

أنت تعمل ونحن نحى ظهرك

يحيى



محمد خالد

تصوير: • صبري صلاح

تقاطع من القطاعات لترك المشكلة وتحملها للغير، أو لستريات أعلى باستمرار لها.. بمعنى آخر: لم يعد هناك وقت ولا ظرف يسع بعدم التصدي للمسئولية للمشاكل التي تواجهه.. رأينا المطلوب هو التصرف.. هو الفصل والعمل والسلوك.. بحيث إن كل عامل في موقعه يأخذ الإجراء فعلا كأنه صاحب هذه المشكلة..

العملية يمكن أن تنظر إليها من زوايا متعددة.. زاوية التغييرات الجسدية التي تكون لها تأثيرات وأبعاد واسعة وشاملة.. ونحن لا نبدأ من فراغ.. وعلى سبيل المثال في القطاع العام حدثت تغييرات جذرية بعد صدور قانون إلغاء المؤسسات العامة، أصبحت كل شركة من الشركات تجلس بإدارتها، وجميعها العمومية تتحمل مسئوليتها بنفسها، وتتصدى لكل مشاكلها دون أية أرتعية أوسيطرة من مستويات أعلى.. ولا بد أن تترك لها المرونة في العمل وفق طبيعة النشاط الذي تمارسه.. وفي مجال الإدارة المحلية نبدأ بتغيير جذري ابتداء من ٣٠ يونية الحال.. لأن تكون

والتراب في تعدد المراجعة وتعتمد التوقيع لمجرد الاعتماد..

سالت:

طلب الرئيس السادات أن تصبح الثورة الإدارية واقعا ملموسا.. وأن تتم بسرعة حتى تشعير الجماهير بتحسين واضح وفوري في الإجراءات الإدارية المتصلة بها.. فكيف يتم ذلك؟ ومن أين نبدأ؟

فأجاب الدكتور على عبد المجيد بقوله: إننا ننظر إلى الهدف الأساس الذي نسمى إليه.. وهو زيادة الإنتاجية.. وأداء الخدمات إلى جماهير المتعاملين مع الأجهزة المختلفة.. بأسرع وأسهل وسيلة ممكنة.. ويمكن أن يتم هذا عن طريق تحسينات محدودة أو عن طريق إجراءات جذرية.. والرئيس السادات عندما أعلن الثورة الإدارية فهو يقصد بها أساسا أن الوصول إلى هذه الأهداف يكون بخطى أسرع بكثير من الخطى المتعددة عليها.. وفي نفس الوقت بإصلاحات جذرية تحقق هذه الأهداف.. بمعنى أنه لم يعد هناك وقت للعاملين في أي

.. لا حساب أو جزاء على الخطأ نتيجة العمل والمبادرة في أداء الخدمات للجماهير.. الجزاء والعقاب فقط على خطأ الإهمال أو الانحراف الشخصي.. لأن من يعمل بخطئ.. وحتى يتحول كل عامل في كل موقع إلى عنصر فعال يتجاوب سلوكه دون انتظار إلى تعليمات من أعلى.. أو «زحلقة» المشكلة إلى مستويات أعلى لا تعرف مداها.. أي الهروب من المشكلة..

العمل - أيًا كان نوعه - يستطيع أن بطوره وينميه ويحقق الاستخدام الأمثل للإمكانات والموارد المالية والمادية المتاحة.. للانطلاق إلى أفاق تحقيق أهداف مجتمعا العديد من التقدم المنشود في مختلف الميادين.. إذن.. بمفهوم الثورة الإدارية.. تتغير النظرة العميق للموظف التي ظلت سائدة في ترواين الترولف منذ عهد الاحلال البريطاني إلى الآن.. وهي نظرة قائمة على عدم الثقة والتشكيك.. وأن الموظف «حرام».. وهذا.. في نظري - سر كل التعقيدات الروتينية والمكبدة للتعامل مع الجمهور.. والחסوف القائل من تحمل المسئولية لدى غالبية العاملين.. وكثرة اللوائح والتعليمات

