

وزير الخدمة المدنية والتأمير

تنفيذ استراتيجية الأجور في يوليو المقبل

• بعد مرور عامين على تنفيذ برنامج الإصلاحات الاقتصادية والمالية أدركت الحكومة أهمية إجراء إصلاحات في الجانب الإداري لتعزيز النجاحات التي تحققت في المجال الاقتصادي والمالي، وأدركت أن تثبيتها على المدى الطويل مرهون ومرتبب ارتباطاً وثيقاً ببناء نظام حديث ومتطور للخدمة المدنية وإعادة النظر في الوظيفة الأساسية المتعلقة بدور الحكومة ومهامها الجديدة، سيما وأن الجهاز الإداري للدولة شهد اختلالات كبيرة انعكست سلباً على مستوى أدائه نتيجة التركة الثقيلة التي خلفتها عملية دمج جهازين إداريين مثقلين بالبيريوقراطية بعد الوحدة، واستيعاب أعداد كبيرة من الموظفين، كما ازداد الوضع تعقيداً بعد عودة أكثر من مليون مغترب إبان حرب الخليج الثانية، ثم حرب الانفصال في صيف ١٩٩٤م، وكان لا بد من تبني برنامج للإصلاح الشامل، وهو ما شرعت به الحكومة فعلاً منذ منتصف العام ١٩٩٥م بتنفيذ برنامج الإصلاح الاقتصادي والمالي والإداري، الذي حقق حتى الآن إنجازات كبيرة ونجاحات ممتازة، من ذلك ما تحققت في مجال الإصلاح الإداري.

الأخ حمود خالد الصوفي، وزير الخدمة المدنية والتأمينات، يستعرض في حوار شامل مع «الثورة» مسيرة التحديث والتطوير في الإدارة العامة للدولة خلال الخمسة عشر عاماً الماضية وماستشهده الأيام القادمة في إطار عملية الإصلاحات الإدارية، وهذا هو الحوار:



حواره/عبد الملك الشرعبي

تقنية الصمة والصورة تم تنزيل (١٠٢٤٢) وظيفة مزروجة، وجاء القرار الجمهوري رقم (١) لسنة ٢٠٠٤م والقاضي بتطبيق نظام منح البطاقة الوظيفية لجميع موظفي الدولة، والذي نص على إنشاء قاعدة بيانات مركزية بيدون وزارة الخدمة المدنية والتأمينات وقواعد بيانات رئيسية وفرعية في مختلف الوحدات الإدارية، والذي لا شك سيحقق قفزة نوعية في معالجة الاختلالات الوظيفية والهيكلية في الجهاز الإداري للدولة من خلال التخلص مما تبقى من حالات الازدواج الوظيفي والوهمي، وتفعيل نظام الإحالة إلى التقاعد وترشيد اتخاذ القرار في مجال إدارة الموارد البشرية ورفع كفاءة تنفيذ نظام الإحالة واتخاذ كافة الإجراءات والتدابير لوضع القرار الجمهوري موضع التنفيذ، حيث تم إبلاغ كافة الوحدات الإدارية بالنتيجة لتنفيذ القرار وتنشخص أوضاع الموظفين واتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة تجاه الموظفين الموجودين بصفة غير قانونية في كشف الراتب، بالإضافة إلى استكمال كافة الإجراءات لتنفيذ عملية تحديث قاعدة البيانات والاستعداد لتنفيذ نظام الصمة والصورة ومنح البطاقة الوظيفية المغطاة لجميع موظفي الدولة في القطاعين المدني والعسكري من خلال أعداد الوثيقة المنهجية لتحديث قاعدة البيانات وخطة تطبيق نظام البطاقة الوظيفية، ولهذا الغرض وصلت الدفعة الأولى من المعدات والأجهزة الخاصة بتنفيذ هذا النظام، فيما ستصل الدفعة الثانية، وهي أجهزة ومعدات ثقيلة، عبر البحر خلال الأسبوع القادم، فور وصول بقية هذه الأجهزة سيتم تركيب صالة التحكم ومراكز المعلومات في إطار السلطة المحلية في كل محافظة، وسيبدأ التنفيذ بمستوى عملي من المقاعد والتكنولوجيا والكوادر الفنية المدربة، وسيتم العمل بهذا النظام مع غروب شمس ٢٠٠٥م، وقد أعطينا فرصة للموظفين المزروجين بداية العام أهمها ضبط بوابة الخول للوظيفة العامة حتى تضمن عدم إنتاج مشكلة الازدواج الوظيفي مرة أخرى مستقبلاً.

