

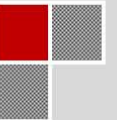
كيف نصلح الشرطة المصرية من وكي التجارب الدولية؟



منتدى البدائل العربي للدراسات
Arab Forum for Alternatives

رابحة سيف علام

باحثة بمركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية



كيف نصلح التشرطة المصرية من وصي التجارب الدولية؟

رابحة سيف علام

باحثة بمركز الأهرام للدراسات السياسية والإستراتيجية

هذه الأوراق تصدر بصفة غير دورية

وهي نتاج سيمانار داخلي ولا تعبر بالضرورة عن رأي منتدى البدائل العربي للدراسات

المحتويات

٣	مقدمه:
٣	توصيف المشكلة
٤	جوانب السياسة الأمنية الجديدة
٩	خاتمة وتوصيات:
١١	المراجع



نشر وتوزيع



رقم الإيداع: ١٨٥٣٨ / ٢٠١١

+2 01222235071

rwafead@gmail.com

www.rwafead.com

مقدمه:

قامت الثورة في المقام الأول للاعتراض على الممارسات العنيفة للشرطة والرقابة الوثيقة للأمن على مجريات الحياة السياسية في مصر. ومن ثم فلا يمكن الحديث عن إحداث أي تحول ديمقراطي حقيقي في مصر دون الالتفات إلى جهاز الشرطة وعلاج نواقصه والاهتمام برفع كفاءته. ومشكلة جهاز الشرطة في مصر ليست وليدة استخدام العنف المفرط خلال الثورة، فهذا العنف أضاف فقط بعدا جديدا يجب الالتفات إليه وهو تحرير وظيفة الأمن الجنائي من سطوة الأمن السياسي التي أثقلتها، فضلا عن كيفية التعامل مع التجمهر وتطوير أساليب فض الشغب دون وقوع إصابات خطيرة أو ضحايا.

توصيف المشكلة

مشكلة الشرطة في مصر وفي معظم الدول المتحولة حديثا للديمقراطية، تتعلق بالتناقض بين عنصر الشرعية وعنصر الفاعلية في عملية إصلاح الشرطة. فعلى الأغلب يتمتع الضباط الحاليون بفاعلية كبيرة لخبرتهم في عمل الشرطة لفترة طويلة، ولكن بعضهم قد يفتقد لعنصر الشرعية لأنهم ارتكبوا انتهاكات لحقوق الإنسان وفقدوا ثقة المواطنين وأصبحوا مصدرا للخوف بدلا من أن يكونوا مصدرا للأمن. ومن هنا فلا يمكن الاستغناء عن كل الضباط بزعم أنهم فاقدي الشرعية رغم فاعليتهم، ولا يمكن الاعتماد الكامل عليهم دون أي تغيير بزعم أنهم فاعلين في مكافحة الجريمة رغم ضعف شرعيتهم. الحل يكمن في المزاوجة بين الفاعلية والشرعية وذلك بإدخال عناصر جديدة في عملية صنع وتنفيذ سياسة الأمن بما يؤدي إلى رفع كفاءة ومهنية الشرطة ورفع شرعيتها بتوخيها مبادئ حقوق الإنسان والمواطنة^(١).

العقلية التي تدير جهاز الشرطة بالأساس هي عقلية عسكرية بحكم عسكرة وزارة الداخلية بالكامل. وبالتالي فهي عقلية تتعامل مع المواطنين من أرضية استعلائية باعتبارهم رعايا لا يعلمون مصلحة الوطن وليسوا مواطنين ذوي حقوق يجب أن تُصان. من جهة ثانية، تفتقد العقلية التي تدير جهاز الشرطة الي مهارات تسويق الخدمة الأمنية بأساليب مبتكرة تسعى إلى كسب رضا الجمهور الذي تتوجه إليه. ولعل هذا يعود بالأساس إلى أن رضا الجمهور من عدمه لم يكن حاسما في مستقبل قيادات الشرطة ولم يكن مكونا من مكونات صنع القرار فيها، ولكن الوضع اليوم مختلف بالطبع وبالتالي يجب التأكيد على مساءلة المؤسسة الأمنية بشكل دوري. ومن هنا فإن تغيير أشخاص القيادات التي تدير جهاز الشرطة ليس كافيا لتغيير سياساتها، بل يجب تغيير العقلية وإدخال عقليات من خلفيات جديدة في عملية صنع القرار بوزارة الداخلية.

