نائب وزير الخدمة المدنية والتأمينات لـ«الميثاق»:

نواصل تنظيف كشف الراتب من الموظفين الوهميين والمزدوجين

كشف نائب وزير الخدمة المدنية والتأمينات نبيل شمسان عن «٣٦٣١٣» حالة اختلال وظيفي موزعة على جملة من الاختلالات والمخالفات والتجاوزات الوظيفية كحالات الازدواج الوظيفي والوهمي والانقطاع عن العمل وغيرها، وذلك حتى نهاية العام الماضي.
وأكد شمسان في حوار مع «الميثاق» أن عام ٢٠٠٩م سيشهد إيجاد جهاز خدمة مدنية أكثر مهنية واحترافاً وتطوراً، كما تحدث عن أولويات وزارته وجهودها في تعزيز البناء المؤسسي للدولة، والادارة الرشيدة ومكافحة الفساد وحماية المال العام، وقضايا التوصيف الوظيفي وتدوير الوظيفة العامة.. وهنا نص الحوار:

حاوره/ محمد أنعم

أوقفنا مرتبات ١١,٦٣٨ موظفاً مدنياً بعد تطبيق نظام البصمة

الانتهاء قريباً من إعداد مشروع قانون التدوير الوظيفي

إنشاء مكاتب خدمة الجمهور في الأجهزة الحكومية لتحسين وتسهيل خدماتها

ما أبرز الأولويات في أجندة وزارة الخدمة المدنية والتأمينات للعام ٢٠٠٩م؟

- بداية اسمح لي أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لصحيفة «الميثاق» على متابعتها المستمرة للإصلاحات الإدارية والمؤسسية التي تنفذها الوزارة... وفيما يتعلق بالسؤال فإن عام ٢٠٠٩م يمثل عام تحول في دور ووظيفة وزارة الخدمة المدنية والتأمينات، حيث وضعت لها خطة استراتيجية لتنفيذ البرنامج الانتخابي لفخامة الاخ رئيس الجمهورية وبرنامج الحكومة، تضمنت رؤية الوزارة بأن يكون جهاز الخدمة المدنية أكثر مهنية واحترافاً وتطوراً وفق الرؤية الوطنية والمعايير الدولية ورسالتها التي تقوم على إعداد وتطوير نظام كفء وفعال للخدمة المدنية مبني على أسس الشفافية واللامركزية والجدارة والمساءلة، وقادر على خدمة أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية.. وتمثل أبرز الأولويات في أجندة الوزارة للعام ٢٠٠٩م تنفيذ المهام التالية:

