

## أيهما أولاً.. معالجة اختلالات الوظيفة العامة أم برنامج "خبراء الإمارات"؟! (تحليل خاص)



تم الإعلان هذا الأسبوع عن خطة لإنشاء قاعدة غنية بالخبرات الوطنية الإماراتية كمستشارين وخبراء للدولة، ضمن دورات لعشرين إماراتياً من مجموعة من الخلفيات للتدرب على تنمية مهاراتهم. تقع كل مهارة ضمن أربع مجموعات رئيسية: التنمية الاجتماعية، التنمية الاقتصادية، البنية التحتية والبيئة، والأمن والشؤون الدولية. يستمر البرنامج ستة أشهر للمشاركين.

حسب ولي عهد أبوظبي الشيخ محمد بن زايد آل نهيان "نائب القائد الأعلى للقوات المسلحة" فإن هذه الخطة المسماة "برنامج خبراء الإمارات" ستستمر إلى عام 2022، ما يعني 100 خبير إماراتي. إنها خطة جيدة بالفعل لكن هناك أمور أولى بكثير من الخطة التي أوصلت معظم المشاركين إلى مناصبهم عبر الموافقة الأمنية كما حدث أيضاً بوصولهم إلى البرنامج، وليس عبر الكفاءة والالتزام.

ويمكن الإشارة إلى عدة أمور بهذا البرنامج الجديد الذي يبدو أنه شبيه لبرامج أخرى تبقى كظاهرة صوتية مثل برنامج

الإمارات لتطوير الكوادر الوطنية الذي تجاوز عمره 15 عاماً.

أولاً، تعتمد الإمارات الآن على المستشارين الأجانب بعد أن تم إقصاء معظم المستشارين المواطنين، وإذا كان البرنامج لأهداف وطنية كاملة فيجب إعادتهم أولاً، ليضمن المستشارين القادمين من ألا يلاقوا نفس المصير إن تعارضت أفكارهم واستشاراتهم مع جهاز أمن الدولة ورؤية بعض المسؤولين.

ثانياً، هناك علاقة كبيرة بين السلطة والتجارة، فرجال أعمال كثر يستخدمون مناصبهم في الحكومة والحكومات المحلية من أجل خدمة مصالحهم وتجاراتهم، ويتبادل المسؤولون المنفعة بينهم على قاعدة "أخدمني أخدمك"، ودون مراجعة الأخطاء التي حدثت فإن برنامج الكفاءات الوطنية مهدد بالفشل إذ أن من يخرج من هذا البرنامج سيكونون مسؤولي المستقبل والترشيح لا يؤخذ على أساس الكفاءة بل على أساس الترشيح من المسؤولين، وبالنظر إلى قائمة 20 يتضح بشكل كبير صلات القرابة.

ثالثاً، ستة أشهر لا تنتج خبراء، بل تجارب الحياة والعمل الدؤوب ولا يمكن لمن هم في الثلاثينات وحتى في الأربعينات أن يقوموا بتدريب خبراء، إذ أنهم ليسوا خبراء من الأساس. وحسب قائمة المسؤولين عن المجموعات الرئيسية يتضح كل ذلك. علاوة على ذلك يتوقع الشيخ محمد بن زايد أن يكون البارزين من المتدربين مدربين بعد ستة أشهر من حصصهم النظرية!

رابعاً، لا يهم إن كنت خبيراً أو موظفاً عادياً إذا لم تملك جهة أعلى تدعمك في الوظيفة الحكومية، ولن تكون لمقترحاتك التأثير اللازم حتى وإن كانت جيدة دون أن تحصل على تزكية من جهة أعلى في المؤسسة التي تعمل بها. في تقرير للمجلس الوطني (البرلمان) نشر في ديسمبر/كانون الأول 2017 فإن هناك «غياب المفاهيم الشاملة للأمن الوظيفي، بسبب عدم الإقرار بحق الموظف في الدفاع عن نفسه أو منع حالات الفصل التعسفي.»

وتشير قصص كثيرة يتحدث عنها الإماراتيون عن الفصل التعسفي لأن معظم المسؤولين في الموارد البشرية بالمؤسسات الحكومية ينفذون رؤية المدراء التنفيذيين الذين يشكلون "لوبي" فاسد في المؤسسة لخدمة مصالحهم. وعندما يكون المدير الكفو "ليس مطاوعاً" يتم "تهميشه" وفي أحيان كثيرة "تففيشه" من الوظيفة ليحل بديل عنه "المطاوع".

خامساً، من المهم ألا تخضع الوظيفة العامة لتقارير جهاز أمن الدولة، ولا لموافقة الجهاز، ومنذ الكشف عن وثيقة "الموافقة الأمنية" عام 2009 أصبحت الكفاءات الوطنية خارج سُلّم الوظيفة العامة أو الترقيات، وتم إحالة بعضهم للتقاعد المبكر، وآخرون تم وضعهم في السجون لمطالبتهم بالإصلاحات السياسية ومجلس وطني كامل الصلاحيات

أو وجهوا انتقادات للسلطات من أجل تصحيح مسارها.

وهؤلاء الذين تم اعتقالهم وتعذيبهم وبعضهم تم سحب الجنسية منهم كانوا خبراء وممثلين للدولة في كل المحافل الدولية والمحلية ومستشارين للحكام. ودون إصلاح الضرر الذي لحق بهم وعائلاتهم فإن اهتمام السلطة بالخبراء لا يتجاوز الدعاية الإعلامية ومحاولة صناعة فقاعة جديدة.