البطاقة المغطاة

□ وبمجرد منح البطاقة خلال تطبيق هذا النظام في الفترة القليلة القادمة تكون قد أخذت بالمنهجية العملية لتطبيق هذا المشروع وتقويت الفرصة على الذين شكوا في جدية الوزارة وترددوا عن تقديم الإقرارات عن الوظائف المزروجة، وطالما حذرنا من التردد عن تقديم الإقرارات عن الوظائف المزروجة وأنه سيكون هؤلاء الموظفين تنزيل وظائفهم كاملة، وقد أعطينا فرصة للموظفين المزروجين بداية العام الجاري وطلبنا منهم تقديم استقالاتهم من إحدى الوظائف المزروجة واختيار الوظيفة الأنسب، ونحن جادون في تنفيذ هذا النظام خلال الأيام القليلة القادمة في عموم قطاعات الدولة المختلفة، المدنية والعسكرية دون استثناء، كون قضايا الخدمة المدنية واحدة في كل قطاعات الدولة، وهناك خطة زمنية رسمتها الوزارة مع الشركة المنفذة تتسم بمستوى عالٍ من الدقة والتكنولوجيا.

الأجنبية تنفيذاً لقرار مجلس الوزراء رقم (٢٠٧) لسنة ١٩٩٩م، حيث أسهمت عملية الإحلال في قطاع التربية والتعليم فقط حتى عام ٢٠٠٤م في تأمين (٤٣٠٠) وظيفة كانت مشغولة بعمالة غير يمنية، كما ساهم هذا الإحلال في تخفيض نفقات الأجور بما يقارب (٥٠٪) من التكلفة الفعلية التي كانت تدفع لتغير اليمنيين رغم الزيادة المنوطة للمدرسين اليمنيين الذين حلوا محل المدرسين الأجانب مراعاة لطبيعة المناطق والأطر الجغرافية التي وزعوا للعمل فيها، حيث تم اعتماد مرتبات تزيد عما يتقاضاه أمثالهم بنسبة تصل إلى (٧٠٪)، الأمر الذي كان له مردودات إيجابية في توفير فرص عمل جديدة والحد من البطالة في أوساط خريجي الجامعات، ولا يزال العمل جارياً في هذا الجانب، حيث ستكون الخطوة التالية في قطاع الصحة الذي لا يزال يعمل فيه عدد كبير من الأجانب ثم بقية القطاعات الأخرى، ولكن تبقى العملية مرتبطة بمدى كفاءة وقدرة العمالة اليمنية لشغل هذه الوظائف.

التقاعد

□ ماذا عن نظام التقاعد؟
- قامت الوزارة بإعداد نظام آلي لرصد ومتابعة المؤهلين للتقاعد من الوظيفة البالغين أحد الأجلين تمهيداً لإحالتهم إلى التقاعد وفق إجراءات جديدة ومبسطة، كما تم تعديل بعض مواد قانون التأمينات رقم (٢٥) لسنة ١٩٩١م بموجب القرار الجمهوري رقم (١) لسنة ٢٠٠٠م لمعالجة مشكلة النهر من الإحالة إلى التقاعد، بحيث تتم الإحالة إلى التقاعد بإجمالي الراتب الأساسي والبدلات للمحال وفقاً لمرتب آخر شهر استلمه قبل الإحالة، كما تم رفع الحد الأدنى للمعاش التقاعدي إلى (٧٠٠٠) ريال شهرياً مع استحقاق التقاعد بعد الإحالة للمعاش نسبة (٥٠٪) من أي زيادة تطرا على راتب الموظف العامل، وقد تمت إحالة (٣٠) ألف موظف إلى التقاعد خلال الفترة من (٢٠٠٠ - ٢٠٠٤).

الصمة والصورة

□ شرعت الخدمة المدنية باتخاذ إجراءات منهجية للتعامل مع الوظائف الوهمية والمزروجة، ما الذي تحقق في هذا الجانب؟ ومتى ستبدأ عملية تنفيذ نظام الصمة والصورة البيولوجية؟ وكَم سيستمر، ومن أين ستبدأون؟

- الخطوة الأولى تمثل بتحديد الموظفين الذين يتسلمون راتباً ولا يشغلون وظيفة، فمن خلال تحديث قاعدة البيانات والخطوات الجادة لتنفيذ

تبادل البيانات والمعلومات أياً.