- تطوير البناء الهيكلي والمؤسسي للجهاز الإداري للدولة بما يعزز التفاعل والتكامل بين مؤسسات الدولة ووحداتها الإدارية وإلغاء مظاهر الازدواج الإداري والوظيفي وذلك من خلال تطبيق مخرجات دراسات إعادة البناء والهيكلة في وزارة الخدمة المدنية والتأمينات والجهاز المركزي للرقابة والمحاسبة ووزارة الصناعة وعدد من وحدات الخدمة المدنية الاخرى والذي سيؤدي إلى إعادة صياغة الأدوار والمهام وتطوير أساليب العمل في هذه الوحدات ورفع مستوى الكفاءة المؤسسية.
- الاستفادة من تجربة إعادة البناء والهيكلة في تعميمها على مختلف أجهزة الدولة بما يعزز ثقافة التغيير وتضمين مهمة اصلاح الخطط السنوية لوحدات الخدمة العامة وإيجاد خطة وطنية للتغيير.
- مواصلة بناء القدرات المؤسسية في الجهاز الحكومي من خلال تنفيذ عدد من البرامج التدريبية الهادفة لتطبيق النظم الجديدة الناتجة بما يمكن القيادات الإدارية العليا والوسطى من ممارسة مهامها بفاعلية وكفاءة.
- الاستمرار في مراجعة الاستراتيجية الوطنية لتدريب الموظف العام وإعادة هيكلة المعهد الوطني للعلوم الإدارية لتعزيز قدراته في تنفيذ الخطة الوطنية للتدريب.
- مراجعة وتعديل قانون الخدمة المدنية ليتواكب مع التطورات والتغييرات التي حدثت خلال الفترة الماضية والتوجهات المستقبلية للدولة في مجال الخدمة المدنية، وبما يمكن من معالجة كافة قضايا الوظيفة العامة ووضع معايير لاختيار الموظف العام والتخلص من كافة المسببات المولّدة للاختلالات في الوظيفة العامة.
- التنسيق مع وزارة الشؤون القانونية للانتهاء من إعداد مشروع قانون التدوير الوظيفي الذي سيؤدي الى إيجاد معايير شغل الوظائف القيادية والتدوير الوظيفي في المراكز القيادية.
- تعزيز عملية الرقابة الداخلية في أجهزة الدولة ومؤسساتها للحد من التصرفات الخاطئة، ومن إساءة استخدام المال العام، ومسببات الفساد المالي والإداري، وتعزيز قواعد ومقومات المساءلة والمحاسبة في إطار الوحدة، وترشيد الإنفاق وحماية الأموال والممتلكات العامة على مستوى كل وحدة، وتعزيز الشفافية في جميع المعاملات والإجراءات الحكومية وتمكين الموظفين والمواطنين من الحصول على المعلومات بسهولة ويسر، وذلك من خلال إصدار القرار الجمهوري بشأن تطوير إجراءات المراجعة الداخلية ومباشرة تطبيقه في مختلف أجهزة الدولة ومؤسساتها.
- الاستمرار في تبسيط وتسهيل المعاملات الخدمية والحكومية بما يعزز بناء الثقة بين المواطنين والأجهزة الحكومية من خلال مواصلة العمل في وضع النظم والآليات الفاعلة في تحسين وتسهيل الخدمات الحكومية من خلال إنشاء مكاتب خدمة الجمهور في الأجهزة الحكومية وتفعيل المواقع الالكترونية فيها ومراجعة وتدقيق إجراءات الخدمات بما يحقق تطويرها وتحسينها والذي سيؤدي الى تيسير إجراءات المواطنين والمستثمرين في الخدمات الحكومية بشفافية وجودة عالية.
- الاستمرار في تطبيق نظام البصمة والصورة في مختلف القطاعات لإنهاء حالة الازدواج الوظيفي وتنظيف كشف الراتب من الموظفين الوهميين والمزدوجين.
- تطوير نظم وتقنية المعلومات بما يساعد على سلامة التخطيط واتخاذ القرار الإداري من خلال إعداد نظام لتحديث قاعدة البيانات يستوعب كافة المتغيرات الوظيفية.
- معالجة حالات الاختلالات المتبقية في كشف الراتب، وأهمها الإحالة الى التقاعد لجميع من بلغ أحد الأجلين والمتوفين والمصابين بعجز دائم لعدد (٧٠٠٠) موظف واتخاذ الإجراءات اللازمة للموظفين الفائضين لعدد (١٠,٠٠٠) موظف، والذي سيؤدي الى إيجاد فرص للتوظيف ورفد وحدات الخدمة العامة بموظفين جدد من ذوي الكفاءة والتخصصات العلمية.
- المشاركة من خلال (الهيئة العامة للتأمينات - والمؤسسة العامة للتأمينات) مع عدد من الجهات في إنشاء وحدات سكنية لتخفيف أزمة السكن لذوي الدخل المحدود.

البناء المؤسسي للدولة وتعزيز الإدارة الرشيدة ومكافحة الفساد وحماية المال العام من أبرز المحاور التي ركز عليها البرنامج الانتخابي لفخامة الاخ رئيس الجمهورية.. ترى ماذا أنجزت الوزارة من البرنامج فيما يتعلق بالإصلاحات الإدارية وتحديث الخدمة المدنية؟

