الثورة الاقتصادي

الثلاثاء ٢٩ ذوالحجة ١٤٢٥هـ الموافق ٨ فبراير ٢٠٠٥م العدد (١٤٦٩٩)

Tue. 8 Fep 2005 .. 29 / 12/1425 - No (14699)

استراتيجية الأجور..

هل تفي بمتطلبات المعيشة للموظف وترفع الكفاءة الادارية؟!!

لابد من التلازم بين متغيرات اسعار السلع والخدمات ومتغيرات الاجور

بإمكان الموظف ..... والمدرج اسمه ضمن كشوفات الخدمة المدنية أن يتقاضى مرتباً يمكنه من مواجهة إغراءات فرص العمل الاخرى المتاحة امامه في القطاع الخاص مع تطبيق مشروع الاستراتيجية الوطنية للأجور والمرتبات ومشروع قانون نظام الوظائف والاجور والمرتبات المطروح حالياً أمام اعضاء مجلس النواب بعد موافقة مجلس الوزراء عليه في اجتماعه الدوري الذي عقد يوم الثلاثاء الماضي برئاسة الاخ/ علوي صالح السلامي نائب رئيس الوزراء وزير المالية والذي يهدف الى رفع كفاءة الاداء في الوظيفة العامة وتجميع الهياكل الحالية في هيكل واحد وتحسين الاوضاع الاجتماعية من خلال رفع الحد الادني من الاجور الى مستوى خط الفقر وإصلاح الاختلالات في الاوضاع المالية للأجور والمرتبات ولتوضيح الامر اتجهنا الى عدد من الاكاديميين والمسئولين في الجهات المعنية وطرحنا عليهم بعض الاستفسارات عن اهمية هذا المشروع ودور استراتيجية الاجور والمرتبات في رفع الانتاجية وكفاءة الاداء للموظف وخرجنا بالحصيلة التالية.:

استطلاع / منصور شايع

أوضح مشروع الاستراتيجية الوطنية للأجور والمرتبات جملة من الأسباب والدوافع للاعتماد في إدارة الوظيفة العامة على رؤية استراتيجية للأجور والمرتبات وهيكل موحد للوظائف والمرتبات من أهمها ارتباط تنفيذ حزمة الاصلاحات الشاملة باستراتيجية الاجور وإحداث تخفيض كبير من العدد الاجمالي للقوى العاملة والذي وصل الى نحو مليون موظف بين عامل ومتقاعد في قطاعات الدولة المختلفة بالاضافة الى تعدد هياكل الاجور والمرتبات بدون وجود أي منهجية علمية وإنما هروباً من الهيكل الموحد للأجور .

كما اشار مشروع الاستراتيجية الى جملة من الصعوبات والتعقيدات في إدارة الرواتب الحالية والتي منها وجود اكثر من ٦٥٪ نوعاً من البدلات وانكماش سلم الرواتب حيث اصبح الفرق بسيطاً جداً بين رواتب الخدمات المعاونة ورواتب القيادات الادارية وتفاوت ايضاً في الرواتب لعدد من الوظائف المتشابهة في كافة اقسام الخدمة المدنية وكذا غياب التوصيف الوظيفي ووجود اختلال في توزيع الموظفين على الاجهزة الحكومية سواء من حيث التحصيل بعمل أو من حيث التوزيع الجغرافي أو من حيث الوظائف التي يشغلونها كما لا توجد اية وسيلة للربط بين الراتب والوظيفة المؤداة لأن الانظمة الحالية للأجور تعتمد على المسميات القانونية للوظائف وليس على الوظائف ومن ثم فإن الانظمة لاتسمح بالاختلافات المطلوبة في بعض المهن وعدم تمثل نظام المرتبات للقيمة المضافة لأي وظيفة من حيث القيمة أو الندرة في السوق.

إدارة كفؤة

ويهدف مشروع الاستراتيجية الوطنية للأجور والمرتبات الى تمكين الدولة من ان تكون رب العمل القادر على جذب الكفاءات الجيدة بينما تعمل على تحقيق التوازن بين الحاجة الى إدارة الكلفة وبناء جهاز حكومي كفؤ وفعال ليكون قادراً على تقديم الخدمات النوعية ذات المستوى العالي الى المواطنين وحفز الموظفين على المساهمة في الاداء المتميز للخدمة المدنية وضمان ممارسة الحق والمساواة والشفافية في إجراءاتها وكذا الوصول الى مستوى واقعي للرواتب يمكن موظفي الخدمة من مواجهة إغراءات فرص العمل الاخرى المتاحة امامهم ومعالجة الخلل في التوازن بين المناطق الحضرية والريفية وتحقيق التناسب بين الحد الادنى للأجور وخط الفقر.