جوانب السياسة الأمنية الجديدة

لا يمكن النظر إلى إصلاح السياسة الأمنية بمعزل عن إستراتيجية متكاملة لتعزيز سيادة القانون ورفع المهنية والمساءلة والرقابة والشفافية وقياس الأداء الحكومي بصفة عامة، فضلا عن استقلال سلطة القضاء. وبالتالي فإن إصلاح الشرطة هو جزء من كل وهو إصلاح الجهاز الحكومي بصفة عامة، ولكن الاهتمام الخاص بإصلاح الشرطة يعود إلى خطورة هذه الوظيفة والعناية البالغة التي يجب أن تصاحبها كونها تتعلق بحياة البشر وأمنهم الشخصي والأمن المجتمعي بصفة عامة.

تنقسم بدائل السياسة الأمنية الجديدة التي يمكن تبنيها إلى عدة أقسام، فهناك بدائل على المستوى الإدراكي، بمعنى تغيير إدراك ووعي وثقافة القائمين على صنع وتنفيذ السياسة الأمنية. وإذا افترضنا أن صنع السياسة يتم على مستوى القيادات العليا بوزارة الداخلية (الوزير ومساعديه ومستشاريه ورؤساء القطاعات المختلفة) فيجب النظر في إمكانية تغيير هذه القيادات كافة. وهنا يمكن إدخال تحولات جذرية بتولي وزير مدني مهمة وزارة الداخلية على يتم استحداث منصب مدير الوزارة الذي سيكون بالضرورة ضابطا في الخدمة أو على الأقل يمكن تعيين أكثر من نائب مدني لوزير غير مدني من الضباط السابقين.

في التشيك تم إكمال مهمة وزير الداخلية عقب التحول الديمقراطي إلى صحفي وناشط من المجتمع المدني لم يسبق له العمل في جهاز الشرطة من قبل ولكنه كان ملما بمعايير حقوق الإنسان التي يجب أن تحترمها السياسة الجديدة لوزارة الداخلية. ومن ثم تم اتخاذ إجراءات راديكالية منها تسريح آلاف العاملين بجهاز الأمن السياسي في يوم واحد وتم الاستغناء عن خدمات عدد كبير من كبار الضباط بسبب انتمائهم للنظام الشيوعي. هذه الإجراءات ساهمت على المدى الطويل في تأكيد مسار التحول الديمقراطي وإصلاح الشرطة في التشيك ولكنها رتبت كلفة اجتماعية كبيرة على الضباط الذين تم تسريحهم، فضلا عن حدوث اختلال في العمل لارتباط العاملين بالشرطة ببعضهم البعض بروابط عائلية، كما خلقت فجوة كبيرة في العاملين بالشرطة مقارنة بالمهام المتنامية التي من المفترض القيام بها لحفظ الأمن في أوقات التحول^(٢).

بولندا من جهة ثانية، اتبعت سياسة أكثر توازنا، حيث وضعت معايير واضحة لموظفي الخدمة العامة ومن ضمنهم الضباط وبناء عليه تم الإبقاء على الضباط صغار السن الراغبين في التعلم والاندماج في السياسة الجديدة للشرطة. وبالتالي تم تسريح الضباط الكبار الذين تجاوزوا ٥٥ عاما بشكل لائق لا يؤدي إلى تعقد العلاقة معهم أو يدفعهم إلى عرقلة السياسة الجديدة. قيادات وزارة الداخلية في بولندا اعتمدوا نظاما يزاوج بين جهود المدنيين في رسم السياسة الجديدة وجهود الضباط متوسطي الرتبة من ذوي الخبرة العملية في اقتراح أساليب العمل المناسبة لتطبيق هذه السياسة ثم الضباط الشباب في تنفيذ هذه السياسة وفق الأساليب المقترحة^(٣). ولكن في هذا الإطار كان اقتراح بدائل السياسة وإعادة صياغة وعي الضباط وتدريبهم على المستوى النظري والعملي مهمة المدنيين بالأساس لأنهم الأقدر على إدخال مدخل جديد في صنع السياسة. فإذا كان صناع السياسة هم ذاتهم لم يتم تغييرهم فإن مخرجات السياسة ستكون هي ذاتها أيضا. ولذا التغيير على مستوى الثقافة والإدراك مرهون بشكل كبير بتغيير العقلية التي تصنع هذه الثقافة وتنشرها بين العاملين بالوزارة أو بين طلبة كلية الشرطة وضباط المستقبل.

