

الاقتصاد المغربي بين سوء التدبير المالي وسوء تدبير المؤهلات البشرية



د. حبيب عنون
باحث في العلوم الاقتصادية
والاجتماعية
ANOUNE64@gmail.com

ما من برنامج وما من تقييم وما من طاولة مستديرة وما من خلاصات وغيرها إلا وتبرز إشكالية التدبير والحكمة الجيدة، خصوصا في مجال الشأن العام، كسبب رئيسي لتفسير سلبيات نتائج تسيير مرفق أو قطاع معين ومضاعفاته على أفراد الساكنة انطلاقا من الحي حتى تهم معظم الشعب. كم نود أن يقل الاستعمال المفرطة لهذا المصطلح تفاديا لتجنب فقدانه لقوته وخاصة هيئته. كم من مصطلح، لكثرة استعماله، فقد جوهره وهيئته.

وما أشارت إليه تقارير المجلس الأعلى للحسابات إلا تأكيد لهذه الخلاصة. إذا كان المهم بالنسبة للرأي العام الوطني هو ما أشار إليه هذا التقرير والتحقيقات وحتى الاعتقالات التي شملت عدة مسئولين ومساعدتهم، فالمسألة في جوهرها وبالتأكيد نابعة من سوء تدبير الكفاءات الوطنية. والفاعل الأساسي في هذه الوضعية يعود بالأساس

إلى الأحزاب السياسية التي تقوم بتدبير مصالح الشعب انطلاقاً من الحي كمستوى أدنى إلى أعلى مستوى أي الوزارات والإدارات العمومية وغيرها.

لقد بات مسلماً به، وللأسف، أن انتقاء الكفاءات لا تقوم على معايير موضوعية وعلمية بل على أساس معيار القرابة أو الصداقة أو تبادل الخدمات أو الانتماء إلى تيار معين أو غيرها من المعايير التي لا علاقة لها بناتنا لا بالمؤهلات ولا بالقدرات الفكرية ولا بالخبرة. يمكن القول أن هذه الظاهرة قد تهم القطاع العام أكثر منه القطاع الخاص الذي بالرغم من بعض الاستثناءات يسعى إلى ضم المؤهلات التي بإمكانها الابتكار والإبداع وخلق قيمة مضافة للمؤسسة الخاصة. هذا مع العلم أنه بالرغم من بعض الاستثناءات لقد وجد القطاع الخاص نفسه في موقف مريح لكون غالبية مدبريه هم من الأعيان الذين أضيف إليهم "سلاحم الحصانة" أمام صد أبواب القطاع العام وما تشوبه من فضائح ليبقى مبدأ تخليق الحياة العامة دون جوهر ومجرد علكة.

فسوء التدبير المالي هو في أصله ناجم عن سوء تدبير بشري. لكون العامل البشري هو فاعل كل فعلة والغافل أو الفاضح لكل فعلة. وهذا الأمر جاري به العمل في كل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية. أروني منتخباً واحداً أو برلمانياً واحداً، عند توليه تدبير شؤون جماعته أو مدينته (إذا كان عمدة) قام بضم، إلى أعضاء ديوانه أو فريق عمله، إحدى المؤهلات البشرية المتممة إلى المقاطعة أو الجهة أو حتى المدينة... التي انتخب فيها؟ حتى المدراء على صعيد مديريتهم "لكونهم يعتبرونها ملكهم وليست مرفقاً عاماً" إذ نجدهم محاطون بذوي القربى وذوي الوصاية

والأصدقاء أي أشخاص لا أهمية ولا أولوية تعطى لمؤهلاتهم وخبرتهم. المهم في هذا هو الاقصاء والتهميش المؤدي إلى سوء المردودية؛ والأهم والخطر هو اعتقاد المقررين بأنه بإمكانهم القيام بفعل كل شيء بذريعة أنهم تحت "الحماية". إنهم لا يعلمون أن الحماية الحقيقية تكمن في السلم الاجتماعي ولا شيء سواه.

