تجاهلت التحديث لنظام استخدام وتشغيل القوى العاملة والحد من البطالة

ايجابيات برنامج الإصلاحات يؤكدها الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والسياسي

■ البطالة بمفهومها العام تعني وجود عدد من القوى البشرية الباحثة عن عمل في ظل ندرة فرص العمل المتاحة لتشغيل هذا العدد من الباحثين عن العمل.

والبطالة ظاهرة اقتصادية تشترك في مواجهتها كافة دول عالمنا المعاصر اليوم وتختلف فيما بينها من حيث حجم واساليب معالجتها.

وعلى المستوى الوطني حظيت هذه القضية باهتمام خاص وتصدرت اهتمامات وتوجيهات القيادة السياسية التي انعكست على اولويات الخطط والبرامج والسياسات الحكومية منذ المرحلة الأولى لبرنامج الاصلاح المالي والاقتصادي والاداري، بعد تحقيق الوحدة اليمنية المباركة في الثاني والعشرين من مايو ٩٠م.

هذا البرنامج الذي سعت القيادة السياسية من خلاله الى ادماج الاقتصاد اليمني بالنظام الاقتصادي العالمي الجديد الذي تولد على انقاض انهيار وتفتت احد الانظمة الاقتصادية العالمية وسيطرة نظام اقتصادي عالمي واحد افرز عدداً كبيراً من المتغيرات والتطورات والمفاهيم الجديدة التي طالت مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية وهذا هو المحور الجوهري الذي استند عليه برنامج الاصلاح المالي والاداري على المستوى الوطني الذي وُضع لاستيعاب تلك المتغيرات العالمية.

تنفيذ استراتيجية التنمية يتطلب مشاركة مؤسسات المجتمع المدني بفاعلية إلى جانب الحكومة

نتائج ايجابية

واليوم وبعد ما يقارب الستة عشر عاماً يمكن القول ان هذا البرنامج قد حقق نتائج ايجابية ممتازة يؤكدها الاستقرار الاقتصادي والسياسي والأمني والاجتماعي على أرض الواقع في وقت تعاني فيه عدد من دول العالم من المشاكل الاجتماعية والسياسية والاقتصادية.

وهذا ما حفز القيادة السياسية اليمنية ممثلة في فخامة الأخ علي عبدالله صالح رئيس الجمهورية في المزيد من الاهتمام بقضية البطالة ومكافحة الفقر وما تتطلبه المعالجة من خطط وبرامج وسياسات تستهدف تشغيل الشباب والقادرين على العمل ومكافحة الفقر وتحسين المستوى المعيشي لعامة الناس.

وهو ما عبر عنه في مضمون البرنامج الانتخابي للمؤتمر لرئاسة الجمهورية والمجالس المحلية ٢٠٠٦م، الذي تم صياغته كرؤية عمل مستقبلية طموحة، بنيت على ضوء عملية استقراء الواقع والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية للناس وتحديد توجهات العمل للدولة صيغت في مجموعة من محاور العمل الرئيسية، التي تصدرتها قضية الحد من البطالة ومكافحة الفقر في المحور الثالث بصورة مباشرة.. بالاضافة الى المحاور الأخرى للبرنامج الانتخابي التي تعالج تلك القضية بصورة غير مباشرة.

وقد حظى هذا البرنامج وما تتضمنه من توجيهات بمباركة الشعب ومساندته والموافقة عليه من خلال اختياره في العشرين من سبتمبر عام ٢٠٠٦م، يوم ان منح الشعب اصواته للرئيس علي عبدالله صالح كرئيس للجمهورية ولبرنامج المؤتمر الشعبي العام كرؤية عمل مستقبلية نالت ثقة الجماهير.

واختيار الشعب لمضمون البرنامج حوله من مجرد رؤية مقترحة الى التزام يحتم على المؤتمر الوفاء به وتحقيق مضامينه للجماهير.