كيف نصلح الشرطة المصرية من وحي التجارب الدولية؟

أما على المستوى الهيكلي، فلا يمكن تصور أن يتم بين ليلة وضحاها، ولكن من المفترض أن يتم تغيير بعض الجوانب على المدى القصير ودراسة تغيير جوانب أخرى على المدى البعيد. في البداية لابد من إعادة النظر في فكرة عسكرة جهاز الشرطة، فالشرطة خدمة مدنية كغيرها من الخدمات العامة ولا يصح أن تبقى في نطاق التراتبية العسكرية (لواء - عميد - عقيد.. الخ). فكل دول العالم التي شهدت تحولا ديمقراطيا أسفر عن إصلاح في جهاز الشرطة قامت بإلغاء هذه التراتبية واستبدلتها بتراتبية مدنية (مدير - مفوض - مفتش..). كما أن هذا التوجه هو بالضرورة مصاحبا للتحول الديمقراطي حيث تكون السلطة الأعلى في الدولة هي سلطة السياسيين المدنيين المنتخبين وليست سلطة العسكريين غير المنتخبين. ولكن في هذا الإطار تزيد مخاطر تسييس الشرطة وجعلها رهنا للسياسيين سواء كانوا تنفيذيين أو برلمانيين. فجهاز الشرطة يجب أن يكون جهازا مهنيا كغيره من الأجهزة الحكومية للدولة، التي لها تقاليد مهنية ومعايير دقيقة للعاملين بها وضمان ولائهم للمؤسسة وللدولة وليس لأي فصيل سياسي أو ديني.. الخ. ومن هنا يحق للمؤسسة أن تفرض شروطا على من يريد العمل بها فمن تنطبق عليه الشروط يُقبل ومن لا تنطبق عليه يتم رفضه. ولكن عملية صياغة هذه الشروط عملية معقدة لا يصح أن يتم فرضها من السياسيين على العاملين بالوزارة ولا يجوز للعاملين بالوزارة أن يقترحوا بدائل لا تتوافق ومبادئ الديمقراطية والشفافية والمساءلة واحترام حقوق الإنسان .

ولذا فمن المفترض أن يتم حصر الوظائف والمهام التي تقوم بها وزارة الداخلية وتقسيمها إلى مهام شرطية يقوم بها ضباط شرطة وأخرى مدنية يتم توظيف مدنيين للقيام بها وفصلها بشكل تام عن عمل الضباط ومنعهم من الإطلاع على بياناتها إلا في إطار القانون.

من جهة ثانية، يعتبر الأمن المركزي من أهم الأدوات التي اعتمدها النظام السابق في قمع التظاهرات السلمية وكان محل كراهية من المواطنين بسبب الزج به بأوامر سياسية للصدام مع الشعب. ومن ثم لا يمكن الإبقاء عليه بنفس الصورة، وإلا ظلت صورته في أذهان الناس دون تغيير. قوات مكافحة الشغب هامة وأساسية في عمل الشرطة حول العالم، ولكنها تعتمد بالأساس على كوادر محترفة تجيد الاشتباك المحسوب وتندرج في استخدام القوة، فضلا عن تمتعها بمهارات التفاوض، والأهم من ذلك أن عملها خاضع للقانون. ولذا لا يمكن الاعتماد على قوات الأمن المركزي بنفس الصورة دون إدخال تعديلات جوهرية على معايير اختيار العاملين بها والمجندين فيها وتدريبهم (ومحو أمية المجندين فيها) وصقل مهاراتهم والاهتمام بالكيف وليس بالكم فحسب. من جهة ثانية يمكن استخدام فائض هذه القوات في دوريات راکبة تقوم بتأمين الطرق السريعة والأحياء النائية لفرض الأمن والقانون بشكل سريع يساعد في بناء الثقة في الشرطة من جديد. فالتشيك واجهت الانفلات الأمني وتزايد الجريمة الناتج عن تراخي سلطات الدولة في بداية التحول الديمقراطي بتفكيك هذه القوات إلى دوريات راکبة مكونة من ضابط و ٧ أفراد على الأكثر للانتشار في أنحاء البلاد وضبط الأمن وفرض القانون، وحقت نجاحا ملحوظا في وقت قياسي.

المستوى التشريعي: في مراحل التحول الديمقراطي تبطل عدد من القوانين المقيدة للحريات بشكل فعلي حتى يتم إسقاطها قانونيا، ومن ثم تبدأ عملية التشريع الجديدة على أساس من احترام الحريات وحقوق الإنسان . وفي مصر أسهم زخم الثورة وتراخي مؤسسات الدولة في توقف العمل بهذه القوانين المقيدة للحريات، ولكن القوانين لا تزال في أغلبها سارية ويمكن تطبيقها ضد المواطنين في أي لحظة. ومن ثم يجب تحصين مكتسبات الثورة عبر تقنينها وإدماجها في البناء التشريعي المصري. في التشيك مثلا تم إقرار عدد