- من القضايا المركزية التي شملها البرنامج الانتخابي لفخامة رئيس الجمهورية قضية التنمية الإدارية كمحور للتنمية الشاملة والتي وجدت لها التطبيق العملي في المشاريع والأنشطة الهادفة الى تحديث الخدمة المدنية بنظمها الأساسية وأدوارها ومهامها وأساليب عملها.. وفي هذا الجانب تلعب وزارة الخدمة المدنية والتأمينات دوراً مهماً فيما يتعلق بمحور التنمية الإدارية والإصلاح الإداري الوارد في البرنامج الانتخابي من خلال التعامل مع العناوين العامة الواردة في السؤال وبمشاركة مختلف أجهزة الدولة لصياغة السياسات والاستراتيجيات والعمل على تطبيقها بشكل منهجي ومتدرج قابل للاستمرارية والتطور.

وخلال الفترة القريبة الماضية تم إنجاز دراسة تتعلق بدور ومهام الدولة وتنظيمها سبيلاً لتركيز دور الدولة في قضايا الاشراف والتخطيط والرقابة، ودعم وتشجيع القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني للمساهمة الفاعلة في عملية التنمية، والتخلي عن بعض المهام التي لا تحقق عائداً ولا تولد قيمة مضافة.

إن الدراسة التي أخذت طريقها للمراجعة النهائية والتطبيق لاحقاً الى جانب المعالجات التي اتخذت في مواضيع عدة منها المجالس المتعددة والصناديق الخاصة تمثل خطوة أساسية في تعزيز وتطوير البناء المؤسسي على مستوى كل وزارة أو وحدة إدارية وعلى المستوى الوطني بشكل عام.

كما أن تحقيق التنمية الإدارية وتحديث الخدمة المدنية لا يكفي لتحقيقها قانون أو نظام واحد أو حتى مجموعة قوانين.. ولكنها عملية متكاملة ومتشبعة تتطلب منظومة من القوانين والآليات.. لأن الأكثر أهمية هو إحداث التغيير في الأفكار والسلوكيات والممارسات التي لا تخدم التنمية والتطوير وتبني أساليب الإدارة والقيادة الحديثة.

لذا كانت وزارة الخدمة المدنية والتأمينات وعبر مشروع تحديث الخدمة المدنية معنية مع أجهزة الدولة الاخرى بصياغة أسس التغيير مستفيدين من أفضل الممارسات العالمية وفي مقدمتها العمل على بناء المقومات اللازمة لمنظومة الأهداف المركزية المتمثلة في تعزيز الإدارة الرشيدة، ومكافحة الفساد وحماية المال العام كقضايا مركزية في محاور البرنامج الانتخابي لفخامة رئيس الجمهورية وخطة الحكومة.

فبجانب دور ومهام الدولة الذي يشكل الإطار العام للتغيير والتطوير تُبنى عليه مجموعة متلاحقة من التغيرات، نفذت وزارة الخدمة المدنية عبر مشروع تحديث الخدمة المدنية الأنشطة التالية والتي تصب في تحقيق المحاور التالية:

- إعادة هيكلة جهات استرشادية كمقدمة لإعادة هيكلة مختلف أجهزة الدولة في مجالاتها التشريعية والتنظيمية وأساليب عملها بما يؤدي الى نقل تلك الجهات الى منظمات حديثة، وقد تخلت عن مجموعة من المعيقات المرتبطة بالجوانب التنظيمية والموارد البشرية وأساليب عملها.

حيث أن هذا النشاط قد أدى الى تبني مجلس الوزراء والوزارات إصلاح المكون في خطط الوزارات السنوية وموازنتها وتم فعلاً نقل مهمة الاصلاح الى واقع العمل الميداني في أجهزة الدولة ومؤسساتها وفي صميم مهام وواجبات المسؤول الاول في كل جهة.. كل ذلك في إطار من الإشراف والرقابة والمتابعة من مجلس الوزراء ومن وزارة الخدمة المدنية والتأمينات.