منظومة متكاملة

غير أن هناك ابعاداً واهدافاً اخرى تسعى لتحقيقها الاستراتيجية الوطنية للأجور والمرتبات حيث يشير الدكتور / مطهر العباسي وكيل وزارة التخطيط والتعاون الدولي لقطاع التنمية انه في إطار تفعيل الاصلاحات الاقتصادية والادارية وبعد التشاور مع السلطة التشريعية والممثلة بالبرلمان ثم إعادة طرح استراتيجية وطنية للأجور والمرتبات والذي اقرها مجلس الوزراء الاسبوع الماضي واحالها الى مجلس النواب للإقرار والموافقة وهذه تعد خطوة رئيسية في الاتجاه الصحيح بالذات في إعادة هيكلة الموازنة العامة للدولة فيما يخدم توجهات الاصلاحات الاقتصادية والرفع من مستوى الوظيفة العامة وأدائها والخدمة التي يمكن ان تقدمها الاجهزة الحكومية من خلال المؤسسات المختلفة للمواطنين في مختلف القطاعات.

واضاف : نأمل ان لا تأخذ الاستراتيجية وقتاً طويلاً للتطبيق حيث والمخطط لها بأن تمر بثلاث مراحل كل مرحلة قد تستغرق من سنة الى سنتين إذ انه ليس قضية الاجور فقط وإنما مرتبطة بقضايا اخرى منها إعادة هيكلة الانفاق الجاري بما يخدم هذا الغرض وإعادة النظر فيما يخص التقاعد والاحالة على المعاش وغربلة الموظفين بصورة معقولة وكذا تفعيل صندوق الخدمة المدنية بحيث تعمل منظومة الاصلاح الاداري بوتيرة عالية.

وعن أهمية إصلاح الاجور في إطار برنامج الاصلاح الاقتصادي الشامل يقول الدكتور/ مطهر العباسي : كما هو معروف ان الحكومة بدأت بتطبيق برنامج الاصلاح الاقتصادي منذ عام ١٩٩٥م وكان لهذا البرنامج مكونات اساسية من أهم هذه المكونات تصحيح الاختلالات والتشوهات السعرية القائمة والمتمثلة في اسعار بعض السلع والخدمات المدعومة واسعار الصرف واسعار الفائدة وكذلك اسعار العمل أو الاجور وقد اتخذت العديد من الاجراءات لإصلاح تلك التشوهات في هذا الجانب . ففي مجال إصلاح التشوهات السعرية لبعض السلع والخدمات المدعومة تم رفع الدعم عن العديد من السلع والخدمات وكان لذلك آثار إيجابية على موارد البلد وموارد الموازنة العامة للدولة والذي كان يتركم بشكل كبير وكان سبباً رئيسياً في تزايد العجز في الميزانية العامة للدولة وكان ثغرة من ثغرات التسيب والفساد في بعض الدعومات واشهرها الدعم الذي كان يقدم للقمح والدقيق الذي كان يستفيد منه القلة على حساب الناس

تدني أسعار الأجور له انعكاسات خطيرة على مستوى الانتاجية

إصلاحات الأجور تلعب دوراً أساسياً في أي إصلاحات إدارية

□ طه الهمداني

□ د. مطهر العباسي

والموارد الطبيعية، وفي جانب إصلاحات سعر الصرف ثم اتخاذ اجراءات هامة وكانت نتائجها طيبة حيث كانت توجد خمسة اسعار صرف.. مشيراً الى ان اليمن هي البلد الوحيد في المنطقة التي اتخذت إصلاحات اقتصادية واستطاعت ان تحقق استقراراً نسبياً مقبولاً لأسعار الصرف خلال السنوات الخمس الماضية كما تم إعادة النظر في اسعار الفائدة وفي هيكلتها بحيث تكون ذات جدوى، أي أن يكون سعر الفائدة الحقيقي منافساً لأسعار الفائدة في الدول الاخرى .. ساعد ذلك في انخفاض معدل التضخم الى حوالي ٥-٦٪ مما أدى الى ارتفاع سعر الفائدة الحقيقي مقارنة بسعر الفائدة الاسمي.

