الثورة
الثلاثاء 5 رمضان 1433 هـ الموافق 24 يوليو 2012م العدد 17416

تنقية كشف الراتب من الاختلالات..

ضرورة ملحة

■ اختلالات كشف الراتب تستنزف موارد الموازنة

■ وزارة الخدمة: الجهات ترسل لنا بيانات ناقصة عن موظفيها ووثائق غير صحيحة

تحقيق/ مفيد درهم

تتضمن كشوفات الموظفين بحسب ما قاله سعد حزام - مدير عام تكنولوجيا المعلومات بوزارة الخدمة المدنية والتأمينات، العديد من الاختلالات والمتمثلة بالازدواج الوظيفي والوظائف الوهمية والعمالة الفائضة والوظائف التي تنشأ في بعض الوحدات الإدارية خارج إطار الهيكل التنظيمي الرسمي.

ويؤكد حزام على أن عدم دمج قواعد البيانات في القاعدة المركزية المحددة بموجب القوانين والقرارات نتيجة غياب الأجهزة الخاصة بها والروتين المالي المعقد زاد من هذه الاختلالات.

ورغم التحاق المهندس اسكندر رفيق عبدالله بالسلك الوظيفي للهيئة العامة للمساحة الجولوجية منذ أكثر من سنة إلا أنه لم يسكن بالدرجة العاشرة في كشوفات الموظفين ومازال إلى حد الآن يستلم ٣٤ ألف ريال خلافاً لاستحقاقات درجة تسكين الموظفين الموجودين.

ويشكو عبدالرقيب شاهر – موظف بدار المخطوطات بصنعاء عدم احتواء كشوفات الموظفين الخاصة بالدار على الامتيازات الموجودة في بعض كشوفات الموظفين الخاصة بالجهات مما جعله يناشد الجهات المعنية إعادة النظر في ذلك.

ويؤكد الموظف محمد الإبي على عدم تناسب بعض الاستحقاقات الموجودة في كشوفات الموظفين مع المؤهلات وسنوات العمل.

ورغم التحاقي بالوظيفة منذ أكثر من خمس سنوات إلا أنني مازلت أسكن في الدرجة العاشرة.

وأثناء قيامي بالتحقيق وجدت العديد من الموظفين الموجودين على أبواب الخدمة المدنية يشكون من عدم تسوية أوضاعهم ووجود العديد من الاختلالات في كشوفات الموظفين.

ويتمنى نجيب مسعد المختص بسكرتارية وزارة الشباب والرياضة من الجهات المعنية تنقية كشف الراتب من الاختلالات من أجل أن يستقر الموظف في عمله.

ويرى محمد الحبيشي – مدير الحسابات بمركز الدراسات والبحوث اليمني بأن الاستحقاقات الموجودة في كشف راتب الموظفين لا تتناسب مع مجهود الموظفين.

استنزاف موارد الموازنة

ووقفت اللجنة البرلمانية المكلفة بدراسة الحسابات الختامية للموازنة العامة للدولة «السلطة المركزية» أمام ردود وزارة الخدمة المدنية والتأمينات على أسئلة واستفسارات اللجنة فيما يتعلق بتنفيذ قانون الأجور والمرتبات المقر من المجلس والذي لم يتم تطبيقه بشكل كامل مبررة ذلك بسرد العديد من الأسباب والعوامل التي أثرت على عملية تطبيقه وأعاقت إنجاز الاصلاحات المطلوبة للحد من فاتورة الأجور.

وتمثلت تلك الأسباب والعوامل في الظروف الاقتصادية التي خلقت نظرة قاصرة لدى وحدات الخدمة العامة تجاه تنفيذ قانون الأجور والمرتبات وعلى أن يرتبط ذلك فقط بزيادة الراتب دون أن تنعكس تلك الزيادة على القيام بعملية الاصلاحات وإنهاء الاختلالات القائمة في كشف الراتب، والتي أدت إلى استنزاف موارد الموازنة وتؤثر على اعتماد أي زيادة في المرتبات لتحسين أجور العاملين في وحدات الخدمة العامة وكذا الاصلاحات المطلوبة لعملية النقل والتي حددت في المرحلة الأولى بتصفية كشف الراتب من الاختلالات القائمة من قبل وحدات الخدمة العامة.

وأكدت اللجنة على أن ما تم إنجازه لا يفي بالإصلاحات المطلوبة للمرحلة الأولى، حيث ظلت هناك العديد من الاختلالات القائمة في كشف الراتب ولم يتم معالجتها، والتي تشكل أوضاعاً غير قانونية لموظفين موجودين في كشف الراتب لا يمارسون أية مهام.