بهذا المفهوم الجديد لدفع عجلة العمل الإداري لصالح مجتمعا.. بدأ الدكتور على عبد المجيد وزير الدولة للتنمية الإدارية حديثه مع.. حول المؤشرات الصحيحة للانجذاب المطلوب للثورة الإدارية التي أطلق شرارتها الرئيس محمد أنور السادات.. والتي تعني في مقدمة أهدافها التغيير الجاد المخلص لسلكتنا ونظمنا وقوانيننا ولوائحنا وإجراءاتنا.. بما يحقق رفع كفاءة الأداء وثرشيد الإنفاق ودفع الإنتاج، وسرعة تقديم الخدمات إلى الجماهير.. وتحقيق هذه الأهداف يتطلب تعبئة جهد جميع العاملين في جميع المجالات للمشاركة في العمل الوطني.. والإنسان العامل هو العنصر الفعال في

للوزارات المركزية أية صلاحيات تنفيذية على المحليات.. وإذا استتصر على التخطيط الإستراتيجي العام والمتابعة.. وجميع الأعمال والصلاحيات التنفيذية والمعاملين القانونيين عند الأعمال تنقل إلى المحليات. بحيث يصبح كل محافظ فعلاً وبأجهزته وفي مواقع العمل الحقيقية مسؤولاً ومتصدياً لعماله المحليين بكل الصلاحيات وبالعاملين اللاميين لتنفيذ ذلك.. ومعنى هذا نقل جميع العمليات الذين يقومون عند الأعمال التنفيذية من الوزارات المركزية إلى المحليات.. ونتيجة لهذا تنقضى عملية التأخير في هذا القرار.

أيضا عملية المركزية التي تشكو منها.. لا تحتاج إلى تطبيق الا مركزية بالتفويض إنما بصلاحيات أساسية.. تنفاد بها العكس الموجود بين العاملين في هذه الوزارات المركزية.. ويستتبع هذا إجراؤه أمر بالغ فيه القرار: لن تتم تعيينات القوى العاملة في القاهرة الكبرى (القاهرة والجيزة والقليوبية) والإسكندرية.. ويتم التوزيع مباشرة على المحليات بناء على احتياجاتها. والاتصال مباشرة بينها وبين القوى العاملة دون توسط من الوزارات المركزية.. وأصبحت القاهرة الكبرى والإسكندرية.. لبتداء من الآن.. مناطق مغلفة بالنسبة لتعيينات الجديدة.. وأي استثناء من ذلك يكون من اليوم بقرار من مجلس الوزراء.. إلى هذا ترشيح تعيين القوى العاملة حسب التزام الدولة بتعيين المحررين. وحيث الحاجة الحقيقية إليهم.. مما يساعد على منع التكدس بالقاهرة والإسكندرية.. التكدس ببس على الإسكان والمواصلات والمرافق الأخرى، دون عمل حقيقي هؤلاء العاملين 11 ولكن في المحليات حيث يوجد العمل، وحيث بلابل الأجر إنتاج.. حيث المشاكل الحقيقية للعمال.. حيث غالبية السكان لمصر 11 وبالتالي يكون هناك الحديث عن التنمية المحلية. وليس فقط في القاهرة والإسكندرية..

هناك إجراء ثالث.. حتى لا يأتى العاملون من خارج القاهرة والإسكندرية وأيضا من عواصم المحافظات ويسالروا لهذا العمل، ربما يستتبع هذا من ضياع جهد الموظف طيبة في السفر وليس في العمل 11 ومن عبه على رسائل النقل، ومن إنفاق من مرتبه شهريا على السفر.. ترون أن يعمل كل عامل في مكانه وفي محافظته.. وينتقم بطلبه إلى محافظته لينقل وإن لم تكن له درجة تنقل له الدرجة فوراً..

مثل هذه الإجراءات.. والحديث ما زال لوزير الدولة للتنمية الإدارية.. لا يخص موقعا دون آخر.. وإنما هي تنعكس على تطبيق مبدأ وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.. والأجر مقابل العمل..