مكون الاجور

وفيما يخص مكون الأجور اضاف الدكتور العباسي ان مكون الاجور لم يأت عليه الكثير من الاصلاحات مع ان القطاع الخاص عمل على إعادة النظر في الأجور بما يتناسب ومتغيرات سعر الصرف وتدني القوة الشرائية للريال نتيجة لتحرير سعر الصرف والى حد كبير استطاع عدد من مؤسسات القطاع الخاص ان تحافظ على ما يسمى بالاجر الحقيقي المقبول الذي يعرف بأنه تحويل الاجر النقدي الى مجموعة من السلع والخدمات التي تفي بسد الطلب الاستهلاكي للعامل ، بمعنى انه يجب ان تعدل الاجور كلما حصل اي تغيرات في مستوى التضخم أو في تدني القوة الشرائية للعملة الوطنية لأنه كما هو معروف ان سعر صرف الريال تضاعف عدة اضعاف مقابل الدولار خلال عقد التسعينات من القرن الماضي.

بينما مستوى الاجور لم يتغير بنفس الحجم هذا أثر الى حد كبير على مستوى دخل الموظف العامل في القطاع الحكومي تحديداً وأثر على مستوى معيشته ومستوى الانتاجية التي يسهم بها .

موضحاً ان إعادة النظر في هيكلة الاجور له علاقة باستراتيجية تحديث الخدمة المدنية والتي لها اكثر من مكون ، منها إعادة النظر في هيكلة المؤسسات والاجور والوظائف وتوصيفها .. الخ ، مؤكداً ان إصلاحات الأجور تلعب دوراً اساسياً في اي إصلاحات ادارية لأن إعادة الهيكلة في الجهاز الاداري مثل الازدواج الوظيفي والعمالة الفائضة مرتبط الى حد كبير بمعالجات يجب ان تتم في الحوافز والاجور المعطاة للكفاءات النشطة في الجهاز الاداري.

مشيراً الى أن الهيكل القائم للأجور بحاجة الى إعادة نظر بحيث يعكس الى حد ما المستوى المقبول للمعيشة، وهذا يعني انه لابد أن يكون هناك تلازم بين المتغيرات في أسعار السلع والخدمات والتغيرات في الأجور .. فالأجر هو سعر لخدمة عدد ساعات العمل التي يقضيها الموظف في عمله . لذلك كلما كان هيكل الاجور مناسباً لكل من يلتحق بمنظومة العمل الحكومي كلما كان الهيكل الاداري قابلاً للاستمرارية والتجدد، ويجري حالياً النقاش حول معالجة مسألة الاجور وربطها بمعدلات الفقر القائمة لأنه اذا كان حوالي ٤١٪ من السكان يعيشون تحت خط الفقر وأن الحد الادنى للفقر في كثير من التقديرات تطرحه عند مستوى اعلى من الأجور القائمة فإنه لابد من إعادة النظر في الحد الادنى من الاجور بحيث يكون اكثر من مستوى خط الفقر القائم.

مراجعة وتقييم

وعن دور وزارة التخطيط في هذا الجانب يرى الدكتور مطهر العباسي وكيل الوزارة لقطاع خطط التنمية انه من خلال الاهداف والسياسات التي وضعت في الخطة الخمسية الثانية في استراتيجية التخفيف من الفقر نقوم بالمتابعة والتقييم الدوري لمثل هذه السياسات والاجراءات بهدف مراجعتها والتأكيد على أهمية اتخاذ إجراءات فيما يخصها.

مشيراً الى ان الوضع سوق العمل في بلادنا يكاد يكون غير مقبول بالنسبة لقوى العرض والطلب والسعر المحدد فيه، فهناك فائض في عرض العمل بينما الطلب محدود .. وهذا يجعل اسعار الأجور عند مستوى متدن لكن هذا التدني في الأسعار له انعكاسات خطيرة على مستوى إنتاجية العاملين في المؤسسات التي اجورها متدنية فمن منظور اقتصادي يجب الاهتمام بالأجور حتى نتوقع زيادة في الانتاجية لأنه لا يمكن الحديث عن معدلات نمو عالية في القطاعات الانتاجية طالما وأن مستوى الاجور متدن .. فتدني مستوى الاجور يؤثر على مستوى الانتاجية والانتاجية تؤثر على معدل نمو القطاع .

