

الوظائف الوهمية والمزدوجة



35% من الموظفين وهميون ومزدوجون

السياسي والأمني في البلاد مركزة بدرجة عالية في أوساط الشباب. فوفقاً للبيانات الرسمية تبلغ نسبة البطالة 52.9% في الفئة العمرية (15-24) سنة، كما تبلغ نسبة 44.4% في الفئة العمرية (25-59). وتؤكد أن المدخل الوحيد لتحسين دخول موظفي الدولة وتعزيز نظام الحوافز هو

البعض بأكثر من فرصة عمل حكومية غير منتجة. وهذا النوع من الاحتيال على المال العام والاحتكار للوظيفة العامة يتناقض مع مبدأ تكافؤ الفرص، خاصة وأن مشكلة البطالة تتفاقم عاماً بعد آخر بحيث أضحت إحدى أهم التحديات التي تواجه عملية التنمية وتساهم في تقويض الاستقرار

وطبقاً للدراسة الصادرة عن المرصد الاقتصادي، فإن أكثر من 15% من العاملين مسجلين في أكثر من مرفق عام أي في ازدواج وظيفي ناهيك عن وجود ازدواج وظيفي مع القطاع الخاص وهذا يأتي على حساب فئة أخرى من قوة العمل في المجتمع التي تعيش مأساة البطالة في حين يتمتع

التضخم والازدواج الوظيفي في المؤسسات الحكومية التي تستوعب أكثر من مليون شخص أصبح يمثل عبئاً أرق كاهل الموازنة العامة للدولة حيث تفيد إحدى الدراسات بأن أكثر من 20% من قوة العمل لا تعمل فعلياً وهم إما مهربون أو بدون وظائف محددة.

نائب عميد المعهد الوطني للعلوم الادارية قائد عقلان ل الثورة :

الوظائف الوهمية ذكورٌ نحلٌ تأكلٌ ولا تنتجُ



د. عقلان

وأعباء السجل الوظيفي تتفاقم لأسباب سياسية وليس لأسباب إدارية.

مطالبات

* هل تنقية السجل الوظيفي والتخلص من المزدوجين يمكن أن يشكل إحدى الحلول لمعالجة أزمة المشتقات النفطية والجدل الدائر حول رفع الدعم عنها؟

طبعاً حل اختلال الخدمة المدنية وإصلاح السجل الوظيفي ومعالجة مشكلة دعم المشتقات النفطية في مطالبات واشتراطات من قبل المانحين وهي طبعاً مطالبات منطقية في ظل انعدام أي بؤر حلول داخلية، كما معروف بؤر حلول داخلية وهناك مبالغ يمكن توفيرها وهناك أيضاً هدر كبير للموارد في قضية المشتقات النفطية، وعملية رفع الدعم مهمة بمقابل إيجاد حلول واقعية مؤثرة للفقر والمترددين، مشكلتنا في التقاسم الحكومي والوظيفي وبالتالي هناك آثار واضرار لهذا التقاسم.

عائد

* ما هي اضرار هذا الوضع الإداري الراهن والتكديس الوظيفي والازدواج الاقتصادي والتنمية في مختلف جوانبها؟

- لها اضرار جسيمة في ظل انعدام رؤية وطنية تحمل البعد الاقتصادي، والوظائف الوهمية هي كما هو معروف وظائف سياسية حزبية وعسكرية تصب في جيوب فئات محددة، ومعروف كذلك الاختلالات بالجيش والأمن في هذه الجوانب، الدولة الآن تعاني من أزمة اقتصادية طاحنة وموارد محدودة، والوظائف الوهمية مثل ذكور النحل تأكل ولا تنتج وبالتالي من فتن بتجيب موارد، الوظيفة من منظور الاقتصادي لها عائد، وإذا لم يتحقق هذا العائد فهي عبء، عندما تكون في مؤسسة أعلى ما تحتاجه لا يتعدى 200 موظف وتحتها 500 موظف وهذا الأمر طبعاً له تبعاته وأعباء ومشاكلة والاهم تعيق من عملية الإنتاج.