أيضا إجراء آخر عاجلنا بإجراءات حاسمة

وسريعة.. مشكلة التكدس في ميناء الإسكندرية حيث جزء كبير من استثمارات الدولة.. واجهنا هذه المشكلة بإجراءات حاسمة للتصرف في الموجودات الراكدة والثالفة في المخازن منذ سنين طويلة.. وتشغل الأماكن المحزنة.. وقد لا تحتاج إليها الحكومة أو القطاع العام.. ونحتاج إليها السوق من القطاعات المختلفة وتنشئ بعجلات مرء 11.. فعلا بدأنا في تصريفها.. ووصلنا الآن لحصيلة قدرها ٢٢ مليون جنيه في أقل من ستة أشهر.. وهذا إجراء لن ينتهي.. وعندما تنصرف في المخزون الراكدة وفي الخردة يخف الطلب لاستثمارات جديدة، ويقل التخزين في الغراء.. ويسهل انسياب البضائع الواردة عن طريق الموانئ لأن المياه يجب ألا ينظر إليه كمخزون! وقد انتهينا من وضع الأنظمة الجديدة السليمة للمخازن ومراقبة المخزون وتنطبق ذلك بسهولة..

الطاقات المعطلة !!

■ ■ ■ سألت:

ماهى أبعاد خطة الثورة الإدارية لإصلاح المسار الاقتصادى لتنمية الإنتاج؟

أجاب الدكتور على عبد المجيد بقوله: يعتمد الإصلاح الاقتصادي على مدى النجاح في تنمية الإنتاج لسد احتياجات الاستهلاك المحلي والتصدير للخارج، للحصول على الموارد اللازمة من النقد الأجنبي للحصول على الاحتياجات المطلوبة استيرادها. وفي إطار خطتنا لدعم الإنتاج من خلال تنمية الطاقات الفعلية لوحدات الإنتاج للوصول بها لأقرب ما يمكن من الطاقات الإنتاجية المصممة، والإفادة بالطاقات المعطلة التي تبلغ قيمتها أكثر من ٢٨٠ مليون جنيه سنويا 11 والتخلص من المخزون الراكدة وكفاءة استخدام الموارد المتاحة من القوى البشرية والآلات وأدوات العمل والمعدات ومستلزمات التشغيل، وتطوير نظم العمل في المجالات الأكبر أثرا على الاقتصاد القومي. وإعادة النظر في دور الدولة بالنسبة للإنتاج



د. على عبد المجيد:

لا بد أن تترك لكل وحدة المرونة في العمل وفق طبيعة نشاطها.

بأجهزتها ووحداتها (القطاع العام) أو التدخل غير المباشر الذي تتولى فيه الدولة التوجيه والإشراف والرقابة من خلال القوانين والنظم واللوائح المنظمة لأنشطة الإنتاج التي يباينها القطاع الخاص.. أيضا تدعم النشاط التجاري في مجالات الإنتاج الزراعي والصناعي والحرفي.. والاهتمام والرعاية للمستثمرين العرب والأجانب دعما لسياسة الانفتاح..

■ ■ ■ وبالنسبة للتخفيف من

معاناة الجماهير.. ؟

- تشمل جهود الإدارة التي نركز عليها كاستقطاقات للثورة الإدارية عددا من المجالات من أبرزها:

* تطوير أسلوب تفكير الموظف العام بحيث نفرض في أعماق نفسه أن الوظيفة العامة تكليف وليست ترفيفا، وأن أجره الذي يتقاضاه من الدولة إنما هو مقابل خدمة الجمهور..

* تحسين الأداء من خلال تحسين وسائل وأدوات العمل، وتعميم استخدام الأدوات الحديثة للكتابة والنسخ والتصوير والطباعة.. وتوفير المكان المناسب لأداء العمل على صورة كريمة، مع العمل على التغلب على تكدس أماكن العمل عن طريق تقسيم العمل إلى فترتين صباحية ومساءنية بنظام الورديات..

* تطوير نظم وأساليب العمل واللوائح والتعليمات التي تحكم إجراءاته. وعمل المسابقات بين وحدات العمل المختلفة ومكاناته الأندر على التطوير..

* تحسين تشغيل المرافق العامة وعمل نظام للحوافز بمنح مكافآت معينة ترتبط باستمرار التشغيل بالطاقة الكاملة.

* إشراك ممثلين عن المتفعين في إدارة المرافق العامة.. ومنها مرافق النظافة العامة بما يكفل التعاون بين المسؤولين عن هذه المرافق والجماهير المستفيدة من نتائج خدماتها..