لذا نستطيع القول انه حان الوقت لمعالجة قضية الاجور بحيث يؤخذ في الاعتبار معدلات الفقر أو خط الفقر القائم ويؤخذ في الاعتبار معدلات التضخم وكذا جانب التأهيل والكفاءة بحيث يكون القطاع الحكومي اكثر جاذبية للعناصر المؤهلة والمدربه لأن العنصر الكفؤ والموظف الجيد عادة يبحث عن الاجر الذي يستحقه فإذا لم يجد الأجر الذي يستحقه في القطاع الحكومي سيذهب الى القطاع الخاص أو يهاجر الى الخارج وهذا ما يتم حالياً للعديد من الكوادر المؤهلة والمدربة .

جذب الاستثمارات

من جانبه يرى الدكتور محمد عبدالرشيد استاذ الادارة المساعد في جامعة عدن انه ضمن سلسلة الاصلاحات الحاصلة أو التي اخذت بها بلادنا منذ ما يقرب من عشر سنوات تنطوي عملية الاصلاح الاداري التي في تقديرنا تحتل المركز الاسبق من حيث الأهمية والضرورة عن الاصلاح المالي والاصلاح الاداري مفهوم واسع وشامل بدءاً بالإصلاح القانوني للإدارة العامة ومروراً باصلاح السياسات الادارية ومنظومة الاجراءات اضافة الى أهم حلقاتها والمتمثلة بإصلاح الوظيفة العامة او هيكلة الوظيفة العامة التي تعد الاجور واحدة من اهم سياساتها إلا انها قبل ذلك تتطلب ترتيب الوظائف وتصنيفها ثم توصيفها وبعد ذلك تسعيرها أو تحديد اجور الوظائف المختلفة .

ان الاجور كسياسة هي واحدة من اهم محددات النمو الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي إذ يمكن ان تكون السياسة الاجرية المتبعة في بلد ما عاملاً من العوامل المؤدية الى الركود الاقتصادي وإحجام الاستثمارات عن الاتجاه للنشاط في البلد ذاته، كما يمكن ان تكون هذه السياسة محفزاً أو دافعاً نحو الخروج من الركود الاقتصادي لدولة ما وتحقيق انتعاش اقتصادي نحو الازدهار والنمو وتكون في نفس الوقت واحداً من عناصر جذب الاستثمارات لذات البلد .

إلا ان تحقيق سياسة فعالة كهذه يتطلب الاخذ بحزمة متكاملة من السياسات اللازمة لأن تصبح سياسة الاجور عنصراً محفزاً نحو النمو الاقتصادي .. وهذه السياسات لا تقتصر على المجال ذاته بل تشمل مزيداً من الحرية الاقتصادية وإلغاء احتكار عناصر الانتاج والتجارة وسياسات ذات علاقة بمجال الاستثمار وتهيئة مناخات حقيقية لزيادتها، اضف لذلك منظومة إجرائية غير معقدة وغير مكلفة من وجهة نظر المستفيد منها .. وما الى ذلك !

إن استراتيجية اجرية سليمة في تقديري يجب ان تكون مستندة بالاضافة الى ما سلف عرضه الى تحديد السليم والموضوعي لحد الفقر في الدولة كأساس لتحديد الحد الادني للأجور ثم تتم عملية تقييم للوظائف وتصنيفها وترتيبها ثم توصيفها .

إن الأجور العادلة هي عنصر من عناصر الاستقرار للموظف وحافز من حوافز زيادة كفاءة الأداء لديه، زد على ما تحققه له من استقرار معاشي واجتماعي يغدو ضرورة من ضروريات تطوره، بالاضافة الى زيادة انتمائه الى المنظمة التي ينتمي اليها، وحرصه الدائم على نجاحها وتقدمها.

ان العيش الكريم للأفراد لا يتم إلا من خلال تحسين مستوى دخولهم، وما من شك أن ثمة مصادر مختلفة لتحقيق ذلك إلا أن العاملين (ذوي الدخل المحدود) ليس ثمة مجال لتحقيق ذلك بالنسبة لهم إلا من خلال سياسة الأجور العادلة.

وتعد الأجور العالية عنصراً هاماً لجذب الاستثمارات باعتبار أن السوق التي بها الناس يتقاضون أجوراً عالية يزداد فيها الاستهلاك ويزداد بالمقابل العائد لدى المستثمرين وتقل فيها فترة الاسترداد لرأسمال المستثمر، وهذا يفتح مجالاً نحو مزيد من فرص التنمية الاقتصادية.. لقد عولجت الكثير من أزمات الرأسمالية العالمية عبر مسيرتها باستخدام الأجور للخروج من حالات الركود الاقتصادي والانتاجي الذي عانت منه تلك الاقتصادات.