من القوانين المكملة والمنظمة لعمل الشرطة كي تتيح لها العمل بشكل احترافي يحترم حقوق الإنسان . فإلى جانب نصوص الدستور التي تحمي الحريات وحقوق الإنسان تم إقرار قانون دستوري خاص بأمن الدولة ينظم العمل في قضايا أمن الدولة في إطار احترام حقوق الإنسان . فضلا عن إقرار قانون جديد ينظم الخدمة المدنية في جهاز الشرطة لضمان حقوق العاملين بها، وقانون لمراقبة عمل أجهزة المخابرات، وقانون لإدارة الطوارئ والكوارث الطبيعية، وتمت مراجعة القانون الجنائي للتأكد من مطابقته للمعايير لحقوق الإنسان^(٤). ولذا فيجب أن يصحب الإصلاح المؤسسي إصلاحا تشريعيا مماثلا ينظم عمل المؤسسات محل الإصلاح وفي مقدمتها الشرطة لضمان ضبط نشاطها على أساس قانوني يسهل من عملية مساءلتها وتقييم أدائها على المدى الطويل. تحديث البنية القانونية التي تحكم عمل الشرطة بالكامل يساعد في دخول الإصلاح المؤسسي حيز التنفيذ ويمد الضباط بوسائل جديدة للعمل بفاعلية ويفرض عليهم احترام المعايير الدقيقة ولا تمت محاسبتهم بموجب القانون. فنجد في مصر مثالا أنه رغم تحويل جهاز أمن الدولة إلى جهاز للأمن الوطني وتقييد صلاحياته وحصرها في أربعة إدارات فقط (مكافحة التطرف والإرهاب - مكافحة التجسس - السفارات الأجنبية - المعلومات) بعد أن كانت خمسة عشرة إدارات تتولى مراقبة المجتمع كله، إلا أنه لازال يعمل طبق قانون أمن الدولة السابق^(٥). الأمر الذي يهدد نجاح التجربة وقد يؤدي إلى إفساد عملية الإصلاح المؤسسي ككل، في حين أن المشرعين المصريين غير مهتمين بتقنين احترام الحريات في القوانين التي تنظم عمل الشرطة ومنها قانون أمن الدولة. فمن الأفضل أن يتم نقل تبعية جهاز الأمن الوطني من وزارة الداخلية إلى مجلس الوزراء باعتباره جهاز لجمع وتحليل المعلومات وليس جهازا للشرطة بالمعنى العام^(٦). من ذلك أيضا العمل على مراجعة وتحديث قانون العقوبات لضمان احترامه لحقوق الإنسان ، وإعطاء بدائل وحرية حركة للضباط في عقد صفقات مع المتهمين للاعتراف أو الإرشاد عن شركاء الجريمة مقابل تخفيف العقوبة إلى نصف على سبيل المثال^(٧).

وفي شأن مرتبط، لابد من الأخذ في الاعتبار بمسألة التوجه التدريجي نحو اللامركزية، فلا يتصور أن يُحكم بلد كبير كمصر على أساس مركزي بحت. ولذا يجب إعداد العدة للتحويل التدريجي نحو اللامركزية في عمل الشرطة والتوسع في القبول بكلية الشرطة من مختلف المحافظات، بل والعمل على إيجاد كليات للشرطة في محافظات أخرى غير القاهرة، كي تتضاعف أعداد الدفوعات الجديدة كل عام دون أن يؤثر ذلك على مهارات الخريجين. فإذا اتجهنا مثلا لإقرار نظام لا مركزي على مستوى إدارة المحافظات من الممكن أن تتولى الشرطة المحلية تسيير دوريات الأمن والحراسة والمرور، بينما تحتفظ الشرطة المركزية بسلطات التحقيقات الجنائية التي تتطلب إمكانيات كبيرة. ويمكن مثلا تخصيص كليات للشرطة في محافظات الوجهين البحري والقبلي لمد الشرطة المحلية بالمترشحين، على أن يتم تحويل الطلاب المتفوقين أو الضباط المتميزين للشرطة المركزية. وفي كل الأحوال يجب أن يتم تدارس كيفية التوجه نحو اللامركزية، بحيث يكون جهاز الشرطة مؤهلا إذا ما تم إقرار لامركزية إدارية على مستوى المحافظات. ولكن لابد من وضع ضوابط ورقابة وثيقة على عمل الشرطة على المستوى المحلي كي لا يتم إفسادها سواء بعلاقات الحسوبية أو الرشاوى، فمسئول الشرطة المحلية لابد أن يتم اختياره بالتشاور بين السلطة التنفيذية والتشريعية المحلية وجهاز الشرطة المركزية ولابد أن يمثل للاستجواب أمام المجلس الشعبي المحلي بما يحافظ على مبدأ المساءلة والشفافية.