ولهذا بادر فخامة الأخ الرئيس فور اعلان نتائج الانتخابات الرئاسية والمحلية مباشرة باتخاذ عدد من الترتيبات اللازمة لتنفيذ ما تضمنه البرنامج الانتخابي من خلال العديد من القرارات والتوجيهات في مقدمتها تشكيل لجنة متخصصة لوضع الخطة التنفيذية للبرنامج وتكوين مجموعات عمل لتحديد آليات العمل التفصيلية للخطة.

اعتبارات مهمة

وهنا ينبغي على القائمين على وضع الخطة التنفيذية وآليات العمل مراعاة عدد من الاعتبارات المهمة اللازمة التي لا يجب اغفالها او تجاوزها اذا ما كان النجاح والسعي لانجاز مضمون البرنامج هو هدف الجميع.

وفي مقدمة تلك الاعتبارات التي يجب وضعها نصب العين الوضع القائم لعدد من المؤسسات والاجهزة الحكومية «الوزارات والاجهزة التابعة لها» والتشريعات والنظم العملية المتبعة في انجاز مهام ومسئوليات تلك المؤسسات وآليات واجراءات وأساليب عملها التفصيلية المنفذة بهدف معرفة مدى قدرة تلك المؤسسات على انجاز المهام والادوار المناطة بكل منها في اطار الخطة العامة للدولة والادوار الحديثة لمؤسساتها في ظل التحولات العامة التي غيرت عدداً من المفاهيم والاستراتيجيات ومنها استراتيجية التنمية ومشاركة ما يسمى حديثاً بمؤسسات المجتمع المدني المعاصر من بينها المؤسسات الحكومية التي تقع عليها المسئولية المباشرة في انجاز مضامين وتفاصيل البرنامج الانتخابي للرئيس خاصة وان رؤية العمل المحددة في البرنامج والواقع الموجود عليه تلك المؤسسات يتطلب من الحكومة القيام باتخاذ عدد من التدابير اللازمة لتهيئة تلك المؤسسات للقيام بانجاز المهام المطلوبة منها في اطار البرنامج.

أ.أحمد راجح الحاكم

على سبيل المثال لا الحصر تعتبر وزارة الشئون الاجتماعية والعمل من المؤسسات التنفيذية العملاقة التي تؤدي جملة من المهام الاجتماعية والخدمية الموجهة للحد من البطالة ومكافحة الفقر من خلال عدد من التكوينات والمؤسسات والاجهزة المتخصصة في مجالات الشئون الاجتماعية وشئون القوى العامة.

ومن اهم الاختصاصات والمهام التي تنفذها الوزارة عبر تكويناتها المختلفة بالوزارة وفروعها بالأمانة والمحافظات نظام استخدام وتشغيل القوى العاملة هذا النظام الذي يتم عبره تنظيم القوى العاملة سواء تسجيل الباحثين عن العمل او تشغيلهم وتوفير فرص عمل لهم وتنظيم العمالة العربية والاجنبية المستخدمة في المؤسسات والمنشآت واصحاب العمل في القطاعات المختلفة الحكومية والمختلطة والخاصة.

اوجه قصور ومعالجات

وعلى ضوء دراسة تقييمية نفذت لمراجعة نظام العمل المتبع في الواقع العملي من حيث القوانين والتشريعات المنظمة للعمل وأساليب واجراءات التنفيذ ووسائل العمل والتكوينات الادارية المنفذة ونظام المعلومات المستخدم ونظام الارتباط والعلاقة بين النظام والاطراف ذات العلاقة سواء المستفيدين او المؤسسات.. خرجت بتحديد لأوجه القصور وجوانب الخلل وتم على اساسها تحديد ما يتطلبه هذا النظام من تعديل ومعالجات عبر عملية تحديث وتطوير لهذا النظام استناداً الى قواعد ورؤى ومبادئ العمل المتبعة في تنظيم القوى العاملة الحديثة وادارة نظام معلومات سوق العمل التي اقرتها منظمة العمل العربية والدولية، وبحسب ما يتطلبه الواقع الميداني المعيش وفقاً لخصوصيات المجتمع اليمني لرؤى العمل التي حددها لبرنامج الأخ الرئيس في محاوره المختلفة سواء تحديث الادارة او مهام الحد من البطالة ومكافحة الفقر.