تقييم

* تقييمك للواقع الإداري حالياً في الجهاز الإداري للدولة وأيضاً في القطاع الخاص؟

- الإشكالية الرئيسية التي تواجهها الجهاز الإداري للدولة هو تعدد المخرجات وهي معضلة كبيرة وهذا الجهاز لا يستطيع تحمل

* تعاني اليمن من ترهل إداري ضار ومشكلة ازدواج وظيفي عميقة، برأيك ما خطورة تفاقم هذه المعضلات مع عدم وجود حلول للتعامل معها؟

- هذه مشكلات تعاني منها منذ سنوات والجميع في أجهزة الدولة يعرف هذا الأمر، لكن القدرة هنا على اتخاذ القرار فيها تحسينات وتوازن قوى، وتجد أن المشكلة تتضاعف في الجانب الأمني وزادت بشكل كبير الثلاثة أعوام الماضية، لأن عملية التوظيف هي الآداة التي يتم من خلالها مراضاة هذا المسؤول وهذا القائد العسكري أو ذاك، قامت الثورة الشبابية ضد الوضع القائم لإصلاحه وتصحيحه وليس لتكريسه ومفاقمته بالشكل الذي نراه حاصل، تم اغراق الجهاز الإداري بشقيه المدني والعسكري بأعداد غفيرة من الموظفين والمجندين وأغلبها أسماء وهمية وليس لهم وجود في الجانب العملي، أيضاً في الخدمة المدنية وكان من المفترض يتم تنقية السجل الوظيفي لكن المشكلة تم مفاقمة الوضع، وليس لدينا أي معايير صحيحة للتوظيف بحسب المؤهلات والكفاءات.

صندوق

* لكن البلد كما هو معروف تعاني من ازدياد حجم البطالة ومثل هذه الخطوات يقال أنها للتخفيف منها، كيف تنظر لهذا الأمر؟

- صحيح لدينا بطالة مرتفعة وشباب عاطل عن العمل لكن يمكن إيجاد صندوق خاص لرعايتهم ويتكفل بهم حتى يجدو أعمال ووظائف، لكن توظيفه وفي الأخير هو ليس بموظف أنت في هذه الحالة ترتكب أخطاء جسيمة، الحكومة مسؤولة للقيام بإصلاح هذه الأخطاء وهذا ملف هام ومشكلة متفاقمة وينبغي التعامل معه بجدية، المانحين أيضاً مصريين على إجراء مثل هذه الإصلاحات لأنها يمكن أن تقدم معونات ومنح تذهب للفساد، نحتاج لإيجاد معيار حقيقي بين الوظيفة العامة والبطالة والشباب الفاضل أو العاطل عن العمل في إطار قانوني، يجب البدء فوراً بمراجعة السجل الوظيفي لأنها المدخل الرئيسي لإصلاح العديد من الجوانب الإدارية والمالية والاقتصادية الأخرى، وينبغي الإبقاء فقط على الوظائف الخاضعة للوصية، والتخلص من الوهمية التي وجدت فقط لإرضاء هذا الطرف أو ذاك، لا يجب أن نعقم من الفساد وعيلنا النظر بمنظور اقتصادي وتنموي ووطني وليس بمنظور سياسي،

حاوره / محمد راجح

يرى نائب عميد المعهد الوطني للعلوم الإدارية الدكتور قائد

محمد عقلان أن الجهاز

الإداري للدولة بشقيه المدني

وبنسبة كبيرة العسكري

يعاني من اغراق منظم بأعداد

غفيرة من الموظفين الوهميين

والمزدوجين، ولهذا فإن أعباء

السجل الوظيفي تتفاقم لأسباب

سياسية.

وبحسب الدكتور عقلان في

حوار حصري ل الثورة فإن

الوظائف الوهمية مثل ذكور

النحل تأكل ولا تنتج وتصب

فقط لجيوب فئات محددة من

المتنفذين.

وتحدث نائب عميد المعهد

الوطني حول الاشكاليات التي

يعاني منها الجهاز الإداري

والسجل الوظيفي، محذراً

من خطورة تفاقمها من خلال

استغلالها في الانتخابات

القادمة.