- بهدف مكافحة الفساد في متابعة وحماية الأموال والممتلكات العامة تم إنجاز نظام لتطوير إجراءات المراجعة الداخلية في أجهزة الدولة ومؤسساتها والمنتظر صدوره بقرار جمهوري بما يعزز من قوة هذا النظام الذي بني على متطلبات واقع العمل المالي والإداري في اليمن والمعايير والمؤشرات الدولية التي أثبتت جدواها في تحقيق الدور الفعال للمراجعة الداخلية على مستوى كل جهة حكومية.
- في اتجاه تعزيز البناء المؤسسي للدولة ومن خلال تأكيد توجه أجهزة الدولة ومؤسساتها، للالتزام بمتطلبات الجودة في التنظيم والتشغيل والمخرجات تم إنجاز دراسة لتطبيق مؤشرات الأداء في ٩ جهات مختارة كمقدمة لتطوير أسلوب الرقابة والتقييم في أداء أجهزة الدولة ومؤسساتها، الامر الذي سيمكن من تعزيز مبدأ المساءلة والمحاسبة على المستوى المؤسسي قياساً بالخطط المركزية او مؤشرات الأداء القطاعية، كما سيعزز هذا التوجه من روح المنافسة والإبداع والتجديد على المستوى الفردي والمؤسسي.

> **إنشاء محاكم إدارية تأديبية مناطة بالسلطة القضائية تستكمل الوزارة إعداد النظام المعياري لتوصيف وتصنيف الوظائف**

- تمثل الموارد البشرية مشكلة متجذرة في الخطط أو الموازنات وبرغم الاجراءات العديدة التي اتخذت خلال السنوات الاخيرة مثل استراتيجية الرواتب والأجور وصندوق الخدمة المدنية، ومعالجة الاختلالات في كشوف الرواتب والتخلص من العمالة الوهمية والمزدوجة، الا ان مظاهر الاختلالات في الموارد البشرية مازالت قائمة وبشكل حاد.. لذلك اتجهت وزارة الخدمة المدنية عبر مشروع تحديث الخدمة المدنية الى إعداد نظام توصيف وظيفي حديث يمكن من خلاله معالجة قضايا كثيرة مثل التوظيف بمعايير الاحتياج والمفاضلة والترقي، والتدريب، وتحديد الاحتياج الفعلي ، ومعرفة العمالة الفائضة.. الخ.

إن نظام التوصيف الوظيفي سيشمل مختلف الوظائف والمهن والمستويات، وسيكون قابلاً للتطبيق في مختلف أجهزة الدولة، ما يمكنها من معالجة جملة من الاختلالات المتعلقة بالموارد البشرية.

إن إنجاز تلك المهام يصب في إطار منظومة والية التطوير والتحديث والتنمية التي يسعى اليها البرنامج الانتخابي لفخامة الاخ رئيس الجمهورية كمرتكز علمي ومنهجي يقود عملية التطور والتنمية.

إلى أين وصلتم في محاربة الازدواج الوظيفي.. وهل تم القضاء على مشكلة الوظائف الوهمية؟

- ظاهرة الازدواج الوظيفي والوظائف الوهمية من الظواهر السلبية التي تولي القيادة العليا اهتماماً خاصاً وتوجهاً مركزاً بهدف الحد منها والقضاء عليها.. وهناك العديد من الخطوات العملية والمراحل التنفيذية التي تم تطبيقها لغرض كشف واستخراج وإيقاف وتنزيل مثل هذه الحالات.

وترجمة لهذا التوجه عملت الوزارة ممثلة بمشروع تحديث الخدمة المدنية جاهدة منذ مطلع العام ٢٠٠٤م على تطبيق القرار الجمهوري رقم (١) لسنة ٢٠٠٤م بشأن نظام البطاقة الوظيفية.. وحتى الآن نجد أن هناك نتائج جيدة وأهدافاً واسعة وحقائق مهمة تم التوصل اليها وكشفها وتنزيلها من الموازنة العامة للدولة.

وحتى نهاية العام الماضي ٢٠٠٨م تم اكتشاف واستخراج عدد (٣٦,٣١٣) حالة اختلال وظيفي موزعة على جملة من الاختلالات والمخالفات والتجاوزات الوظيفية كحالات الازدواج الوظيفي والوهمي والانقطاع عن العمل وغيرها.