تحديث الهيكلية لقطاع القوى العاملة سيعمل على استيعاب التخصصات الحديثة

وقد خلصت هذه الدراسة الى تاكيد الحاجة الماسة والضرورة الملحة لاجراء عملية تحديث وتطوير لنظام استخدام وتشغيل القوى العاملة بما من شأنه استيعاب المهام والادوار الحديثة المحددة في الخطة العامة للدولة على الوزارة وتكويناتها في هذا المجال.. وجوهر عملية التحديث هنا يتلخص في تعديل ما هو قائم حالياً في الاجهزة المنفذة لنظام استخدام وتشغيل القوى العاملة ليواكب المتغيرات والتطورات الحديثة بما يوفر بيئة العمل الملائمة، لانجاز المهام والاعمال المرسومة ويحقق النتائج المتوخاة من هذا النظام ويمكنه من الاسهام في الحد من البطالة ومكافحة الفقر.

ونلخص فيما يلي اهم جوانب واتجاهات عملية التحديث لهذا النظام وفقاً لما خلصت اليه تلك الدراسة:

١- تحديث الهيكلية التنظيمية والادارية لقطاع القوى العاملة بما يساعد على انجاز المهام والوظائف المختلفة لعملية استخدام وتشغيل القوى العاملة وفقاً للخطة العامة للوزارة والسلطة المحلية.

ويشمل ذلك تقييم الاطر الادارية الحالية ومدى الحاجة لها وتعديلها وانشاء اطر ادارية جديدة تستوعب المهام والاختصاصات الحديثة.

٢- تحديث نظام واجراءات العمل المتبعة في انجاز المهام والاعمال المناطة والتكوينات المختصة المنفذة للنظام ويشمل ذلك الاجراءات والوسائل والاساليب المتبعة في العمل لانجاز معاملات المواطنين والمؤسسات ذات العلاقة بصورة تؤدي الى تبسيط الاجراءات الادارية وتحقيق السرعة والدقة في الانجاز.

٣- تحديث نظام البيانات والمعلومات لسوق العمل بصورة تستوعب كافة العوامل والمتغيرات الحاصلة في الميدان ويشمل ذلك نظام تسجيل المعلومات والاستمارات والنماذج والسجلات والوثائق المطلوبة للعمل بما يخفف العبء ويوفر الجهد ويحقق السرعة للأداء والدقة في العمل.

اضافة الى نظام التقارير الحديثة واستخراج المؤشرات في سوق العمل المحلية وتحليلها وتوفير معلومات دقيقة لمتخذي القرار.

٤- تحديث النظام القانوني والتشريعي المنظم للعمل في مجال استخدام وتشغيل القوى العاملة عبر مراجعة كافة النصوص القانونية والقرارات الحالية المنظمة للعمل والتوجيهات المرتبطة بها بصورة تستوعب المتغيرات الحاصلة ويشمل ذلك وضع اللوائح الداخلية التفصيلية التي تحدد الاجراءات التفصيلية والمهام والاختصاصات والضوابط الادارية للتنفيذ وبما يعالج مسألة العشوائية في التنفيذ.

تحديث نظم البيانات والمعلومات لسوق العمل من شأنه تحقيق السرعة في الأداء والدقة في العمل

٥- تحديث نظام علاقات وارتباطات الاطر الادارية المختصة مع مختلف الاطراف والجهات والمؤسسات الرسمية والخاصة بصورة تؤدي الى اعادة توازن وتكامل الاداء وسرعة الانجاز وحيوية العلاقة بما يخدم العمل.

٦- تحديث وتوسيع نشاط الاطر الادارية المنفذة للنظام لتشمل الوحدات الادارية الاصغر «المديريات» وفقاً لمبدأ اللامركزية العمل وفقاً لقانون السلطة المحلية رقم ٤ لسنة ٢٠٠٠م، واشراك المجالس المحلية في تشغيل العمالة المحلية الباحثة عن عمل.