أما المهمشين والمقصين، بدون سبب موضوعي، فلا حماية لهم خوفاً من تشريد عائلاتهم وخاصة في الغياب التام للنقابات التي فقدت مصداقيتها ووزنها، بنفسها وبما قامت وتقوم به وبالتالي وجب إعادة النظر في تشكيل المشهد النقابي كما هو قائم بخصوص المشهد الحزبي. وإذا كان للنقابات أي رد على هذا الجزم، فلتنظر كيف تتحرك مثيلاتها في دول الضفة الشمالية للمتوسط، بطريقة حضارية وعلمية (لكونها على دراية بوضعية اقتصاد بلادها) جاعلة من الحوار مع حكومتها مسألة روتينية ومرنة تكفل في كل الأحوال بإيجاد حلول مرضية ومتوافق بشأنها للمسائل المطروحة للنقاش ويتم هذا في أسرع الأوقات وليس لسنوات حيث يتراكم ويتشابك الماضي بالحاضر...

فجوهر المسألة هو ضرورة وجود زعماء نقابيين مؤهلين، مثقفين، وعلى دراية بما يمكن لاقتصادهم التوفير لمن وضعوا فيهم الثقة لتمثيلهم. فالمسألة هي مسألة ثقة متبادلة والثقة المتبادلة أساسها التواصل المستمر بالمواطن ونهج أسلوب القرب والإنصات. فهذا المبتغى هو في الواقع جد سهل لكون آلياته الأساسية والجوهرية تكمن في العنصر البشري وضميره وتكوينه وطابعه الاجتماعي.

فإذا كان الحوار الاجتماعي، كمثال، يعرف تعثرا، ولا أقول فشلا لكون التفاؤل هي الميزة التي يجب أن يتحلى بها جيل اليوم في ظل ما يقوم به وما يسعى إلى تحقيقه عاهل البلاد ومن خلال التمعن في خطبه السامية وما تتضمنه من توجيهات وتعليمات للفاعلين السياسيين بصفة خاصة ولكل الفاعلين المعهد إليهم تدير شؤون المواطنين، فذلك راجع بالأساس إلى عدم نضج فكر المتحاورين لكونهم يتخذون من مواضيع النقاش مسألة شخصية متميزة بالمعاكسة والأنانية من أجل المعاكسة السلبية فقط والبحث عن المواقع والمكتسبات الواهية، متجاهلين أن الموضوع يهم المواطن ولاشيء سوى المواطن. ولا غرابة في جدية وواقعية المثل الشعبي المغربي الذي يقول "اللي غطاك ابخيط، غطيه ابخيط". فإذا ما تم بطلان هذا المثل، سننجح في تخطي إشكالية التواصل بين المنتخب والناخب. إن المكتسب الواقعي والايجابي هو تحقيق ما يطمح إليه عاهل البلاد من خلال تجاوز الأنانية والتحلي بالتفاوق والتجند لخدمة الشعب. لقد مل المواطن من التواصلات الموسمية ولم يعد يؤمن إلا بالمنجزات التي وعد بها. فالخطاب التواصلي يجب أن تتلوه إنجازات لتلوه الثقة وبالتالي الاستمرارية و"على الفاهم أن يفهم".

فإذا شهد المجلس الأعلى للحسابات دينامية جد إيجابية ومحمودة بالرغم من أن فاعلية ما يقوم به ستتطلب موضوعيا استكمال ورش إصلاح القضاء، ما نود بلوغه أو ما نطمح إلى تفعيله هو توسيع اختصاصات المجلس الأعلى للحسابات بمعنى أن المجلس ينصب بالأساس على تشخيص والتدقيق في الجانب المحاسباتي والمالي المحض لهذه

المؤسسة أو تلك. وبالرغم من كون أن واجب هذه المؤسسة مقلق للبعض، فإن هذه المهمة الايجابية يمكن إثراؤها لكونها واجهة لعملية واحدة، وجب لكي تكتمل، تشخيص والتدقيق في ما يتعلق بالعنصر البشري داخل المؤسسة: الكيفية التي تمت بها صياغة هيكلية بعض المؤسسات العمومية، تطابق قانونها، في شقه البشري، مع مقتضيات قانون الوظيفة العمومية، احترام بنود القانون المتعلق بموظفي المؤسسات العمومية من ناحية الترقيات، التعويضات، مطابقة مؤهلات الموظف والمنصب الذي يحتله داخل المؤسسة... فهذه النقاط ونقط أخرى لها صلة مباشرة بتدبير الشأن المالي للمؤسسة. كما أن وجود خلل في هذا المجال له آثار سلبية على ظروف عمل الإطار ومردوديته وينجم عنه ما يسمى بـ "الحقد المهني" (le mépris professionnel).

