« نبيل عبده شمسان الوزير الحالي والنائب والوكيل السابق من أبناء وزارة الخدمة المدنية وهي صفة ميزته عن غيره من زملائه الوزراء القادمين من خارج الوزارات التي يشغلونها معادلة سياسية يصعب تجاوزها في دولة نامية كاليمن.

الوزير شمسان متفاعل من الدرجة الأولى مع الإعلام عند التواصل معه لتحديد موعد لإجراء مقابلة صحفية ولكن تأجيله للموعد أكثر من مرة نتيجة انشغاله أو لمراجعة حساباته لما سيقوله فوزارته ترتبط بحياة أكثر من مليون موظف مدني وعسكري ومتقاعد وستين ألف موظف جديد ينتظرون ما سيقوله بفارغ الصبر وعند سؤاله لي كعادته عن ماهية القضايا المطروحة للحوار ذكرت بعضاً منها وطبعا تحدث عن البديهيات فقط حتى أظهر له نوع من الاطمئنان إلا انه كان شفافا أكثر من المتوقع ربما لطبيعة المرحلة التي تمر بها البلد فكانت اتهاماته واضحة للسلطة المحلية في بعض المحافظات التي تتعامل مع الدرجات الوظيفية وكأنها ملك مكتسب واعترافه بالفوضى العارمة في عمليات التوظيف المتبعة بوحدات القطاع الاقتصادي وزفه بشرى لجميع الموظفين بإطلاق جميع العلاوات والتسويات التي طال انتظارها وحديثه بحذر عن معالجة وزارته لقضايا المتعاقدين.. مزيد من التفاصيل في سطور الحوار التالي:

حاوره /عبدالله الخولاني

## وزير الخدمة المدنية والتأمينات لـ« الثورة »:

# إطلاق العلاوات والتسويات والترقيات باثر رجعي لجميع الموظفين

## 105,1 مليار ريال تكلفة العلاوات السنوية و87,1 مليار ريال تكلفة التسويات

**□ بدابة لو تحدثنا عن أولويات الوزارة خلال العام الجاري؟**

– بداية شكرا لصحيفتكم الموقرة وبالنسبة للأولويات هي التي تضمنها برنامج حكومة الوفاق الوطني الخاص بالحكم الرشيد ومهام وزارة الخدمة المدنية هي تحقيق هذا الهدف وسوف نركز على مجموعة من الأولويات التي تم تحديدها ليتم تنفيذها على الواقع والمتمثلة في وضع مدونة وآلية للحكم الرشيد بما يتفق والمعايير الدولية في هذا المجال وهذه المدونة قد عرضت على مجلس الوزراء وشكلت لجنة من وزيري الخدمة المدنية والشؤون القانونية واجتمعت هذه اللجنة وانبثقت عنها لجنة فنية لوضع ألآليات وهذه المدونة ستمكن وحدات الخدمة العامة من مراجعة أوضاعها بما يتعلق بكل معيار خاص بالحكم الرشيد فمثلا عندما نتحدث عن الشفافية هناك جملة من المهام والإجراءات التي ينبغي على كل وحدة من وحدات الخدمة العامة أن تعمل عليها وأن تكون متحققة فيها حتى يمكن القول أن هذه الوحدة شفافة كما سنعمل على مراجعة قوانين ونظم ولوائح الخدمة المدنية بما يتعلق بالحكم الرشيد سواء فيما يتعلق بالتوظيف والقوى العاملة والأجور والمرتبات والتسويات والتعيين في كل الإجراءات بمعنى سنقوم بمراجعة شاملة لكل هذه الإجراءات .

### العملية معقدة

**□ متى تتوقع الانتهاء من إعداد هذه المدونة؟**

– العملية معقدة وصعبة وليست سهلة ولكن نحن مخططون الانتهاء من مشروعها نهاية شهر مارس القادم وبعد ذلك تستكمل إجراءات المصادقة عليها وإصدارها وحاليا هناك لجان تعمل في هذا المجال وهناك هدف يتعلق بتنمية الموارد البشرية وبشكل أوضح هناك عدد من الإستراتجيات الخاصة بتنمية الموارد البشرية فمثلا استراتجية لدى وزارة التربية والتعليم و التعليم الفني والتعليم العالي والخدمة المدنية كل وزارة لها استراتيجية خاصة بها وبالتالي ينبغي أ ن يكون هناك إستراتيجية موحدة شاملة وبعد ذلك تتعدد جهات التنفيذ.

### تخمة

**□ اليمن تعاني من تخمة في الإستراتيجيات ولكن لا شيء يتم تنفيذه على الواقع ..ومع ذلك متى سترى الإستراتيجية التي ذكرتها النور؟**

– السؤال ربما طرح بوقت بدري جدا ومن المفترض طرحه بعد مرور عام من تاريخ الحكومة وسيكون مثل هذا السؤال مشروعاً لأن الكلام هنا عن استراتيجية.