ومن جانب آخر هناك عدد (١١,٦٣٨) موظفاً من موظفي وحدات القطاع المدني فقط، تم توقيف مرتباتهم بسبب عدم حضورهم لشمولهم في نظام البطاقة الوظيفية.

وهناك العديد من الحالات التي تم دراستها ونحن بصدد اتخاذ الإجراءات القانونية بشأن تنزيلها من وزارة المالية.. وايضاً إحالة العديد من الحالات الى نيابة الأموال العامة وتطبيق النظام والقانون على الحالات الأخرى.

أعلنت الحكومة إجراءات تقشفية لمواجهة الأزمة المالية.. ما هي إجراءات الوزارة في تنفيذ ذلك؟

- بهدف ترشيد النفقات ومواءمتها مع تدفق الإيرادات، تقوم الوزارة بتنفيذ عدة إجراءات منها:
- استكمال تطبيق نظام البصمة والصورة لتشمل كافة موظفي وحدات الخدمة العامة.
- إحالة من بلغ أحد الأجلين الى التقاعد أولاً بأول.
- متابعة الجهات بتنزيل حالات الاختلالات التي مازالت قائمة لديها، وتنزيل كافة حالات الازدواج الوظيفي والحالات الاخرى التي سيتم الكشف عنها أولاً بأول.
- تحديث وتطوير أنظمة إدارة الموارد البشرية.
- إعادة البناء والهيكلة.
- العمل على تحقيق لا مركزية كاملة في إدارة الموارد البشرية، وتحقيق الإدارة الكفؤة لتلك الموارد وفقاً لقواعد الكفاءة والاستحقاق.
- تحسين فاعلية الأداء والاستغلال الأمثل للموارد البشرية، الى غير ذلك من المهام والإجراءات المرتبطة بتحديث وتطوير نظام الخدمة المدنية.

ومن جهة أخرى وفي مجال ترشيد النفقات تعمل الوزارة على تنفيذ قرار مجلس الوزراء رقم (٤٦٧) لسنة ٢٠٠٨م بشأن ضبط الانفاق والمواءمة بين تدفق الإيرادات وحدود النفقات.

رعاية الشباب

كم عدد الدرجات الوظيفية المعتمدة لهذا العام؟ وهل هناك اهتمام بالشباب؟

- بلغ إجمالي الدرجات الوظيفية الجديدة للعام ٢٠٠٩م (١١٧٦٨) درجة وظيفية موزعة على النحو التالي:
- وحدات السلطة المركزية عدد (١٧٦١) درجة وظيفية.
- وحدات السلطة المحلية (٧٢٥٧) درجة وظيفية.
- وحدات القطاع الاقتصادي (٢٧٥٠) درجة وظيفية.

وبالنسبة للاهتمام بالشباب، فإنه لا يستطيع أحد أن ينكر أو يزايد على الاهتمام الكبير الذي يحظى به الشباب من فخامة الاخ علي عبدالله صالح رئيس الجمهورية، والذي انعكس في برامج الحكومات المتعاقبة وفي الخطط الاستراتيجية والبرامج الوظيفية الهادفة الى استيعاب الشباب وتوفير فرص العمل وفتح الباب وإتاحة المجال أمامهم، ورعاية المبدعين وتكريم المبرزين وتوفير الإمكانات اللازمة والكفيلة بجعلهم أكثر عطاء وإبداعاً وإدراكاً للتطلعات والأهداف التنموية المنشودة بجعل الشباب قادراً على العطاء ومشاركاً في التطوير والتنمية، وعلى هذا الأساس تعمل الوزارة على التجسيد العملي لتلك المضامين والأهداف من خلال ترجمتها في استراتيجيات وخطط وسياسات الوزارة التي تقوم بتنفيذها.