كيف نصلح الشرطة المصرية من وحي التجارب الدولية؟

أما على مستوى الموارد البشرية والإدارة الداخلية بوزارة الداخلية، لا بد من الاتجاه إلى تحديث الإدارة المدنية بالوزارة بحيث تصبح قادرة على تنفيذ قانون الشرطة الجديد بكافة تفريعاته. فلا يمكن أن نتصور أن خدمة الأمن ستكون كفاء دون النظر إلى تحسين ظروف عمل الضباط والأفراد ومنحهم أجور وامتيازات تتناسب وحجم الخطر الذي يتعرضون له والمشقة التي يتحملونها. كما أن انخفاض أجور الضباط بالنظر لظروف عملهم السيئة تؤدي في العادة إلى إصابتهم بالإحباط وضعف الانتماء للعمل ومن ثم التهاون في تنفيذه والاستهزاء بقواعده. وبالتالي فلا بد من رفع أجور الضباط كي تمكنهم من مستوى معيشة لائق، والالتزام بساعات العمل الرسمية وصرف أجور إضافية للعمل الإضافي. فمتوسط ساعات العمل التي يقضيها الضابط حديث التخرج في العمل قد تمتد إلى ١٢ ساعة يوميا ويمكن أن تزيد إلى ١٦ ساعة مقابل راتب شهري ٦٥٠ جنيها فقط بينما يتقاضى أمين الشرطة الجديد حوالي ٣٠٠ جنيها فقط. ولذا لا بد من رفع أجور الضباط إلى ثلاثة آلاف جنيها والأمناء إلى ألف و٤٠٠ جنيها كحد أدنى كي نضمن أن يؤدي عملهم بشكل نزيه ومحترف^(٨). ويرتبط بذلك ضمان المساواة في الأجر بين جميع الضباط المتساويين في الرتبة، فلا يعقل أن يتقاضى ضباط في قطاع معين راتبا يفوق بعدة أضعاف راتب زميله من نفس الرتبة في قطاع آخر رغم أن طبيعة العمل لا تختلف كثيرا. والأمر نفسه ينطبق على قواعد المعاشات بالوزارة، فمكافأة نهاية الخدمة في صندوق المعاشات الخاص بقطاع معين قد تفوق بثلاثة أضعاف مكافأة القطاعات الأخرى. ولذا لا بد من ضمان المساواة في الأجور والمعاشات في كل القطاعات لتعميق الإحساس بالانتماء لمؤسسة الشرطة ككل ودعم مهنية الضباط العاملين فيها.

فقضية تحسين الأجور قضية جوهرية لدى أغلب الضباط، فتغيير عقيدة الشرطة ودمج الضباط بشكل كامل في العقيدة الجديدة قد تكون عملية يسيرة إذا ما ترافقت مع تحسين أجورهم. فأغلب الضباط الشباب الذين ينفذون العمل على الأرض ليسوا بالضرورة ضد الثورة ولا يحملون إدراكا سلبيا مطلقا إزائها، بل على العكس يريدون أن تنعكس السياسات الجديدة على مصالحهم. ويمكن بسهولة استمالتهم لصالح السياسة الجديدة للشرطة إذا ما شاركوا في صياغتها وشعروا بالانتماء لها وتمت مراعاة مصالحهم ورفع أجورهم وتحسين ظروف عملهم بموجبها. وفي هذا الإطار لا بد من الالتفات إلى تحديث قواعد الثواب والعقاب في الإدارة الداخلية للوزارة، وفرض تطبيق القانون بالتساوي على الجميع وعدم السماح باستمرار الاستثناءات والمحسوبيات التي كانت قائمة فيما مضى. بالإضافة إلى ذلك لا بد أن يتم تنظيم أجهزة الرقابة الداخلية بالوزارة بحيث تراقب بعضها بعضا بما يضمن حسن عملها وكفاءتها في العمل وتضمن الحماية القانونية للضباط الذين يشتكون زملائهم أو رؤسائهم في العمل. ومن المهم أيضا التدرج في العقاب إذا تكرر الخطأ الإداري أكثر من مرة وصولا إلى الطرد من العمل، وتحويل الضباط الذي انتهكوا القانون إلى القضاء بشكل شفاف ورفع الحماية عنهم، بما يعزز من احترام القانون ويزيد الثقة في نزاهة نظام الرقابة الداخلية بالوزارة.