خلاصة لما سبق إننا بحاجة الى استراتيجية أجور تقوم على اصلاح شامل للوظيفة العامة وتستند الى حزمة من السياسات المدعمة للفعالية المرجوة من الاستراتيجية ذاتها حتى لا ننتج عجزاً مفرغاً من السياسات المثبطة وغير المحفزة.

ان اصلاح الأجور أمر لا مفر منه للخروج من حالنا المعاشي الحالي، ولتدعيم قواعد الاستقرار للأفراد، ولتطبيق قوانين جامدة مثل قانون المعاشات الذي بتطبيقه سيفتح مجال أوفر لإبدال القوى العاملة بمن ينتظرون طويلاً للحصول على فرصهم.

المساواة والشفافية

ويرى الاخ/ طه حسين الهمداني/ وكيل وزارة الخدمة المدنية والتأمينات لقطاع المعلومات والتخطيط أن إقرار مجلس الوزراء للإستراتيجية الوطنية للأجور والمرتبات ومشروع قانون نظام الوظائف والاجور والمرتبات وإحالتها لمجلس النواب تنفيذا لتوجيهات فخامة الاخ رئيس الجمهورية حفظه الله، وترجمة لبرنامج الحكومة وكذا توصيات مجلس النواب حيث سيتم عرضها على المجلس في أولى جلساته خلال هذا الشهر التزاما من الحكومة بتوصيات المجلس في تقديم الاستراتيجية في موعدها المقرر لمناقشتها وإثرائها وإقرارها ، وتهدف الاستراتيجية إلى تحسين اوضاع موظفي الدولة ورفع الكفاءة الإدارية، بالإضافة إلى القضاء على الإختلالات الموجودة في هياكل الأجور القائمة تمهيدا للإنتقال إلى الهيكل الموحد للأجور والمرتبات لتحقيق مبادئ وقيم المساواة والشفافية والاستقرار الوظيفي ورفع مستوى جودة تقديم الخدمات الحكومية ، ومواكبة للتغيرات في ارتفاع تكلفة ومتطلبات مستوى المعيشة للحد من مظاهر الفساد وتقليص فرصه وأسبابه الناتجة عن تدني الأجور ومعدلات الدخل.

ويضيف الهمداني: وتعتبر الاستراتيجية الوطنية للأجور والمرتبات أحد مكونات عملية الإصلاح الإداري وتحديث الخدمة المدنية ، إذ تتزامن مع مجموعة من السياسات والإجراءات الهادفة إلى إصلاح وتطوير جهاز الإدارة العامة، فهي جزء لايتجزأ من نظام البطاقة الوظيفية الصادر بالقرار الجمهوري رقم (١) لسنة ٢٠٠٤، وحجر أساس وشرط رئيسي لتطبيق الهيكل الجديد على الوحدات الإدارية والذي سيشمل تطبيقه كافة قطاعات الدولة، لاسيما بعد الإنتهاء من تعميم النظام الآلي لتحديث قاعدة بيانات موظفي الدولة وتحديد الوضع الحالي لحجم وخصائص القوى العاملة تطبيقاً للقرار الجمهوري. حيث سيتم تشكيل لجان من وزارة الخدمة المدنية والتأمينات والجهات ذات العلاقة للنزول الميداني إلى جميع الوحدات والمؤسسات للتأكد من مدى سلامة وتطبيق قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية وكذا إزالة التجاوزات وحالات الاختلال في كشوفات المرتبات وصولا لإصدار وتعميم كشف الراتب الموحد في كافة وحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاعين العام والمختلط كإحدى آليات ووسائل التحديث الدوري للبيانات وربط قواعد البيانات المركزية والرئيسية والفرعية فيما بينها بواسطة الربط الشبكي تمهيدا لمنح الرقم الوظيفي بنظام البصمة والصورة البيولوجية. وقد تم في هذا الصدد قيام الوزارة باتخاذ عدد من الخطوات خلال السنوات الماضية بمعالجة مواضيع وقضايا التضخم الوظيفي من خلال مجموعة من الاجراءات في ترشيد البناء الهيكلي الوظيفي للجهاز الاداري والمتمثلة في إحالة مايزيد عن (٣٥٠٠٠) موظف إلى التقاعد للبلوغهم أحد الأجلين أو كليهما، وكذا الحد من ظاهرة الازدواج الوظيفي واتخاذ الاجراءات للحيلولة دون تكرارها مستقبلا حيث تم تنزيل مرتبات مايزيد عن (١٥٠٠٠) موظف مزدوج، بالإضافة إلى إنشاء واستحداث صندوق الخدمة المدنية والذي سيعنى بالتعامل مع العمالة الفائضة والبطالة المقنعة في إطار إعادة البناء والهيكلة في الوحدات الإدارية.