### أسباب إدارية

**□ مجلس الوزراء أقر تحويل يوم الراحة من الخميس إلى السبت ولكن وزارة الخدمة المدنية أجلت التنفيذ إلى إشعار آخر ..هل للجانب الديني علاقة كما أشيع؟**

– ليس للجانب الديني أي علاقة إطلاقا وإنما هناك وزارات ومؤسسات تتطلب ترتيبات إدارية وبالتالي تم التأجيل ولكن لم يلغ القرار وهو نافذ.

■ 60 ألف درجة وظيفية أمرها محسوم وستصرف رواتبها بأثر رجعي من يناير الجاري

### التدوير الوظيفي

**□ كثر الحديث عن التدوير الوظيفي هذه الأيام متى سيطبق؟**

– التطبيق لقانون التدوير سيتم من بداية إبريل القادم وقضية التدوير من القضايا ذات الأولوية القصوى لدى الحكومة وحاليا هناك لجنة وزارية ولجنة فنية منبثقة عنها تتولى عملية لإعداد لائحة التدوير وتنفيذ كل بنود القانون بمعنى أشمل هناك بند في القانون يحدد من هم المستهدفين من التدوير الوظيفي وبدون وجود قاعدة بيانات تشمل كافة موظفي القطاع العام لن تكون هناك جدوى لأن تنفيذها يتطلب القيام بعملية البناء لما تضمنه القانون فهناك بنود أحيل تفسيرها للائحة التنفيذية فمثلا هناك بعض الوظائف التخصصية مستثناه من التدوير أو ذات الخصوصية العالية والتي لا يوجد مقابل لها في وحدة الخدمة العامة أو في الوحدات الأخرى وهذه الوظيفة إذا لم يتم التعامل معها بشكل دقيق ومحدد وبمعايير موضوعية فستكون مدخلاً للهروب من التدوير الوظيفي وبالتالي من مهام هذه اللجنة تحديد المعايير والقواعد للتدوير .

ولا شك أن قانون التدوير الوظيفي سيخرج وحدات الخدمة العامة من حالات الركود الموجودة فيها بالإضافة إلى معالجة الممارسات الخاطئة والتي تمثلت بوصول شخص لا يستحق لموقع لا تنطبق عليه شروط شغل الوظيفة وبالتالي فإن التدوير الوظيفي يرتبط بأن الموظفين مستوفون للشروط القانونية لشغل الوظائف وبالتالي ستؤدي هذه العملية إلى فلترة قانونية حقيقة وكبيرة جدا لأن كل وظيفة محدد لها الشروط والمعايير لشغلها وبالتالي ستكون العملية ممنهجة وعادلة ولا تستهدف إقصاء أي شخص أو حزب ولكن تستهدف رفع الأداء كفاءة الوظيفي .

■ تأجيل العمل بقرار مجلس الوزراء بتغيير يوم الراحة لأسباب إدارية ولا علاقة للجانب الديني

■ معالجة شاملة لـ56 ألف موظف متعاقد .. والطرد والاستغناء ليس في قاموسنا

### لا قلق

**□ الستون ألف درجة وظيفية المعلن عنها للشباب هل تم استيعابها في الموازنة العامة للدولة؟**

– العملية تختلف من محافظة إلى أخرى والنقطة الأهم في هذه القضية هي الرواتب لهذه الدرجات وهي معتمدة وستصرف بأثر رجعي من شهر يناير الجاري وبالتالي لا يوجد أي قلق بالنسبة للمرتبات وأصبحت محسومة ولا نقاش فيها وبالنسبة للتوزيع هناك نسبة كبيرة جدا وخاصة في المحافظات استكملت التوزيع وهناك محافظات تعاني من معوق في بعض التخصصات ولكن حتى الذين لم يتم توزيعهم مرتباتهم مضمونة .

### البصمة والصورة

**□ نظام البصمة والصورة رغم مرور سنوات على تطبيقه إلا انه لم يتم إلى الآن الإعلان عن أي مزدوج وظيفيا بما تفسرون ذلك؟**

– كما هو معروف ان استخراج الموظفين المزدوجين يرتبط بأمر هام جدا هو أن نظام البصمة يتطابق من واحد إلى آخر رقم من الموظفين وبالتالي عملية المطابقة هي المرحلة النهائية من مراحل جمع البيانات وهذا يعني عندما يصبح كل الموظفين مشمولين بالبصمة تبدأ عملية المطابقة ونحن في وزارة الخدمة المدنية كنا وصلنا إلى المرحلة النهائية تقريبا أو تجاوزت نسبة الانجاز ٩٠٪ وفي بعض القطاعات وصلنا إلى ١٠٠٪ ولكن لدينا الآن معضلة وهي التوظيفات الجديدة التي تمت سواء في القطاعين الأمني والعسكري أو القطاع المدني وبالتالي لابد من شمول هؤلاء في البصمة والصورة بالإضافة إلى المتعاقدين فهناك موظفون هربوا من الازدواج إلى التقاعد وخلال العام الجاري سننتهي من هذه القضية .

