع غيرهم.
- ممارسة الغش: الغش يقع من خلال الأعمال المضللة التي يمارسها الموظف العام لتغطية أخطائه أو تجاوزاته للقانون التنظيمي في هذه الإدارات، حيث يأخذ الغش من أجل ذلك عدة خصائص يتميز بها عن غيره من مظاهر الفساد أهمها: صعوبة اكتشافه، محدودية وقت اكتشافه، خبرة مرتكبي الغش.

ثبتت حرمة الغش بالقرآن الكريم والسنة النبوية، فقد قال الله تعالى: ﴿يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ﴾ سورة النساء، الآية: 29، وقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "...ومن غشنا فليس منا".

(4) ممارسة الرشوة: تعتبر جريمة الرشوة من أخطر صور الفساد التي يرتكبها الموظف العام لما تنطوي عليه من مساس بالنزاهة والثقة التي أوكلت إليه ومن ثم فإن الشريعة الإسلامية حرمت هذه الصورة من الفساد وعاقبت عليها، كما أن هناك العديد من التعريفات وضعت في الاصطلاح الحديث لتعريف الرشوة، منهم من عرفها على أنها: "تقاضي الموظف العام أو قبوله مُقابلاً نظير قيامه بعمل من أعمال وظيفته أو امتناعه عنه".

كما تتعدد مظاهر الرشوة في الإدارات العمومية والتي نوجزها فيما يلي:

- الرشوة في التبادلات التجارية والأعمال الدولية.
- أداء الموظف العام عملاً لصالح المواطنين هو من واجباته أو الامتناع عن عمل هو من واجباته في مقابل تلقيه وعداً بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه.

- الرشوة المقدمة من المواطنين للجهات الحكومية المختلفة أو منظمات الأعمال الخاصة بهدف تسريع إنجاز معاملة أو السكوت عن خرق قانوني أو تعطيل تنفيذ قرار أو السكوت عنه.

- ما يُقدم لحصول على وظيفة أو منصب عمومي؛

(5) قبول الهدايا: اعتبرت الشريعة الإسلامية هدايا العمال من المحرمات التي يتوصل بها إلى المصالح الشخصية فإن أصحاب الهدايا يتودّدون لذوي المناصب والوظائف ببذل هدايا من أجل الحصول على ما لا حق لهم فيه أو لنيل حقوقهم منهم وهذا لولا مناصبهم ما ظفروا بشيء من هذه الهدايا والمزايا.

تُحرم الهدايا لأهل الولايات والمناصب الإدارية والقضائية ونحوها بغية إمالتهم مع المُهدي، ويدخل في ذلك مَنْ يقضي للمُهدي حاجةً وقد قال ابن مسعود رضي الله عنه لَمَّا سُئِلَ عن السُّحْتِ: " الرجل يطلب الحاجة للرجل فيقضيها فيهدي إليه فيقبلها ".

(6) التغيب عن الدوام الرسمي: التغيب عن العمل أو يقال الغياب عن الدوام الرسمي، فقد عُرِفَ في الاصطلاحات المعاصرة على أنّه: " عدم حضور العامل إلى عمله في أيّام العمل المقررة، يعني انقطاعه عن الحضور فضلا عن التغيب غير المصرّح به لأسباب إرادية أو لا إرادية"، في حين ميّز آخرون في تعريفهم بين مفهوم الغياب بدون عذر، أو بعذر مرضي...

(7) سرقة الإجازات: صور تجاوزات بعض الموظفين في هذا الباب متعددة، منها أن يستمر في إجازته ويتأخر في الالتحاق بعمله لأعذار قد تكون واهية كأن يتذرّع بموعد غير متوقع مع الطبيب في مقر إجازته، أو لانشغاله بمراجعات غير متوقعة لإنهاء معاملات رسمية خاصة، أو لوفاة أحد أقربائه الذي قد يكون من الدرجة السادسة أو أبعد أو لعُطْلٍ طارئ في سيارته يضطره لزيارة ورشة الإصلاح قبل إنهاء إجازته، وكلها أعذار قد لا تكون صحيحة بالكامل أو صحيحة ولكنها لا تصل إلى درجة الاضطرار لتمديد الإجازة، فيعمد بذلك إلى تبرير غيابه بتبريرات مزورة ومكذوبة.

(8) إهمال أوقات العمل: إهمال أوقات العمل من أكثر أشكال التسبب الوظيفي انتشارا في الإدارات، والذي يتمثل أساسا في التأخر في الحضور والانصراف المبكر من مكان العمل بالإضافة إلى إهدار الوقت رغم تواجد الموظف في مكان عمله.

(9) التأخر في الحضور إلى العمل والتعجل في الانصراف: التأخر في معناه تغيب الفرد من عمله لجزء من اليوم، وفي العادة يعتبر التغيب لأقل من نصف يوم تأخرا، أو هو عدم الحضور إلى العمل في المواعيد المحددة.

أما التعجّل في الانصراف فهو الخروج من العمل الذي كُلف به الموظف العام قبل المواعيد المحددة له سواءً في الفترة الصباحية أو المسائية، ويعتبر هذا تسبباً عن وظيفته في حالة ما إذا كان هذا التأخر أو

الانصراف قبل المواعيد الرسمية لغير سبب ويزداد الأمر سوءاً إذا كانت الأعمال متراكمة تنتظر تنفيذها في أقرب الآجال.

(10) تضيق أوقات العمل الرسمي خلال الدوام: من الموظفين الذين وإن كانوا يمضون كل وقت دوامهم الرسمي في مقر العمل فهذا لا يعني أنهم يمضونه في عملهم، إذ هناك فرق بين الوقت الذي يمضيه الشخص في العمل، وبين الوقت الذي يمضيه في مقر العمل فالشخص الذي يذهب صباحاً لعمله، لا يعني أنه ذاهب ليعمل حقاً، يعني هذا أنَّ هناك مضيعات للوقت أثناء الدوام الرسمي، حيثُ تعرف على أنها: " تلك الممارسات التي يترتب عليها ضياع الوقت دون إنجاز الأعمال المطلوبة بكفاءة، وبالتالي عدم تحقيق الأهداف المنشودة في المواعيد المحددة مقدّماً".

(11) السلوك العدواني: يعد السلوك العدواني من الإساءة للآخرين سواءً في المحيط الداخلي أو الخارجي للموظف العام، أما عن مظاهر السلوك العدواني في الإدارات العمومية فيمكن تلخيصها في الآتي:

- إحداث فوضى في مكان العمل، والاعتداء على الزملاء، وشتيمهم واحتقارهم؛

- الاحتكاك السلبي بالرؤساء وعدم احترامهم؛

- تخريب أو إتلاف أو سرقة المعدات والأجهزة والوثائق في العمل.

وهو بكل هذه الأشكال محرم في الشريعة الإسلامية لقوله صلى الله عليه وسلم: " المسلم من سلم المسلمون من لسانه ويده".

(12) إفشاء الأسرار الوظيفية: إفشاء أسرار العمل أو المهنة يُعرّفُ على أنه: "نشر الموظف العام الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله سواء أكانت هذه الأسرار خاصة بالعمل، أو خاصة بالمراجعين، مما قد يترتب عليه زعزعة الثقة بين الحكومة والمواطنين وتعرّض مصالح الأفراد الذين تتصل بهم هذه الأسرار للخطر".