٧- تحديث البيانات والمعلومات اللازمة عن سوق العمل المحلي ويشمل ذلك:

- معلومات كافة الباحثين عن عمل.
- معلومات كافة المشتغلين من القوى العاملة.
- معلومات المؤسسات والمنشآت والجهات العاملة.
- معلومات المنظمات والمؤسسات والمراكز والمعاهد والجهات المهتمة بالبطالة والتشغيل والتدريب والتاهيل والتمويل المحلية منها والدولية.
- بيانات ومعلومات كافة العمالة العربية والاجنبية المستخدمة.
- مكاتب التشغيل الخاصة ونشاطها.
- المؤسسات الرسمية والعامة والخاصة المهتمة بالبحث والدراسة في هذا المجال.
- الوسائل والاساليب الحديث المتبعة على المستويين العربي والدولي.

٨- تحديث الضوابط الادارية الخاصة بتنظيم استخدام العمالة العربية والاجنبية ويشمل ذلك:

- المعالجات اللازمة لنقل كافة صلاحيات تنظيم العمالة العربية والاجنبية المستخدمة في كافة القطاعات للوزارة وفروعها بالمحافظات.
- المعالجات اللازمة لازدواجية العمل في هذا الاطار بين الوزارة وغيرها من مؤسسات الدولة من جهة وبين مكاتب الوزارة في الامانة والمحافظات ومكاتبها في بعض المؤسسات الرسمية.
- المعالجات اللازمة لتصحيح وضع العمالة العربية والاجنبية المستخدمة فعلياً وبشكل استثنائي دون منحها تصاريح عمل.
- المعالجات اللازمة لتنظيم عمل بعض الجاليات الموجودة العربية منها والافريقية.
- المعالجات اللازمة للعمالة العربية والاجنبية التي تجاوزت المدة القانونية بما يكفل تشغيل البديل المحلي.

٩- تطوير قدرات وكفاءات العاملين في هذا المجال وتزويدهم بالخبرات والاساليب العملية الحديثة المطلوبة في هذا المجال ويشمل ذلك توظيف قدرات وكفاءات للأطر الجديدة التي سيتم انشاؤها في العمل.

١٠- اعتماد اساليب البرمجة والتخطيط في انجاز المهام والاعمال للتقييم الدوري لما يتم تنفيذه.

١١- تحديث وتطوير اساليب ووسائل العمل المتبعة في توفير فرص العمل اللازمة لتشغيل الباحثين عن عمل بما يفعل علاقة الارتباط المباشر بالباحثين عن عمل واصحاب العمل والارشاد والتوجيه المهني في المجتمع واسلوب التشغيل الذاتي والمشروعات الصغيرة وغيرها بالتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية المهتمة بالتشغيل.

١٢- تحديث وتوحيد الجهة المختصة عن بيانات ومعلومات الباحثين عن عمل في الاطر الادارية المختصة في الوزارة من خلال معالجة الازدواجية الحالية لعملية تسجيل كافة الباحثين عن عمل في بعض الجهات الرسمية.

وختاماً نؤكد وجود جهود وتحركات حثيثة داخل الوزارة لإحداث عملية تطوير شاملة نتطلع الى حصد ثمارها.

تلك هي اهم اتجاهات التحديث لنظام استخدام وتشغيل القوى العاملة التي اذا ما وجدت اهتماماً من قبل المعنيين لانجاز عملية التحديث التي ستؤدي الى احداث نقلة نوعية كبيرة في الاداء وتوفر جهداً كبيراً وتخدم العمل وتحقق الطموح في مجال استخدام وتشغيل القوى العاملة ونظام معلومات سوق العمل ويوفر بيئة عمل ملائمة لانجاز المهام والادوار التي حددها البرنامج الانتخابي لفخامة الأخ رئيس الجمهورية.