■ ■ ■ سألت:

الموظف والعامل موضع اهتمام دائم.. ظالم ومظلوم! أين موقعه وهل يتمتعون بشاكلة والعمل على حلها وتوفير قدر من الضمانات وإطلاق الحوافز وبث الثقة فيه.. وهل سيراعى ذلك في مشروعى قانون العاملين بالحكومة وأيضا في قانون العاملين بالقطاع العام.. وما موضع بحث ومناقشة الآن...؟

أجاب الدكتور على عبد المجيد:

الإنسان هو العنصر القمالي في العمل.. وهو موضع اهتمام.. وتوجه العناية في نظام اختيار القيادات بما يكفل وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وفي الوقت ذاته نوفر الاستقرار والاستمرار في مواقع المسؤولية.. وتطوير نظم العاملين بالحكومة والقطاع العام، بما يكفل معاملتهم على الأساس الموضوعى للوظيفة.. وعلاقتها

ومسؤولياتها، ويكفل في الوقت ذاته الاطمئنان إلى مستقبلهم والعدالة في معاملتهم.. وإرساء مبدأ الجدارة في التعيين.. والترقية، وأيضا وضع وتطبيق نظام لحوافز العمل بالمرافق العامة لرعي كفاءة تشغيلها.. حوافز إيجابية مع عدم التفاضى عما يسمى بالحوافز السلبية أى العقاب.. كل هذه النواحي روعيت كأهداف لا بد من معالجتها في قانون العاملين المدنيين بالدولة وقانون العاملين بالقطاع العام المزمع إصدارها.. لأن المسألة ليست بمجرد تغيير القانون من أجل التغيير وليست بمجرد عمل قانون جديد لإعطاء مزايا مادية مجردة للعاملين.. إنما مشروعا للقانونين أعدا على أساس معالجة كل هذه المشاكل السابقة، وتطوير نظام الأجور بما يدفع إلى زيادة الإنتاج، وعلى أساس مبدأ الثواب والعقاب.. وكل على قدر عمله.. حتى لا تكون الأجور عبئا على موارد الدولة، بقدر ما تكون وسيلة لزيادة الإنتاجية وزيادة الموارد.. حتى تتمكن الدولة من مقابلة الاحتياجات المادية الحقيقية للعاملين في الدولة بعيدا عن عنصر التضخم.. حتى لا يشعر العامل بمجرد زيادة مادية مؤقتة تضيق منه ثوبها بعد فترة قصيرة في خضم التضخم وارتفاع الأسعار.. 1

■ ■ ■ سألت:

وكيف الوصول إلى أهداف الثورة الإدارية لتبعدها عن دائرة الشعارات؟ وكان الدكتور على عبد المجيد وزير الدولة للتنمية الإدارية قد نهيأ تماما لهذه الإجابة.. ولذلك قال:

الرئيس السادات أطلق شرارة الثورة الإدارية ولا أقول أعلن شعار الثورة الإدارية.. والوصول إلى أهدافها يكون بفهمهم أن الحكومة جميع أفراد الشعب.. عاملين ومتعاملين.. في جانب واحد.. أصحاب مشكلة واحدة.. لكل دور وفعل وليس لأحد منهم دور وفعل، والآخر متفرج! أن الألمان أن توازن بين الحقوق والواجبات، وخروجنا من أزمتنا يكون بتعاون كل فرد.. عامل ومتعامل.. بأداء الواجبات أولا، حتى تنساب إليه الحقوق ويقدر كبير.. ولن تصرفنا مشاكل العاملين عن أهدافنا، بعد أن أعطيناهم الثورة حفرنا كثيرة، وجرفنا التيار بأن نطالب فقط بالحقوق.. ومزيد من الحقوق 11.. دون أن ننظر إلى الواجبات

● والحقوق تمثل الأعباء والواجبات تمثل الموارد.. على كل عامل أن يرتفع في أداء عمله إلى روح ٦ أكتوبر.. وهي روح الإنسان المصرى الحقنى الذى انتصر في أفسى الظروف على الجشع الإبرائيل المتوافرة له جميع وسائل الحياة الحديثة.. إننا مطالبون في مواقع عملنا أن يكون كل عامل جنديا في موقعه بالفعل والعمل.. بالإنتاج.. والمزيد من الإنتاج..