وقدم عقلان رؤية عميقة

لمواجهة كل هذه الأخطار

والمعضلات التي تهدر أموال

كبيرة لا تستفيد منها الدولة،

تفاصيل كل ذلك نتابعها في

الحوار التالي:

الإدارة الحكومية اليوم هي نفسها التي كانت سائدة في 1999م



غياب فلسفة واضحة للإدارة الحكومية، ترسخ وتجزر الطابع التقليدي في الإدارة بأبعاده السلبي، وسيطرة القرار السياسي على القرار الإداري، وكذا استئثار الهيكل التنظيمي للمؤسسات وتضخمها، ضعف الاهتمام بالتطوير التنظيمي وبروز طابع الجمود في مواجهة التغييرات الجارية، ترسخ الاهتمام بالمخالات على حساب المخرجات، تضخم الهيكل الوظيفي وضعف مستوى أداء الكادر، إضافة إلى ذلك استمرار مظاهر الفساد وانتشاره، واتسام خدماته بالتدنّي وعدم الكفاءة والفاعلية، وخاصة تلك الخدمات المقدمة للجمهور وللقطاع الخاص، وكذلك.

مضى أكثر من 14 عاماً ونحن نتحدث عن الإصلاح الإداري ومشروع تحديث الخدمة المدنية وتنظيف كسبف الراتب من الموظفين الوهميين والمزدوجين لكن لم يتم من ذلك شيء حتى يومنا هذا فكانت النتيجة جهازاً إدارياً حكومياً يعاني العديد من المشكلات والنشوهات على رأسها التضخم في عدد العاملين، وسوء توزيعهم وضعف الإنتاجية.

الثورة/عبدالله الخولاني

هذا المشروع.

أهداف

تمثلت أهداف مشروع تحديث الخدمة المدنية خلال الفترة 2001-2010م في: تطوير وتحديث البناء الهيكلي والمؤسسي للجهاز الإداري للدولة وفق التحديث المسبق لوظيفة ودور الدولة، وكذا تحديث وتطوير كل من نظامي إدارة الموارد البشرية وإدارة معلومات موظفي الدولة، ونظام المعلومات الإدارية المالية والمحاسبية AFMIS، إلى جانب ترشيح سياسات التوظيف في الجهاز الإداري للدولة بما يساهم في ترشيح حجم القوى العاملة، وأخيراً بناء القدرة المؤسسية وإدارة التغيير، ولذلك تمثلت المكونات الأصلية للمشروع في تحسين الأنظمة الأساسية، ترشيح حجم وقدرات الموظفين، وترشيح وعقلنة الخدمة المدنية، إعادة البناء والهيكلة لوحدات حكومية مختارة، وبناء القدرات كما شهدت الفترة 2005-2001

تباطؤ خطوات تنفيذ مشروع تحديث الخدمة المدنية بحيث يمكن شهد العام 2005 بداية التحرك نسبياً في تنفيذ العديد من مكوناته مثل البدء في عملية إعادة البناء والهيكلة في معظم الوحدات السبع الإرشادية، وكذلك بدء خطوات صياغة وإعداد استراتيجية إصلاح إدارة المالية العامة وكان يتوقع البدء بتشغيل تطبيق نظام البطاقة الوظيفية بالبيصمة والصورة خلال عام 2004 خاصة رقم (1) لسنة 2004 بشأن البطاقة الوظيفية، إلا أن بدء تنفيذ هذا النظام تأخر إلى نهاية شهر مايو 2006م، واستمر تنفيذ حتى العام 2014م دون مؤشرات حقيقية على انتهاء المشروع حتى الآن.

البصمة والصورة

لواجهة هذه المشكلة رأت الحكومة تبني نظام البطاقة الوظيفية الممنغطة وفق البصمة والصورة البيولوجية، حيث وافق مجلس الوزراء بموجب قراره رقم 182 لعام 2003 على إرساء مناقضة مشروع توريد وتركيب هذا النظام على إحدى الشركات الألمانية، وكان يتوقع البدء بتنفيذ هذا النظام خلال عام 2004 خاصة بعد صدور القرار الجمهوري رقم (1) لسنة 2004 بشأن البطاقة الوظيفية، إلا أن بدء تنفيذ هذا النظام تأخر إلى نهاية شهر مايو 2006م، واستمر تنفيذ حتى العام 2014م دون مؤشرات حقيقية على انتهاء المشروع حتى الآن.