> **المتلاعبون بالدرجات الوظيفية ضعفاء نفوس وتتصدى لهم سنوياً**

> **الوساطات في التوظيف مرض اجتماعي يعيق تطبيق القانون**

> **تم اختيار تسع جهات لتطبيق مؤشر تحسن الأداء وتعزيز مبدأ المساءلة والمحاسبة**

> **نستعد لإحالة ٧ آلاف موظف للتقاعد ومعالجة أوضاع عشرة آلاف من العمالة الفائضة**

محاربة الوساطة

هل من حل لمشكلة تعقيدات التوظيف والوساطات؟

- إذا كان القصد بالتعقيدات هو الإجراءات المنظمة لعملية التوظيف، فإن ما انجزته الوزارة باتجاه تجسيد مبدأ الشفافية وضمان تحقيق مبدأ العدالة في تكافؤ الفرص بين المتقدمين لشغل الوظائف العامة، من خلال الإعلان عن الوظائف، وتسجيل طالبي العمل وإجراء المفاضلة فيما بينهم وصولاً الى تحديد المستحقين وفق معايير الاستحقاق والإعلان عنهم في الصحف الرسمية، والتي تنحصر فقط على الوظائف التي يتم التسجيل لشغلها لدى الخدمة المدنية من مخرجات التعليم الجامعي والدبلوم الفني، وتخضع لإشراف وزارة الخدمة المدنية والتأمينات وهي الوظائف المعتمدة للأجهزة المركزية من مكاتبها في أمانة العاصمة والمحافظات للوظائف المعتمدة لوحدات السلطة المحلية التي تعمل تحت الاشراف المباشر لقيادة السلطة المحلية، وتستكمل من خلال المفاضلة الكمبيوترية لضمان الحد من تدخل الأفراد في التنفيذ لتوفير درجة جيدة من الحيادية، وإن كان ذلك مازال غائباً في التنفيذ للوظائف التي تناط عملية الاختيار لشغلها بالوحدات نفسها (الوظائف الكتابية وما دونها) حيث لازال الاختيار يحكمه البعد الشخصي في تحديد من يتم توظيفهم في تلك الوحدات والذي يمتد الى الوحدات ذات الموازنات المستقلة (الهيئات، المؤسسات، الجامعات..الخ) التي يفترض أن تخضع وظائفها للإعلان وإجراء الاختيار بين المتقدمين وفق معايير تضمن مبدأ العدالة في تكافؤ الفرص، إلا أن ذلك لا يتم إلا في عدد محدود منها.

أما إذا كان القصد بالتعقيدات هو تأخر حصول الخريجين من طالبي العمل على فرص في التوظيف الناتج عن الفجوة الكبيرة بين حجم الوظائف المتاحة والمتقدمين، المعتمدة نتيجة ربط التوظيف بالاحتياج الفعلي الذي تعكسه الموازنة الوظيفية المعتمدة لوحدات الخدمة العامة سنوياً، وإن كان لا يتناسب وحجم المتقدمين من المخرجات الجديدة والمنتظرين من طالبي العمل من السنوات السابقة، إلا ان اعتماد وظائف دون وجود احتياج في الجهاز الحكومي، وإنما فقط لامتصاص البطالة سوف ينعكس سلباً على كافة الاصلاحات التي نفذتها وتنفذها الحكومة حالياً، من أجل ذلك قامت الحكومة بتوفير فرص عمل حقيقية لاستيعاب الشباب في سوق العمل في إطار تنفيذها للبرنامج الانتخابي لفخامة الاخ رئيس الجمهورية.

وبالنسبة لموضوع الوساطة التي هي جزء من مرض اجتماعي يعمل على إعاقة تطبيق القانون، فقد ساهمت الإجراءات التي اعتمدتها الوزارة تنفيذاً للقرارات الصادرة من مجلس الوزراء في الحد بدرجة كبيرة من التجاوزات في الحصول على الوظائف وضمان حصرها في المستحقين لها وفقاً لمعايير الاستحقاق، وإن وجدت حالات هنا أو هناك فإنها تظل الاستثناء والذي تعمل الوزارة على التصدي لها من خلال المراجعة السنوية لنتائج التوظيف واستبعاد غير المستحقين، ومع حرص الوزارة على ضمان سلامة التوظيف وربطه بالاستحقاق دون سواه، والذي لن يتحقق مالم يتحقق ما يتفهم المعنيون من أصحاب القرار في مختلف وحدات الخدمة العامة على المستويين المركزي والمحلي ذلك، ويجسدون المثل الجيدة في الالتزام وعدم التدخل في توجيه التوظيف بما يحقق رغبات خاصة لديهم تتعارض غالباً مع ما تحدده الأسس المنظمة لعملية التوظيف بربط التوظيف بالاستحقاق وتجسيد مبدأ العدالة في تكافؤ الفرص بين كافة المتقدمين لشغل الوظائف العامة.