تطوير نظام التدريب على أفكار ووسائل جديدة لعمل الشرطة: على الجانب الآخر، لا بد من الاهتمام بانتظام الضباط في برامج دورية للتدريب في مجال عملهم سواء على مستوى التوجهات العامة أو الوسائل الجديدة التي تخدم عملهم. فحتى اليوم لم يصدر عن وزارة الداخلية وثيقة داخلية معممة توضح للضباط التغيير الذي حدث في مصر وأسباب انهيار أداء الداخلية ليلة ٢٨ يناير ٢٠١١، أو توضح السياسة الجديدة للوزارة ودور الضباط في تنفيذها. فصدور مثل هذه الوثيقة ضروري لإعادة بناء إدراك الضباط على

أسس جديدة، ويجب تحويل مضمونها إلى دورات تدريبية ينتظم فيها الضباط لفهم آليات العمل الجديدة والمبادئ التي يجب الالتزام بها والعقوبات المنتظرة في حال مخالفتها والمكافآت في حال تنفيذ الأهداف بشكل يفوق المتوقع. ففي اندونيسيا على سبيل المثال تم بناء شراكة فاعلة بين مركز أبحاث وتدريب مدني مختص في شؤون الأمن وبين وزارة الداخلية، بموجب ذلك كان المركز يقدم توصيات دورية لقيادة الوزارة للتعامل مع القضايا الملحة. فضلا عن تنظيم دورات تدريبية لرفع مهارات ضباط المقاطعات المحلية فيما يتعلق بالتفاوض والتواصل مع الجمهور المحلي وتنظيم لقاءات دورية مع وجهاء المقاطعة وممثلي الأحياء والمنظمات الأهلية العاملة فيها. كما تمت أيضا بناء على هذه التدريبات إعادة التنظيم الداخلي لأقسام الشرطة المحلية لرفع روح التضامن والانتماء بين أفرادها وتبادل الخبرات مع الأقسام المجاورة^(٩). فلا يمكن اتخاذ سياسات عامة فوقية فيما يتعلق بالشرطة وانتظار نتائج فورية دون تدعيم هذه السياسات ببرامج تدريب تؤثر في وعي وإدراك ومهارات الضباط. فالتغيير الفوقي لا يكفي دون تدعيمه بتغيير تحتي من خلال هذه التدريبات التي من المفترض أن يتشارك في إعدادها خبراء من داخل وخارج الوزارة لنضمن أن تغطي الجوانب الفكرية والأدواتية للعمل الشرطي.

على مستوى تحديث الوسائل: في إطار التوجه العام لحماية حقوق الإنسان ومركزية مفهوم الأمن الإنسان ي، لا يمكن تصور أن ضباط الشرطة يتساقطون قتلي في المواجهات مع العصابات الإجرامية والمهريين لأن وسائل وأدوات عملهم ليست حديثة. فسيارات الشرطة التي تتولى مطاردة المجرمين تكون في الأغلب قليلة الإمكانيات مقارنة بسيارات المجرمين، وكذلك الحال بالنسبة للأسلحة المستخدمة في الاشتباك مع المسلحين. وبالمثل لابد من توفير دروع واقية من الرصاص للقوات التي تعمل بمأموريات وتشتبك مع مسلحين، فلا يعقل ان نخسر ضباطا محترفين لعدم توفر درع واقية لحماية جسد الضابط المصاب بالطلق الناري. ولذا فإن تحديث وسائل الشرطة وأدوات البحث والملاحقة الجنائية تعد أولوية قصوى لمواجهة تصاعد الجريمة المنظمة والإمكانيات التي توضع في تصرفها. وفي هذا الإطار ليس من الضروري مضاعفة الحصة المخصصة لوزارة الداخلية في الموازنة العامة بقدر ما يجب أن يُعاد توزيع هذه النفقات ضمن نفس الحصة على أساس: خفض أجور كبار الضباط ورفع أجور صغار الضباط والمساواة التامة بين الضباط من نفس الرتبة وإعطاء الأولوية لتوظيف الأساليب والأدوات الحديثة التي تحمي حياة الضباط خلال الاشتباكات وتساعد على ملاحقة المجرمين.

على مستوى التواصل مع المجتمع: تحتاج وزارة الداخلية أن تحسّن من أساليب تواصلها مع المجتمع على المستوى الوطني والمستوى المحلي. فالوزارة تحتاج إلى متحدث رسمي مدني باسمها يتحدث إلى المجتمع بصوت بشري تفاعلي وليس فقط بإصدار بيانات رسمية مجهلة باسم مصدر أمني. فالوزارة تحتاج إلى عقد مؤتمرات صحفية للتواصل مع الجمهور والإعلان عن النجاح والاعتذار عن الخطأ ونشر المعلومات الصحيحة والدقيقة في حال وجود أزمات أو طوارئ لمنع انتشار الشائعات التي تحدث بلبله. فاعتماد المعلومات السليمة والشفافية التامة هو ما سوف يجعل من الوزارة مصدرا موثوقا للمعلومات يعتمد عليه المواطنون وبقية مؤسسات المجتمع. وفي هذا الشأن تحتاج الوزارة أيضا إلى إنشاء لجنة للتعامل مع الأزمات تضم كفاءات من الضباط والمدنيين وخبراء القانون وحقوق الإنسان والإعلام لتطويق أى أزمة في بدايتها. ذلك ان التعامل الخاطئ من جانب الوزارة مع الأزمات الطارئة يُطيل من عمر الأزمة وقد يؤدي أيضا إلى تفاقمها. حالات الاشتباك بين المتظاهرين والضباط في شارع محمد محمود في نوفمبر ٢٠١١ كان يمكن تطويقها في

كيف نصلح الشرطة المصرية من وحي التجارب الدولية؟

ساعات محدودة في حال وجود هذه اللجنة دون وقوع إصابات مستديمة او قتلي بسبب سوء الإدارة وضعف الانضباط ونقص المهنية لدى ضباط الصف الأمامي.