علاوة على هذا، إن مهمة تشخيص حصيلة (bilan) وكذا المصاريف والموارد (Charges et Produits)، توضح مدى جدية التدبير المالي للعنصر البشري داخل المؤسسة العمومية وبالتالي فالتشخيص يجب أن يكون شموليا وغير مقتصر على الصفقات العمومية. والأکید أن التجاوزات في تدبير الشأن المالي للمؤسسة له علاقة وطيدة بسوء تدبير ما يهيم العنصر البشري. فكلا العنصرين وجهان لعملة واحدة: حسن التدبير الشمولي المالي والبشري للمؤسسة. وتتساءل كيف يعقل أن تقوم مؤسسة عمومية، خاصة تلك المتوفرة على موارد بشرية تضم مهندسين ومعماريين واقتصاديين وقانونيين وغيرهم، بالاعلان عن طلب عروض قصد إعداد مجرد دراسة جدوى أو إمكانية إنجاز مشروع متواضع؟ ربما هناك تعليين

لهذه المسألة: فإما أن المسئول عن المؤسسة العمومية لا ثقة لديه في المؤهلات البشرية المتوفرة داخل مؤسسته وهذا التصرف يمكن أن يفهم إما كاحتقار للعنصر البشري المتواجد بالمؤسسة أو لكونه، وبكل بساطة وواقعية، على علم بأن توظيفها لم يتم بطريقة موضوعية وعلمية. أما التعليل الثاني فلا تفسير له إلا في ذهن مدبر شؤون المؤسسة العمومية وأعوانه المقربين لكونه هو الذي يرغب في تمرير الصفقة لمؤهلات بشرية، مكاتب للدراسات والخبرة، خارج مؤسسته،

إنه من الأكيد أن دور المجلس الأعلى للحسابات، من خلال التشخيص الشمولي، أي المالي والبشري، سيتمكن من التصدي لهذه الظاهرة لكونها تدير للمال العام ذلك أن العنصر البشري المؤهل متواجد ويتقاضى أجره للقيام بعمله ولكنه لا تستند إليه مهامه الملائمة لمؤهلاته، وفي نفس الوقت تدير للمال العام لأنه لا إيجابية في منح عمل لجهة خارج المؤسسة إذا كان بالامكان القيام به اعتمادا على ما تتوفر عليه المؤسسات من عنصر بشري مؤهل. وبطبيعة الحال فالاستثناء موجود بخصوص بعض المؤسسات التي لا تتوفر على العنصر البشري الكافي من وجهة الاختصاصات.

من المؤكد أن المجلس الأعلى ماض في تفعيل ركن رئيسي من أركان المفهوم الجديد للسلطة وفق التعليمات السامية لعاهل البلاد: تعليمات تصر على أنه لا احد ولا مؤسسة عمومية تعلو على القانون، ضرورة الرقي بكرامة المواطن المغربي لكونه أساس التنمية الاقتصادية والاجتماعية، جعل مصلحة البلاد فوق كل مزايدات ديمagogية.

الخلاصة تكمن في ان الرقي بالاقتصاد الوطني رهين بالرقي بالعنصر البشري بل هو ابرز ركائزه. فالاقتصاديات المتقدمة لم تتقدم إلا بالتناغم بين التنمية، وخاصة حسن تدبير خلق وتوزيع ثروة البلاد؛ والتغيير في المجال الاجتماعي ، بمعنى تأهيل العنصر البشري وتمكينه من التدرج الاجتماعي بهدف توسيع الطبقة المتوسطة؛ والتطور والازدهار كهدف يضمن للمغرب الانضمام المستحق لدول حوض البحر الأبيض المتوسط، المشروع السائر في طور الانجاز والهادف إلى جعل المنطقة تكتلا جهويا او منظومة جهوية هدفها الرقي الاقتصادي والاجتماعي والإستقرار السياسي لمجموع شعوب دول منطقة البحر الأبيض المتوسط. فالتحدي كبير والمبتغى ضروري وحيوي وعموده الفقري رغبة واستعداد العنصر البشري ولا شيء أعلى وأهم من العنصر البشري.