وهذا ما حرصنا على طرحه امام الجهات ذات العلاقة بهذا الجهد المتواضع الذي آمل أن يحظى بالاهتمام.

■ شهد قطاع التعليم والتدريب في الجمهورية اليمنية تطوراً وتوسعاً ملموساً استهدف خارطة التعليم بمختلف مستوياته وانواعه ومراحله والذي صاحبه ارتفاع في حجم النفقات الكلية باعتباره السبيل الوحيد لاحداث التطور الحضاري والتنمية الشاملة للمجتمع حيث تزايدات هذه النفقات سنة بعد اخرى حسب دراسة لمؤشرات التعليم صدرت مؤخراً عن المجلس الاعلى لتخطيط التعليم- حصلت «الميثاق» على نسخة منها- بلغت ٨٩,٦ مليار ريال عام ٢٠٠٠م لتصل عام ٢٠٠٥م الى ما يقارب من ١٧٨,٩ مليار ريال اي ما نسبته ٢١,٤٪ من الموازنة العامة للدولة وتمثل ما نسبته ٥,٩٪ من الناتج المحلي الاجمالي اي بزيادة قدرها ٩٩,٧٪ عن عام ٢٠٠٠م.

المجلس الاعلى لتخطيط التعليم يؤكد: زيادة الانفاق على التعليم العام والفني بنسبة ٩٩,٧٪ حتى ٢٠٠٥م

توفيق الشرعبي

واكدت الدراسة ان التعليم العام حظي بالنصيب الاكبر من اجمالي الانفاق لقطاع التعليم والتدريب حيث بلغ ١٣٦,٩ مليار ريال عام ٢٠٠٥م، اي ما نسبته ٧٦,٦٪ من اجمالي نفقات قطاع التعليم والتدريب، وما نسبته ١٦,٣٧٪ من اجمالي النفقات العامة للدولة وما يوازي ٤,٥١٪ من الناتج المحلي الاجمالي.

كما استخلصت الدراسة ان نسبة الانفاق الفعلي للتعليم العام مقارنة بالنفقات العامة للدولة ١٦,٩٦٪ عام ٢٠٠٢م، الا انها سجلت انخفاضاً تدريجياً خلال عامي ٢٠٠٣-٢٠٠٤م، ١٣,٧٪، ١٢,٣٨٪.

كما شكلت نسبة نفقات التعليم العام مقارنة بالناتج المحلي الاجمالي ٥,٣٢٪، و٤,٦٧٪ في الفترة من ٢٠٠٢-٢٠٠٤م، الا انها تراجعت لتصل الى ٤,٥١٪ عام ٢٠٠٥م.

وبلغت نسبة النفقات الجارية للتعليم العام مقارنة بالنفقات الجارية لقطاع التعليم والتدريب ٨٢,٤٪ عام ٢٠٠٣م.. ثم تتراجع لتصل الى ٨١,٤٪ عام ٢٠٠٥م.

وأكدت الدراسة ان النفقات الجارية للتعليم العام اتجهت الى التصاعد خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٥م، حيث زادت من ٩٥ مليار ريال عام ٢٠٠٢م، لتصل الى ١١٦,٩ مليار ريال عام ٢٠٠٥م، في حين ان النفقات الاستثمارية مازالت متواضعة مقارنة بالنفقات الجارية، حيث بلغت ٥,٧ مليار ريال عام ٢٠٠٢م، وتزايدت لتصل الى ٢٠ مليار ريال عام ٢٠٠٥م.

كما لفتت الدراسة الى ان نسبة النفقات الجارية مثلت ما نسبته ٩٤,٣٪، ٩٠,٣٪ من اجمالي النفقات العامة للتعليم العام عامي ٢٠٠٢-٢٠٠٣م، على التوالي، فيما انخفضت الى ٨٥,٤٪ عام ٢٠٠٥م، وعلى العكس من ذلك فقد تصاعدت نسب النفقات الاستثمارية نسبة الى النفقات العامة للتعليم العام والتي ارتفعت من ٥,٧٪ عام ٢٠٠٢م، لتصل الى ١٤,٦٪ عام ٢٠٠٥م.