كل ذلك يأتي في إطار حزمة ومنظومة متكاملة من الإصلاحات الإدارية والهيكلية التي تسعى الحكومة إلى تنفيذها من خلال استراتيجية تحديث الخدمة المدنية وبرنامج التحديث والتطوير الإداري.

إصلاح هيكل الاجور

وحدد وكيل وزارة الخدمة المدنية لقطاع المعلومات أهمية وأهداف الاستراتيجية الوطنية للأجور والمرتبات وقانون الوظائف والأجور والمرتبات في الآتي:

– إصلاح هيكل الأجور بما يكفل حياة كريمة للموظف، تضمن نجاح تنفيذ السياسات والغايات للإجراءات الحكومية الرامية إلى محاربة كافة أشكال الفساد في الجهاز الحكومي ورفع كفاءة الموارد البشرية، بالإضافة إلى توفير الحكومة الحد الأدنى المتاح والمقبول لاستقرار الكوادر المؤهلة والمتخصصة الكفؤة في الجهاز الحكومي وكذا استقطاب الكوادر ذات المهارات العالية التي تحمل تخصصات علمية ونوعية جديدة تلبي احتياجات ومتطلبات سوق العمل والأجهزة الحكومية.

– تصميم الاستراتيجية بناء على دراسات علمية دقيقة وتشخيصية للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وتأثيرها على مستوى الحياة المعيشية في ظل التطورات السعرية الناتجة عن المتغيرات والتداعيات على الساحة المحلية والإقليمية والدولية.

تحقيق وفورات

ويؤكد أن الاستراتيجية لن تضيف أي اعباء أو التزامات مالية كبيرة على الموازنة العامة للدولة حيث وأنها تعتمد وبنسب كبيرة وعالية على المعالجات التي تقوم بها الوزارة من خلال تحقيق الوفورات الناتجة عن الإحالة للتقاعد والقضاء على الإزدواج الوظيفي وإزالة الأسماء الوهمية وحصر المدخلات الجديدة على الوظيفة العامة في أدنى الحدود وفقا للإحتياج الفعلي.

كما ان الاستراتيجية ومن خلال ماتسعى إليه من تحقيق للعدالة والشفافية والمشاركة، لايعني أنها ستعامل كافة الموظفين على قدم المساواة بغض النظر عن وظائفهم ومواقعهم ومؤهلاتهم بل سيتم ربط الراتب بفاعلية الوظيفة ونوع العمل ومعدل الأداء وفقا لتوصيف وتصنيف دقيق وعلمي للوظائف.

وراعت الاستراتيجية أن يكون الحد الأدنى للرواتب والأجور بما يتناسب مع معدل خط الفقر وأن لا ينقص عنه، حيث تمت الاستفادة من المسوحات التي أقيمت وتقوم لمسح ميزانية الأسرة والأجور في القطاع الخاص، وتوجهات الاستراتيجية الوطنية للتخفيف من الفقر.

ويشير الى ان تنفيذ الاستراتيجية سيتم على عدة مراحل يتم خلالها انشاء وحدات فنية للأجور في كافة الوحدات الإدارية في إطار لجنة فنية لإدارة الاستراتيجية وتطبيقها مما يتوجب على الجهات الالتزام بالقواعد والشروط الواجب اتباعها في تنظيف كشوفات المرتبات من الحالات الوظيفية المخالفة للقوانين واللوائح واعتماد نظام معلومات آلي ودقيق لإدارة الموارد البشرية، تحقيقا للأهداف المنشودة.

استراتيجية الأجور يجب أن تقوم على إصلاح شامل للوظيفة العامة

الأجور العادلة عنصر من عناصر الاستقرار للموظف وحافز لزيادة الأداء لديه