وفي ذات الإطار لا يمكن تصور أن خدمة النجدة السريعة التي تعتبر خط التماس الأول بين المواطن المستغيث والوزارة ليست على المستوى المطلوب. فخدمة النجدة غالبا ما تطلب من المتصل تحديد تبعية المنطقة محل الحادث لأي قسم من أقسام الشرطة، في حين أن تطوير تكنولوجيا بسيط في هذه الخدمة قد يمكن ضباط النجدة من تحديد محل المتصل وبالتالي تحويل شكواه فورا لأقرب قسم شرطة. كما أن تحديث خدمة النجدة ومدها بالكفاءات والتطبيقات التكنولوجية الحديثة تشجع المواطنين على اللجوء للشرطة في حالات الطوارئ وتساعد في رفع مستوى الثقة بين الشرطة والشعب.

ويمكن في هذا الشأن أيضا تعزيز التواصل بين الوزارة كجهة قائمة على امن وسلامة المواطنين وبين الجهات الأهلية غير الرسمية التي تمثل هؤلاء المواطنين من مؤسسات المجتمع المدني. فتبادل الأفكار والآراء والاستماع إلى توصيات الخبراء والمتخصصين وإقامة علاقات شراكة بين الباحثين من داخل الوزارة والجامعات ومراكز الأبحاث المستقلة من شأنه أن يمد الوزارة بخبرات كثيرة لم تكن لتحصل عليها فقط بتقصي المعلومات أو تجنيد المصادر. كما يجب ان تقيم الأقسام علاقات شراكة مشابهة مع المجتمع المحلي الذي تعمل به بشكل شفاف وعلني بما يعزز من مناخ الثقة وتحمل المسؤوليات المشتركة، فإقامة اجتماعات دورية مع ممثلي الأحياء والمهن المختلفة في منطقة القسم يفتح خطوط اتصال ويوفر من الثقة بين الشرطة والمجتمع المحلي ما يؤدي إلى الوقاية من الجريمة وليس فقط التحرك لملاحقتها بعد وقوعها. وبالمثل يجب أن يتم خلق آلية داخل الوزارة لتبادل الخبرات بين الضباط العاملين في القطاعات والمناطق المختلفة مثل عمل مؤتمرات دورية لعرض تجارب النجاح والفشل على مستوى مصر والدول الأخرى لاستخلاص الدروس وتقييم بدائل السياسة الأمنية.

خاتمة وتوصيات:

نجاح التحول الديمقراطي بمصر مرهون بنجاح الإصلاح المؤسسي الذي يتم داخل مؤسسات الدولة بما يقدم للمواطن الخدمات الأساسية على نحو جيد وخاضع للمساءلة. وبما أن الأمن وحماية المجتمع هي الركيزة الأساسية التي تقوم عليها بقية الأنشطة في المجتمع، فإن إصلاح مؤسسة الأمن في البلاد هي بداية لإصلاح بقية المؤسسات وانتظام كافة الأنشطة. ووزارة الداخلية لا تزال بحاجة لإصلاح كبير يتم في سياساتها وعقيدتها الأساسية وعقلية القائمين عليه، فضلا عن هياكلها وأدواتها وتنظيمها الداخلي. ولذا لابد من البدء في إحداث هذا الإصلاح فورا ودون إبطاء لترميم الثقة بين الشرطة والشعب ودمج مؤسسة الشرطة في منظومة الإصلاح المؤسسي في مصر وفق مبادئ سيادة القانون واحترام حقوق الإنسان . وهذا الإصلاح يتطلب التالي:

- دمج عناصر مدنية ذات خبرة في القانون وحقوق الإنسان وتجارب التحول الديمقراطي في هيكل الإدارة العليا وصنع القرار بوزارة الداخلية للاستفادة من الخبرات المختلفة وإدخال مدخل علمي جديد في صنع السياسة الأمنية، وتمهيدا لتولي وزير مدني هذه المهمة فيما بعد عندما تصبح التجربة الديمقراطية في مصر أكثر نضجا.

