



معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطينية (ماس)

خيارات تجاوز مشكلات توحيد القطاع الحكومي في ظل المصالحة الوطنية

2011

1. مقدمة

توالت الأحداث السياسية في الأراضي الفلسطينية عقب فوز حركة "حماس" بانتخابات المجلس التشريعي في العام 2006، ومن ثم تشكيلها لأول حكومة فلسطينية. ابتدأت هذه الأحداث بالحصار الإسرائيلي والمقاطعة الدولية للحكومة الفلسطينية، وقطع المساعدات عنها، وانتهت بما بات يُعرف بـ "الانقسام الداخلي" بعد سيطرة حركة "حماس" على السلطة في قطاع غزة. وبالنتيجة، خضعت الأراضي الفلسطينية منذ حزيران 2007 لإدارة حكومتين؛ واحدة في الضفة الغربية والأخرى في قطاع غزة. وبدأت حالة من الخصام والصراع بين الجانبين لم يشهدها التاريخ الفلسطيني من قبل. واستقر الوضع على حالة شرذمة وانقسام غير مسبوق. واستخدم كل من طرفي النزاع أدواته المختلفة لترسيخ سلطته ولتحقيق مكاسب وامتيازات. الأمر الذي انعكس في توظيف عدد كبير من الموظفين الموالين في مؤسسات حكومية متضخمة أصلاً.

وفي حال إتمام المصالحة الوطنية، والاعتراف بضرورة تحقيق تسوية لأوضاع العاملين في القطاع الحكومي، واستيعاب الموظفين في كل من الضفة وغزة تحت إطار واحد، سيواجه مهندسو المصالحة تحد كبير للتعامل مع الواقع الجديد. ويتطلب هذا الواقع تضافر كل الجهود من أجل تشخيص المشكلات والتعرف على جوانبها وأبعادها المختلفة، ومن ثم إيجاد السبل والآليات المناسبة للتعامل معها بصورة عادلة وبأقل التكاليف الآتية والمستقبلية.

ومن منطلق دوره في مساعدة صانعي السياسات في فلسطين وتحليل القضايا الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه البلاد، أعد معهد ماس هذه الورقة لتشكّل خلفية نقاش لقاء الطاولة المستديرة الذي ينفذه المعهد بالتعاون مع مؤسسة فريدريش ايبيرت الألمانية، والذي سيعقده المعهد لتناول هذه المسألة وتقييم حلول ممكنة لها. والهدف من الورقة إلقاء الضوء على أهم القضايا الاقتصادية والاجتماعية المرتبطة بالتغيرات التي طرأت على التوظيف في القطاع الحكومي، بهدف دعم وترشيد الحوار للتوصل إلى تصور عام لإشكالات هذه المسألة ولوضع حلول مناسبة لها.

2. القطاع الحكومي الفلسطيني (نظرة إحصائية)

كان قطاع الموظفين العموميين في الأراضي الفلسطينية قطاعاً مهماً وقطاعاً إشكالياً منذ نشأته في العام 1994. ولقد ورث هذا القطاع العام المهام التي تركتها السلطة المدنية الإسرائيلية، وكان عليه أن يتوسع بسرعة كبيرة ليشكل الهيكلية الإدارية للسلطة الوطنية. وتشير التقديرات إلى أن عدد الموظفين التابعين للإدارة المدنية الإسرائيلية منتصف العام 1994 بلغ نحو 22 ألف موظف¹. إذن، كان هناك من جهة حاجة لبناء هيكلية إدارية جديدة ومتكاملة ولكن هناك نقص كبير في الكفاءات وفي الخبرة الإدارية المؤهلة لتأسيس بيروقراطية حكومية كفؤة.

ظل التوظيف الحكومي منذ نشأته عرضة لضغوط سياسية شديدة، إذ كان تقليدياً ملاذ السياسيين لحل الإشكالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الملحة. ومنذ البداية، التزمت السلطة الوطنية بتشغيل معظم العائدين من كوارث منظمة التحرير الفلسطينية في الخارج في التوظيف العمومي. وكلما مر الاقتصاد بأزمة اقتصادية أو سياسية، كان السياسيون يلجؤون للتوظيف العام كأداة سهلة نسبياً ومتاحة لحل الأزمات. ويكفي أن نشير إلى أن الانخفاض الحاد في أعداد العمال الفلسطينيين في إسرائيل خلال فترات الإغلاق تم الحد من بعض نتائجه الاجتماعية عبر التوسع في التوظيف العام.