### استكمال الإجراءات

**□ ماذا عن التأمين على الموظفين؟**

– تم استكمال الإجراءات في مجلس النواب ولم يتبق سوى عملية المصادقة النهائية وإصدار القانون .

### العلاوات

**□ رغم صدور قرار مجلس الوزراء بصرف العلاوات السنوية للموظفين إلا أن هذا لم يحدث على الواقع؟**

– هذا العام سيتم إطلاق جميع العلاوات السنوية والتسويات لجميع الموظفين دون استثناء وبأثر رجعي وفقا لقرار مجلس الوزراء و بما تم الاتفاق عليه من مواعيد مع وزارة المالية وبصورة أوضح سيتم احتساب العلاوات خلال الفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠م بأثر رجعي من فبراير٢٠١١م وبالنسبة لعلاوات ٢٠١١م سيتم احتسابها من يناير٢٠١٢م وفق قرار مجلس الوزراء وتبلغ التكلفة لهذه العلاوات ٨٧،١مليار ريال ، فيما تبلغ تكلفة التسويات بما فيها تسوية المؤهلات ١٨مليار ريال ليصبح الإجمالي ١٠٥،١مليار ريال.

### مطالب حقوقية

**□ بالنسبة للاضطرابات الحاصلة في بعض المؤسسات الحكومية أغلبها حقوقية ومطالبات بالتثبيت للمتعاقدين كيف ستتعامل وزارة الخدمة المدنية مع هذه الإشكالية ؟**

– الحكومة أولت هذا الجانب اهتماماً كبيراً جدا وشكلت لجنة برئاسة وزير الخدمة المدنية لوضع المعايير والأدلة لمساعدة الوزراء في وحدات الخدمة العامة في معالجة هذه القضايا بالإضافة إلى معالجة القضايا المستعصية ودون شك هناك قضايا كثيرة بعضها مطالب حقوقية وأخرى إدارية ونحن كحكومة نقدر كل هذه المطالب ولكن نريد أن تكون المعالجات مدروسة وليس بطريقة ارتجالية تؤدي إلى اختلالات جديدة فوق الاختلالات السابقة وبالتالي نحن نريد أن نصلح وأن نرسي قواعد للعمل المؤسسي لا باتخاذ قرارات متسرعة تعود بنتائج عكسية

وبالنسبة للمتعاقدين، وزارة الخدمة المدنية رفعت بتقريرها الى مجلس الوزراء وسيعرض على اجتماع الأسبوع القادم لمجلس الوزراء وهذا التقرير يتضمن تشخيص المشكلة كاملة فهناك ما يقارب ٥٦ألف متعاقد وأجر يومي وهؤلاء الناس وفقا للإجراءات والأدوات التي اقترحتها وزارة الخدمة المدنية فيما يتعلق بوضع المعالجات المنهجية لهذه القضية فهناك أشخاص متعاقدون لهم سنوات كثيرة وبالتالي لابد من وضع المعالجات الشاملة التي تتضمن البعد المؤسسي والحقوقي والإنساني للمتعاقدين وأسلوب الاستغناء أو الطرد للمتعاقدين ليس وارداً في القاموس على الإطلاق، فالمعالجات التي قدمها تقرير الخدمة المدنية يتضمن معالجات ستطلب من الجهات لأوضاع توزيع العمالة بصورة دقيقة وموضوعية والاحتياجات وما رفعناه لمجلس الوزراء هي مقترحات إلى الآن ولكن يمكن تطمين المتعاقدين بأنه لن يتم الاستغناء عن أي شخص .