في مجال التسويات

□ في إطار مساعي الوزارة إلى تبسيط الإجراءات الإدارية تم بناء النظام الآلي للتسويات الذي أسهم في تمكين الموظف من الحصول على حقوقه القانونية دون عناء على مستوى المركز الرئيسي ومكاتب الخدمة في المحافظات، بدلاً من التعقيدات التي كانت تتم في السابق، وأصبح الموظف يحصل على حقوقه القانونية بسهولة ويسر وبشكل آلي.

ألية جديدة للتوظيف

□ عمدت وزارة الخدمة المدنية إلى تطوير سياسة جديدة للتوظيف تعتمد على مبدأ الجدارة والاستحقاق والشفافية في إجراءات التوظيف من خلال إعداد برنامج آلي للتوظيف يتم من خلاله المفاضلة وفق أسس موضوعية ومعايير محددة وقابلة للقياس وفق المبادئ والأحكام الواردة في قانون الخدمة المدنية وقرارات مجلس الوزراء ونظام شغل الوظائف، وقد حقق هذا النظام قدراً كبيراً من العدالة والمساواة وتكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع من الجنسين، ولم تعد الوظيفة العامة خاضعة للوساطات والمحسوبيات والتدخلات الشخصية والحزبية، بل أصبحت تعتمد وتخضع بدرجة رئيسية لشروط شغل الوظيفة ونظام المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة، وقد بلغ إجمالي من تم توظيفهم خلال الفترة (١٩٩٠ - ٢٠٠٤م) حوالي (٣١٦٧٣٣) موظفاً بمتوسط سنوي (٢٠.٠٠٠) وظيفة.

□ ماذا عن الوظائف الجديدة المعتمدة للعام الجاري ٢٠٠٥م؟
- تم اعتماد (١٣٢٧٦) وظيفة للعام ٢٠٠٥م منها (٢٠٠٠) درجة ووظيفة للسلطة المركزية.

الإحلال

□ اتخذ مجلس الوزراء قراراً بإحلال العمالة اليمنية محل العمالة الأجنبية كخطوة أولى في قطاع التربية بهدف يمننة الوظائف والتخلص من العمالة الأجنبية، ما الذي تحقق في هذا الجانب؟ وكَم بلغ عدد اليمنيين الذين حلوا محل الموظفين الأجانب؟

- أولاً تم بناء وتطبيق النظام الآلي للمعلومات عن العمالة الأجنبية المتعاقدة مع الأجهزة الحكومية، الذي أمكن من خلاله إدخال بيانات هذه العمالة وحصرها وتحديد بداية ونهاية التعاقد ألياً بهدف إحلال العمالة اليمنية محل

التردد عن تقديم إقرارات

الازدواج سيكلف الموظف المزدوج

حرماناً كاملاً من الوظيفة العامة

إعادة الهيكلة ستحسن

كفاءة وفاعلية

الأجهزة

الحكومية

وجودة الخدمات

□ ما الإنجازات التي تحققت في مجال الإصلاح الإداري للقضاء على الاختلالات الموجودة في الجهاز الإداري للدولة؟