> **مشروع قرار لتوصيف الكادر الصحفي وقريباً سيعرض على مجلس الوزراء**

> **١١,٧٦٨ درجة وظيفية تم اعتمادها لعام ٢٠٠٩**

ضعفاء النفوس

متى سينتهي بيع الدرجات الوظيفية؟

- تمثل الأسس والإجراءات التي تنظم عملية التوظيف وسيلة مهمة للتصدي لكافة مظاهر التلاعب بالدرجات الوظيفية من قبل ضعفاء النفوس، وما تقوم به الوزارة سنوياً من إجراء تقييم شامل لمستوى تنفيذ عملية التوظيف وتحديد التجاوزات المصاحبة للتنفيذ واتخاذ إجراءات قانونية لإيقافها وكشف المخالفين ومطالبة الجهات المعنية بمحاسبتهم يعتبر من أهم الخطوات التي ساعدت على الحد من استغلال الوظائف وذهابها لغير مستحقيها.

لكن ما يجب الاشارة اليه هو أن استجابة طالبي العمل للاستغلال اليوم لا يمكن تبريره في ظل بناء نظام متكامل للتوظيف حدد القنوات التي يتم من خلالها الحصول على الوظيفة والإجراءات التي تمر بها عملية التوظيف وترتيب المتقدمين سنوياً، والتي أصبحت من عام ٢٠٠٨م متاحة على موقع الوزارة على الانترنت ويمكن لكل متقدم الاطلاع عليها والطعن في استحقاق أي شخص تم توظيفه وهو مستحق للتوظيف بدلاً عنه.

محاكم إدارية

سوء استغلال الوظيفة (مشكلة وستظل طالما لا توجد محاكم إدارية وتأديبية).. لماذا الوزارة لا تولي هذه المحاكم أية أهمية؟

- تفعيل تطبيق القانون مسؤولية القيادات الإدارية في مختلف وحدات الخدمة العامة، وهناك لائحة الجزاءات والمخالفات المالية والإدارية، وهي تحدد الإجراءات القانونية التي يجب اتخاذها تجاه أي موظف يستغل مركزه الوظيفي، وقد حددت اللائحة مستويات العقوبة لكل مخالفة والمسؤولين عن اتخاذها إدارياً، أما فيما يتعلق بوجود حاجة الى إنشاء محاكم إدارية وتأديبية فذلك مناط بالسلطة القضائية ووزارة العدل باعتبارها جهة الاختصاص في متابعة تنفيذ صفوفة الاصلاحات القضائية في برنامج فخامة الاخ رئيس الجمهورية.

بدل مناطق نائية

مشكلة التضخم الوظيفي في المدن الى متى ستظل قائمة.. فيما الريف يفتقر لأي شيء؟.. أين التوصيف الوظيفي؟

- هناك أكثر من (٩٠٪) من الوظائف التي يتم اعتمادها سنوياً وتحديداً لقطاعي التعليم والصحة، هي في الأساس معتمدة للمناطق الريفية لتغطية احتياجاتها، والحديث عن وجود تضخم في المدن وافتقار الريف لأي شيء غير دقيق، ولكن يمكن القول أن هناك سوء توزيع بين مراكز المحافظات وبعض المديريات النائية نتيجة صعوبة الاقامة وخاصة للوافدين من خارج تلك المديريات، والتي غالباً تفتقر لوجود مخرجات تعليمية من أبنائها أو أن أبناءها في بعض الاحيان يفضلون العمل في المدينة، ومع ذلك فإن هناك العديد من الاجراءات التي ساهمت في استقرار العاملين في المناطق الريفية، وأهمها الصادرة عن مجلس الوزراء بربط الدرجة الوظيفية بالمنشأة التي عين الموظف ابتداء عليها (المدرسة، المركز الصحي، ..الخ)، وربط النقل بوجود درجة شاغرة في المكان الذي سيتم النقل اليه، بالاضافة الى إقرار بدل مناطق نائية والذي تم إعداده في ضوء توجهات استراتيجية الأجور التي يعتبر من أهم أهداف القانون المنفذ لها هو معالجة الخلل في التوازن بين المناطق الحضرية والريفية.