وأشارت الردود المقدمة من الوزارة إلى أن ما تم معالجته للعديد من الاختلالات لم يكن بغرض تحقيق إصلاحات فعلية بل من أجل الحصول على زيادة مراحل الاستراتيجية إضافة إلى البعد الاجتماعي في التعامل مع الوظيفة العامة انطلاقا من أن الراتب هو مجرد إعاشة اجتماعية من حق أي شخص الحصول عليه بغض النظر إن كان يمارس أو لا يمارس الوظيفة وهذا المفهوم أدى إلى قيام وحدات الخدمة العامة بالمعالجة الشكلية للاختلالات ونقل كافة الموظفين إلى الهيكل الأمر الذي ساهم في تحمل الخزينة العامة تكاليف إضافية دون أن يكون لها مردود تجاه اصلاح الوظيفة العامة وتحقيق أهداف القانون.

كما أشارت الردود إلى الضغوط التي مارستها النقابات من خلال الاعتصامات والمظاهرات والتي أدت إلى استجابة الحكومة لمطالبها بمنح زيادة الأجور والمرتبات دون استكمال الاصلاحات بالإضافة إلى تأجيل أو تجاوز العديد من المتطلبات المفترض استكمالها قبل النقل إلى الهيكل العام أو منح الزيادات للمرحلة الثانية والمتصلة بإزالة الاختلالات القائمة في كشف الراتب وخاصة في الوحدات التي تشكل حجماً كبيراً في فاتورة الأجور والمرتبات والتي تمثل ٦٠٪ فيها «وزارتي الدفاع والداخلية» فيما لم تستكمل متطلبات إنهاء الاختلالات القائمة لديها.

وذكرت الردود أن تنفيذ المرحلة الثانية من الاستراتيجية الوطنية للأجور والمرتبات دون الانتهاء من معالجة الاختلالات للمرحلة الأولى والتي تم ترحيلها إلى المرحلة الثانية وتدني مستوى التنفيذ لتلك الاصلاحات خلال تنفيذ المرحلة الثانية أدى إلى عدم تحقيق النتائج المرجوة من الاصلاحات وتحمل خزينة الدولة أعباء كبيرة نتيجة منح الزيادات في المرتبات للمرحلتين الأولى والثانية لكافة الموظفين دون استكمال الاصلاحات المحددة للمرحلتين.

وأوصت اللجنة في ختام نقاشها لردود وزارة الخدمة المدنية والتأمينات بضرورة اصلاح الجهاز الإداري في الدولة والانتهاء من تنفيذ مشروع البصمة والصورة لجميع موظفي الجهاز الإداري في الدولة المدني والسعكري وبما يحقق انهاء ظاهرة الازدواج الوظيفي والوظائف الوهمية وتفعيل قانون التقاعد الذي سينتج عنه تنقية كشف الراتب من كافة الشوائب وصولا إلى تحقيق كافة الأهداف المتوخاة من خلال اتخاذ الاجراءات والتدابير الكفيلة بإصلاح كافة الاختلالات.

معالجة

■ وتقول انتصار ريحان– المختصة بشئون الموظفين باللجنة العليا للانتخابات– بدأنا بمعالجة بعض الاختلالات الموجودة في كشوفات الموظفين ونحن في طريقنا إلى معالجة الازدواج الوظيفي والانتداب.

ويضيف عبدالله علي اسماعيل – مدير عام الموارد البشرية بوزارة التعليم الفني والتدريب المهني– عالجنا مرتبات المنقولين إداريا إلى جهات أعمالهم في عام ٢٠١١م وانهينا انتداب الموظفين وإعادة عملهم إلى الديوان ونزلنا مرتبات المنقطعين عن العمل واتخذنا الاجراءات القانونية الخاصة بتنقية كشف راتب الموظفين من الاختلالات.

من جهته يتحدث مطهر الشعري– مدير إدارة تخطيط القوى العاملة بوزارة الخدمة المدنية والتأمينات قائلا: فتحنا باب التظلمات من أجل تنقية وتصفية كشف الراتب من الاختلالات وإعادة الموظفين إلى أوضاعهم الطبيعية ونحن بصدد تنفيذ التسويات ومعالجة الاختلالات والاخطاء ونواجه صعوبات تتمثل في إرسال بعض الجهات إلينا بيانات موظفيها في وضعهم القانوني مصحوبا بغير وثائقهم وقلة البيانات الناتجة عن نقص أو تحريف أو بشكل مغلوط.

ويقول نبيل شمسان– وزير الخدمة المدنية والتأمينات– نواصل تنظيف كشف الراتب من الاختلالات ونقدر المطالب الحقوقية ولكن نريد أن تكون المعالجات مدروسة وليس بطريقة ارتجالية تؤدي إلى اختلالات جديدة فوق الاختلالات السابقة.