واشارت الدراسة الصادرة عن المجلس الأعلى لتخطيط التعليم الى ان نسبة المرتبات والاجور وما في حكمها تحتل المرتبة الأولى من اجمالي النفقات الجارية حيث شكلت ما نسبته ٨٢,٤٪ عام ٢٠٠٢م، لتصل الى ٨٣٪ عام ٢٠٠٥م، بينما تراجعت نسبة المرتبات والاجور التعاقدية «مرتبات المعلمين غير اليمنيين» خلال الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٤م، حيث بلغت ٩٣,١٪، ٨٦,٨٪، ٦٧,١٪ على التوالي حيث تبين هذه النسب تناقصاً في الاجور التعاقدية نتيجة لإحلال معلمين يمنيين بدلاً من المعلمين غير اليمنيين بينما نلاحظ في المقابل ارتفاع المرتبات والاجور للمعلمين اليمنيين نتيجة لتنفيذ قانون المعلم وتطبيق استراتيجية الاجور عام ٢٠٠٥م.

وبما يتعلق بالانفاق على التعليم الفني والتدريب المهني اشارت الدراسة الى تزايد الاهتمام بالتعليم الفني والتدريب المهني خلال السنوات الخمس الاخيرة، مما انعكس على نسبة زيادة نفقاته، التي بلغت ٠,١٪ عام ٢٠٠٠م، من الناتج المحلي الاجمالي و٠,٤٪ من النفقات العامة للدولة و٢,٢٪ من اجمالي نفقات قطاع التعليم والتدريب وشكلت نفقاته الجارية نحو ٠,٩٥٪ ونفقاته الاستثمارية نحو ١٤٪ من اجمالي نفقات القطاع بينما وصلت هذه النسبة عام ٢٠٠٤م، الى ٠,١٦٪ من اجمالي الناتج المحلي، و٠,٥٪ من النفقات العامة للدولة و٢,٧٪ من نفقات قطاع التعليم والتدريب مثلت النفقات الجارية منها ١,٦٪ والاستثمارية ٨,٩٪ من اجمالي نفقات القطاع بينما تزايدت النفقات عام ٢٠٠٥م، لتصل الى ٨,٨٥ مليار ريال مثلت ما نسبته ٤,٩٥٪ من اجمالي نفقات قطاع التعليم والتدريب وما نسبته ١,٠٦٪ من اجمالي النفقات العامة للدولة وما نسبته ٠,٢٩٪ من الناتج المحلي الاجمالي.

وتشير هذه النسب بحسب الدراسة الى تزايد النفقات الجارية التي بلغت نسبتها بين ٠,٩٥٪ و١,٦٪ من جملة الانفاق على قطاع التعليم والتدريب لعامي ٢٠٠٠م و٢٠٠٤م.

بينما تراجعت النفقات الاستثمارية التي تراوحت بين ١٤٪ و٨,٩٪ للفترة نفسها مما اثر سلباً على نوعية الخدمات التعليمية لأن النفقات لم تكن تساوي حجم النمو في عدد المؤسسات التعليمية والطلاب ناهيك عن التكاليف الكبيرة لتجهيز وتاثيث وتامين التشغيل بالاضافة الى الزيادة في الرواتب اثر تطبيق استراتيجية الاجور عام ٢٠٠٥م.

الجدير بالذكر ان التمويل الحكومي يعد المصدر الرئيسي والوحيد لتنفيذ النشاطات التعليمية مما يتطلب تامين مبالغ اضافية وتفعيل آليات التواصل مع شركاء التنمية والمانحين لدعم الموقف الاستثماري بالاعتماد على منطلقات متينة يمكن البناء عليها لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لتطوير التعليم الفني والتدريب المهني واستقطاب الجديد لاستيعاب مستجدات العصر وتحقيق الانتشار المتوازن بين المحافظات وبما تتيحه مميزاتها النسبية.