أما بالنسبة للتوصيف الوظيفي فإنه في إطار تنفيذ الاستراتيجية الوطنية للأجور تستكمل الوزارات حالياً إنجاز الدراسة الخاصة بإعداد النظام المعياري لتوصيف وتصنيف الوظائف الذي يعتبر المرجعية الأساسية لتنفيذ عملية التوصيف الوظيفي على مستوى كل وحدة من وحدات الخدمة العامة.

تدوير الوظيفة العامة

الرئيس تحدث عن تدوير الوظيفة العامة.. من استولى على مشروع القانون؟

- تدوير الوظيفة العامة في المراكز القيادية والالتزام بمعايير الكفاءة والنزاهة في اختيار الموظف العام تمثل إحدى المهام الرئيسية الواردة ضمن المحور الخاص بإصلاح وتحديث الإدارة الحكومية في البرنامج الانتخابي لفخامة الاخ الرئيس.

وتنفيذاً لذلك قامت وزارة الخدمة المدنية بإعداد مشروع متكامل بشأن قانون نظام التدوير الوظيفي يتكون من ستة أبواب تشمل التسمية والتعاريف، والأهداف، إدارة نظام التدوير، أنواع ونطاق التدوير ومدته الزمنية، ضوابط وشروط ومراحل التنفيذ والباب السادس والأخير خصص للأحكام العامة.

ومن أهم الأهداف التي سيوفرها مشروع القانون الارضية المناسبة لتحقيقها:

- المساهمة في تطوير آلية لمحاربة الفساد وتجفيف منابعه والحيلولة دون تجديده أو انتشاره، وتغيير الثقافة والنظرة السائدة الى الوظيفة العامة في وحدات الخدمة العامة المختلفة بما يساعد على ترسيخ مبدأ احترام هذه الوظيفة، ويضمن تطبيق مبدأ الإدارة الأمينة كمطلب حتمي لتعزيز جهود التنمية المستديمة، إضافة الى تحفيز وتطوير الأداء الحكومي العام من خلال خلق بيئة تنافسية في أوساط القيادات الإدارية وتعميم الممارسات الإدارية الناجحة بين وحدات الخدمة العامة المختلفة.

الصحافيون والتوصيفات

لماذا تأخر الاعلان عن التوصيف الوظيفي للصحافيين؟

- بداية لابد من القول: إن القيادة السياسية للدولة وفي مقدمتها فخامة الاخ الرئيس علي عبدالله صالح تولي اهتماماً كبيراً لتحسين الاوضاع المعيشية للعاملين في مهنة البحث عن المتاعب (الصحافة) إدراكاً منها لأهمية الصحافة والرسالة التنويرية المهمة التي تهدف الى تحقيقها والمتمثلة في تشكيل رأي عام ومشارك في جهود التنمية المستديمة في مختلف المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها، بما مكن لمهنة الصحافة من الاستحقاق وجدارة لقب «السلطة الرابعة»، وكذا تقديراً للجهود المضنية التي يبذلها الصحفيون لأداء تلك الرسالة على أرض الواقع والصعوبات التي يواجهونها، وترجمة لهذا الاهتمام تقوم الوزارة -حالياً- بإعداد مشروع قرار لتوصيف الكادر الصحفي بالاشتراك مع نقابة الصحفيين، ويتوقع الانتهاء من هذه المهمة قريباً حتى يتسنى رفع المشروع الى مجلس الوزراء بعد ذلك.