### استراتيجية رابعة

**□ هل هناك استراتيجية رابعة للأجور والمرتبات تتماشى والأوضاع المعيشية الصعبة؟**

– لا شك أن المرتبات والأجور لا تلبي أدنى الاحتياجات للموظفين وهذه حقيقة نقر بها فارتفاع الأسعار والأوضاع الاقتصادية الصعبة جعلت المرتبات والأجور لا تلبي الاحتياجات الفعلية لأي موظف سواءً كان صغيراً أو كبيراً من جانب آخر يمثل الحجم الكلي لفاتورة الأجور والمرتبات حملاً ثقيلاً على الموازنة العامة للدولة وبالتالي عملية تحسين الأجور والمرتبات إذا لم تقم على مورد اقتصادي إنتاجي حقيقي فإن أي زيادة في الأجور والمرتبات ستساويها أضعاف الزيادة في الأسعار ومن خلال التجارب السابقة والزيادات التي منحناها للموظفين كانت المطالب بتثبيت الأسعار فقط ورفض الزيادة وبالتالي ينبغي أن يكون توجه الحكومة اليوم الخروج من الوضع الاقتصادي الصعب لكن يمكن ان يكون هناك تفكير العام القادم في قضايا زيادة الرواتب لكن من جانب آخر سنمنح العلاوات ونفتح التسويات والترقيات للمؤهلات والترقيات وكل هذا سيكلف الموازنة العامة للدولة عشرات المليارات من الريالات.

### رد اعتبار

**□ متى سيعاد الاعتبار للوظيفة العامة ؟**

– الإجراءات التي نقوم بها حاليا إذا ما تمكنا وبتعاون المخلصين في هذا الوطن سنعيد الاعتبار للوظيفية العامة فعندما نتحدث عن الوظيفة العامة يبدأ الحديث عند شغل الوظيفة العامة عن الشفافية والكفاءة وتكافؤ الفرص وهذا هو المدخل الحقيقي ثانيا ماهية الوظيفية ومواصفاتها وشروطها بدقة عالية ولها معايير للشغل والناس كلهم ملتزمون بهذه المعايير ونحن بصدد وضع مدونة لقواعد السلوك الأخلاقي وقواعد الممارسات الأخلاقية للوظيفة العامة وهي من المهام الرئيسية التي ستقوم بها وزارة الخدمة المدنية خلال العام الجاري ٢٠١٢م وبالتالي على الجميع الالتزام بهذه المدونة .

### فوضى عارمة

**□ وزارة الخدمة المدنية وضعت معايير للتوظيف ولكن هذه المعايير يتم خرقها وعدم الالتزام بها وخاصة في المناطق النائية؟**

– أعتقد أن وزارة الخدمة المدنية تمكنت من وضع نظام آلي دقيق وشفاف يمنع الفاسد من أن يفسد ولكن بيت القصيد يكمن في أن هناك وظائف تنفذ عن طريق وحدات القطاع الاقتصادي وهذه فيها فوضى عارمة لا يخضع التوظيف فيها لأي معايير وطبعا هناك استثناءات وهي نادرة والنادر لا حكم له لكن الأغلب تقوم على توظيف الأقارب والمحسوبية كما أن هذه الوحدات تستغل التعاقد للتحايل على الوظائف الرسمية والنقطة الثانية أن التوظيف يتم على مؤهلات الثانوية وما دون وهذا لا يخضع لمعايير الخدمة المدنية والنقطة الثالثة السلطة المحلية التي تتعامل مع الوظائف وكأنها ملك وبالتالي هناك بعض المحافظات تتصرف خارج القانون تقابلها محافظات نموذجية مثل عدن وحضرموت والمهرة فيما الوظائف لدى وزارة الخدمة المدنية الرئيسي والفروع في المركز محدودة لا تتجاوز ٢٠٠-٣٠٠درجة وظيفية وهي تتم آليا وبشفافية ولكن بعض السماسرة يحصلون على نتائج المفاضلة ويقومون بالتواصل مع الأشخاص الناجحين ويأخذون الفلوس وهذه هي الحقيقة وبالتالي نطالب الناس بالثقة بالإجراءات التي تقوم بها الوزارة وعندما نقوم بعملية التفتيش نجد أن الأشخاص الذين تم توظيفهم هم من اجتازوا المفاضلة وليس بفضل الوساطة والفلوس والعامل هو الثقة فقط ولذا نحن وبالتعاون مع وزير المالية سنقوم بالقضاء على جميع هذه الاختلالات .

### تفاؤل

**□ هل وزير الخدمة المدنية متفائل بمستقبل اليمن ؟**

– نعم والأمور مبشرة بخير

**□ هل هناك نقطة تودون إثارتها؟**

– الحوار شمل كل القضايا وخاصة الحساسة منها ونتمنى من كل الصحف اليمنية أن تتعامل كشريك لتنفيذ الإصلاحات الإدارية وكل الإصلاحات التي تنفذها الدولة.

■ فوضى عارمة في توظيفات وحدات القطاع الاقتصادي.. والسلطة المحلية تتعامل مع الدرجات الوظيفية وكأنها ملك مكتسب ■ التدوير الوظيفي فلترة حقيقية وعادلة.. وتطبيقه بداية أبريل القادم