- بعد إعادة تحقيق الوحدة وبدء الإجراءات العملية لدمج أجهزة النظامين للشطرين المتباينين، ظهرت المشاكل الإدارية وتفاقت، حيث أثر الاستيعاب الوظيفي وبقاء القوانين والتأثيرات الشطرية السابقة سلباً على الأوضاع المالية والإدارية والنقدية للبلاد، وازداد الوضع تعقيداً مع تفاقم المشاكل الاقتصادية وعودة مئات الآلاف من المغتربين اليمنيين العاملين في بعض دول الخليج بعد أزمة حرب الخليج الثانية، وقد حتمت تلك المتغيرات على الدولة إدراك أن قضية الإصلاح الشامل ضرورة لا غنى عنها، وأن هذه القضية مرتبطة بأهداف الوحدة وأفاقها المستقبلية ضمن مشروع بناء الدولة اليمنية الحديثة، وأعد لذلك برنامج وطني لإصلاح وتطوير أجهزتها الإدارية ضمن برنامج الإصلاح الاقتصادي والمالي والإداري الذي شرعت الحكومة بتنفيذه بدءاً من منتصف العام ١٩٩٥م، حيث ركزت المرحلة الأولى من الإصلاحات التي امتدت إلى منتصف العام ١٩٩٧م على معالجة التدهور وتثبيت الأوضاع الاقتصادية والمالية والنقدية دون تحقيق أي نجاح في المجال الإداري، وقد أسهم ذلك في التوصل إلى فئحة باهية التعامل مع الإصلاح الإداري برؤية استراتيجية شاملة للتحديث والتطوير الإداري تستهدف معالجة الاختلالات التي يعاني منها الجهاز الإداري للدولة، لذلك تم إعداد استراتيجية تحديث الخدمة المدنية بالاستعانة بالخبرات المحلية والدولية وعرضها على المؤتمر الوطني للإصلاح والتطوير الإداري في أغسطس ١٩٩٨م، والذي خرج بتوصيات مهمة أسهمت في إعادة صياغة الاستراتيجية والموافقة عليها من قبل الحكومة بموجب قرار مجلس الوزراء رقم (٢٩٠) لعام ١٩٩٨م لتصبح بمثابة رؤية وطنية وتوجه استراتيجي يحظى بدعم القيادة السياسية في تطوير وتحديث الإدارة العامة، ومن أجل تنفيذ الاستراتيجية وترجمتها إلى الواقع العملي تم في عام ٢٠٠٠م الانتهاء من إعداد مشروع تحديث الخدمة المدنية الذي يعد الألية البرامجة لتطبيق الاستراتيجية وفق نهج متدرج طويل المدى، يتم تنفيذه على عدة مراحل، تتحدد المهام في كل مرحلة حسب الأولوية والقدرة المؤسسية على التنفيذ، وقد تحددت المرحلة الأولى للمشروع بخمس سنوات من مارس ٢٠٠٠م وحتى ديسمبر ٢٠٠٥م، وعلى ضوء ذلك تحقق الكثير من الإنجازات خلال الـ (١٥) عاماً الماضية في مجال التطوير والتحديث الإداري، منها:

تحسين الأنظمة الأساسية

□ في ظل شحة ومحدودية البيانات والمعلومات الإدارية، خصوصاً الإحصائيات المتعلقة بالقوى العاملة في وحدات الجهاز الإداري للدولة والقطاعات العام والمختلط، وكذا البيانات المتعلقة بالهيكل التنظيمي، وحرصاً من الحكومة على توفير البيانات والأدوات الرقمية اللازمة لتنفيذ برامج الإصلاح قامت وزارة الخدمة المدنية والتأمينات بإعداد النظام المعلوماتي الموحد وبناء نظام الملف الوظيفي ووضع الآلية لعملية الحفظ والتعامل والتداول للملفات الوظيفية، وبناء وحدات التوثيق للملف الوظيفي بمختلف الوحدات الإدارية تم تنفيذ المسح والتعداد الوظيفي في يوليو ١٩٩٨م والذي مثل اللبنة الأساسية في بناء قاعدة معلوماتية متكاملة لموظفي الدولة، كما مكنت نتائج المسح من توفير البيانات والمعلومات الأساسية عن الوحدات الإدارية والموظفين العاملين فيها وأوضاعهم وخصائصهم الوظيفية والمهنية وتوزيعاتهم الجغرافية، وقد ساعدت هذه البيانات والمعلومات على وضع الخطط والبرامج لإصلاح الأوضاع والاختلالات في الجهاز الإداري، بالإضافة إلى استكمال بناء مركز المعلومات الرئيسي والمراكز المعلوماتية الفرعية في أمانة العاصمة والمحافظات وتزويدها بالتجهيزات الحديثة والكوادر الفنية اللازمة، وربط هذه المراكز بالمركز الرئيسي من خلال شبكة كمبيوترية لتسهيل

إحالة ٤٠ ألف

موظف إلى

التقاعد ووقف

راتب أكثر من (١٠)

آلاف مزدوج

تطوير سياسة

جديدة للتوظيف

تعتمد على مبدأ

الجدارة

والاستحقاق وتكافؤ

الفرص

من غير الممكن

إحداث التغيير

مع الحفاظ على

الأوضاع المستهدف

تغييرها