تحديث الخدمة المدنية

مبادرات الإصلاح الإداري التي تمت في إطار برنامج الإصلاحات الهيكلية في اليمن تمت اختصارها بصورة أساسية كل من استراتيجيات تحديث الخدمة المدنية، والتي صدر بها القرار الجمهوري بالقانون رقم (290) لسنة 1998م، بعد عرضها على المؤتمر الوطني للإصلاح والتطوير الإداري، وكذلك مشروع تحديث الخدمة المدنية، والذي صدر به القانون رقم 29 لسنة 2000م بالموافقة على قرض هذا المشروع.

ونظراً لعدم توفير التمويل المالي لتنفيذ مكونات هذه الاستراتيجية، أصبح مشروع تحديث الخدمة المدنية المشروع الأهم في هذا الإطار، حيث قام البنك الدولي بإعداده وتمويله بقرض منه بمبلغ ثلاثين مليون دولار، بالإضافة إلى مبلغ 6 ملايين يورو منحة من الاتحاد الأوروبي، و 4.5 مليون يورو منحة من الحكومة الهولندية، و 3 ملايين دولار مساهمة الحكومة اليمنية. وفي عام 2008 تم تقديم تمويل إضافي بمبلغ 14 مليون دولار من البنك الدولي لاستكمال مكونات وعناصر المشروع، لذلك شكل مشروع تحديث الخدمة المدنية المركز الأساسي والمحور الأهم إن لم يكن الوحيد للإصلاح الإداري في اليمن خلال هذه الفترة، بحيث تم اختزال هذا الإصلاح في

فشل

إدارة مشروع تحديث الخدمة المدنية لم يحقق الأهداف المرجوة وهذا ناتج عن عدم تمتع إدارة المشروع بالاستقلالية الكاملة في عملية التنفيذ وإدارتها عن وزارة الخدمة المدنية وأيضاً امتدت عوامل وأسباب الفشل إلى معظم مكونات المشروع العديدة في الوزارات والجهات الأخرى بالإضافة إلى تضارب المصالح وهو ما ساهم أيضاً في إيجاد بيئة خصبة لتطور عوامل الفشل خاصة وأن غياب الشفافية والمعلومات وسيطرة المسؤولين عن إدارة المشروع كان العمل يتم سرية شبه كاملة، بحيث كانت قيادات الوزارات والجهات المعنية معيقين تماماً عن كل ما يحدث في المشروع ومكوناته المختلفة وكذلك اختيار شركات استشارية أجنبية غير مؤهلة وبالذات في عملية إعادة الهيكلة، بل تفنقت أحياناً للمتطلبات والشروط الضرورية للقيام بعملية إعادة الهيكلة، ولذلك كانت النتائج هزيلة وأضعيفة في أحسن الأحوال للوحدات التي تم هيكلتها وكذلك إشكاليات صياغة مشروع تحديث الخدمة المدنية وبعض مكوناته مثل AFMIS بعيداً عن الواقع والبيئة اليمنية. فجاح مثل هذا المشروع في دولة أو دول أخرى لا يعني إمكانية نجاحه في اليمن وهذا الأمر يحتاج إلى دراسة أعمق. فاعتماد هذا المشروع بصورة أساسية على تقنيات نظم المعلومات في بيئة لا تتوفر فيها المقومات الأساسية والبنى التحتية والموارد البشرية المؤهلة يضعف من عوامل النجاح ويزيد من أسباب الفشل، خاصة في ظل تجاهل الأبعاد السياسية والاجتماعية.

الإدارة لم تتغير

وطبقاً لخبراء الإدارة فإن أبرز خصائص وهيمنة الإدارة العامة السائدة في العام 2014م هي نفس التي كانت سائدة في عام 1999م أي قبل بدء مشروع تحديث الخدمة المدنية- وهذا يرجع إلى جملة من العوامل في مقدمتها