- مراجعة منظومة القوانين الحاكمة لعمل الشرطة وتحديثها لضمان انسجامها مع التوجه الجديد لحماية حقوق الإنسان . ومن ذلك مراجعة قانون العقوبات بما يمكن الضباط من العمل بفاعلية دون انتهاك حقوق المواطنين.
- تحديث الإدارة المدنية داخل وزارة الداخلية ودفعها لتولي المهام المدنية القيادية والاحتفاظ للضباط بالمهام الشرطية فقط. فضلا عن تحديث إدارة الموارد البشرية داخل الوزارة وتقييم أداء الضباط باستمرار واتباع أساليب الثواب والعقاب تبعا لأدائهم لتحفيزهم على العمل.
- الاهتمام برفع أجور الضباط والعاملين بالوزارة بما يضمن حد أدنى من المعيشة الكريمة على أساس المساواة التامة في الأجور والمعاشات للضباط من نفس الرتبة في كل القطاعات لتعميق الإحساس بالانتماء لمؤسسة الشرطة ككل ودعم مهنية الضباط العاملين بها.
- الاهتمام برفع كفاءة الضباط عبر تنظيم دورات تدريبية دورية تهتم بصقل مهاراتهم في التفاوض والقيادة وحل المشكلات وابتكار حلول جديدة والتعرف على تجارب النجاح والفشل حول العالم، فضلا عن التدريب على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في العمل الشرطي.
- تطوير أساليب البحث الجنائي والبرامج والتطبيقات التكنولوجية في مجال الأمن والحماية، وتزويد الضباط بأحدث وسائل العمل الشرطي من سيارات وأسلحة ودروع واقية لحماية حياتهم خلال الاشتباك مع مسلحين.
- تحسين أداء الوزارة في التواصل مع المجتمع للإعلان عن النجاح والاعتذار عن الفشل، الاجتماع الدوري مع أصحاب الشأن للتشاور وجمع الأفكار وليس فقط جمع المعلومات. فضلا عن تنمية التواصل بين مختلف قطاعات الوزارة على مستوى الضباط لتبادل الخبرات، أيضا إنشاء لجنة لإدارة الأزمات ومتحدث رسمي مدني باسم الوزارة.
- الالتزام بالإعلان عن خطة سنوية بأهداف الوزارة والسياسة المتبعة والوسائل الموظفة لتحقيق هذه الأهداف لإجراء تقييم شامل على أساس دوري لأداء الوزارة ومساءلتها عن مواطن النقص.
- إعادة توزيع مخصصات ونفقات وزارة الداخلية على أساس خفض أجور كبار الضباط ورفع أجور صغار الضباط والتخلص من النفقات غير الضرورية وتزويد الوزارة بالوسائل والأدوات الحديثة في التتبع والملاحقة وتحليل البيانات.

المراجع

- (١) جيري شنايدر، "إدارة الدفعة بين الشرعية والاحترافية"، في محمد حبيب، إصلاح أجهزة الدولة: تجربة أوروبا الوسطى، دمشق: ٢٠٠٩، دار اسكندرون، ص ١٥
- (٢) يان رومل، "تجربتي في وزارة الداخلية"، في عملية التحول: التجربة التشيكية، بدون تاريخ، مؤسسة بيبول ان نيد، ص ١٢٩، <http://www.clovekvtisni.cz/index2en.php?id=629>
- (3) Christopher Paun, Democratization and Police Reform, Freie Universität Berlin, Humboldt-Universität zu Berlin and Universität Potsdam, Joint Master's Degree Program in International Relations, October 2007, pp. 38-44
- (٤) يان رومل، "تجربتي في وزارة الداخلية"، مرجع سابق، ص ١٢٩
- (٥) طارق صبري، "بعد ١٤ شهراً على إنشائه: الأمن الوطني يعمل بقانون جهاز أمن الدولة المنحل"، في الوطن، ١٠ / ٥ / ٢٠١٢، <http://www.elwatannews.com/news/details/2703>
- (٦) المبادرة الوطنية لإعادة بناء الشرطة، أكتوبر ٢٠١١، http://eipr.org/sites/default/files/pressreleases/pdf/egypt_policereform_0.pdf
- (٧) مقابلة من ضابط من الأمن الوطني من الدفعات التي تخرجت قبل عام ٢٠٠٠، ٤ فبراير ٢٠١٢
- (٨) مقابلة مع ٣ ضباط من الأمن المركزي من الدفعات التي تخرجت بعد عام ٢٠٠٠، ٥ فبراير ٢٠١٢.
- (9) Arifah Rahmawati and Najib Azca, "Police Reform from Below: Examples from Indonesia's Transition to Democracy", Center for Security and Peace Studies and Gadjah Mada University, Democracy Conflict and Human Security, pp 61-67