هذا الوضع طبعاً ما كان له أن يستمر، إذ أن الرواتب والأجور باتت تستقطع نسباً كبيرة من الموازنة. ومن جهة أخرى، فإن إيرادات الموازنة نفسها كانت عرضة لتقلبات شديدة (المساعدات الخارجية وعوائد المقاصة من إسرائيل). فضلاً عن أن الإيرادات المحلية للموازنة لم تكن تزداد على ذات وتيرة ازدياد النفقات، خصوصاً في فترات الحصار الاقتصادي والأزمات المتكررة. وليس سراً أن معظم الدراسات والمراجعات التي وضعت للاقتصاد الفلسطيني حذرت من ورطة التوسع غير المنضبط للتوظيف العام، وأنه يحل مشكلة آنية ولكنه يخلق أزمة مزمنة. وأن السلطة الوطنية فقدت واحدة من أهم المميزات التي كانت تتمتع بها في أواسط التسعينات: سلطة غير مثقلة بأعباء بيروقراطية غير فعالة وذات كلفة عالية. ولكن، قد يحتاج آخرون عن حق، بأن الضغوط على القيادة السياسية كانت كبيرة فعلاً، وأن الخيارات أمامها كانت محدودة جداً.

شهد القطاع العام الفلسطيني تذبذباً في مؤشراتته الرئيسية خلال الفترة (1994-2009). وساهمت مجموعة من الظروف والعوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية في تحديد الاتجاهات العامة لهذا القطاع. ويمكن تقسيم التحولات الرئيسية التي شهدتها هذا القطاع إلى 4 فترات رئيسية:

الفترة الأولى (1994-2000)، وتميزت بالتوسع الكبير في التوظيف العمومي نتيجة الاستقرار السياسي النسبي والانتعاش الاقتصادي الذي ساد خلال تلك الفترة. وبدأ الاتجاه العام للتوظيف العمومي، في **الفترة الثانية (2000-2004)**، يأخذ منحاً آخر اتسم بالثبات النسبي (مع ارتفاع طفيف) في أعداد الموظفين العموميين في ظل تردي الأوضاع السياسية والأمنية وتأثر قدرة السلطة على التوظيف. واستمر هذا الوضع حتى نهاية العام 2004.

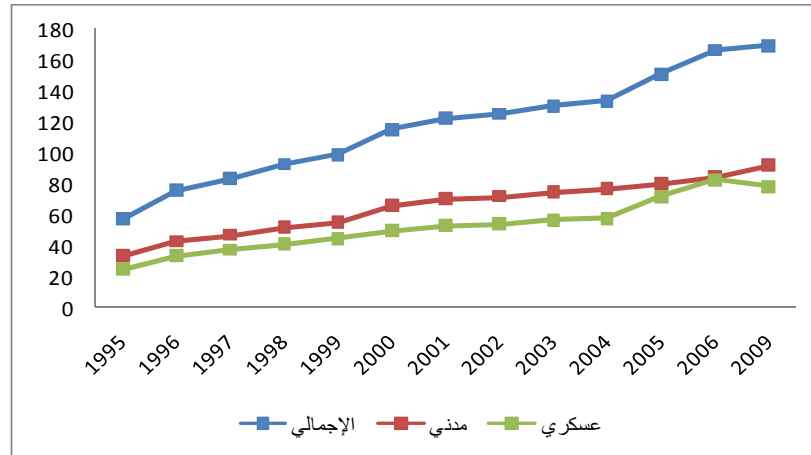
¹ ملحي، غانية. القطاع الحكومي الفلسطيني واقعه ومشكلاته وأفاق نموه ومتطلبات إصلاحه. المركز الوطني للدراسات الاقتصادية، 1998.

في الفترة الثالثة (2005-2006)، عاد القطاع الحكومي ليشكل الحل والمخرج للأزمات والتسويات السياسية التي سادت، ولكن هذه المرة كان الحل لتسويات سياسية داخلية بين الفصائل والتنظيمات الفلسطينية². وبرزت ظاهرة التوظيف على أساس المحاصصة الحزبية والفصائلية، وتضخم القطاع الحكومي بشكل ملحوظ خلال تلك الفترة.

أما الفترة الرابعة (2007-2009)، فهي مرحلة ما بعد الانقسام. فبعد حدوث الانقسام الداخلي منتصف العام 2007، وما نجم عنه من ازدواجية في الحكم وفي إدارة المؤسسات العامة وتشغيلها، شهد قطاع الوظيفة العمومية الحصة الأكبر من التأثيرات السلبية. وتم خلال هذه المرحلة (مرحلة ما بعد الانقسام) رسم ملامح جديدة للقطاع العام وللتوظيف الحكومي على وجه الخصوص. وارتفعت مرة أخرى أعداد الموظفين العموميين لأسباب ودوافع في غالبيتها سياسية تتفق والأجندة الخاصة بطرفي النزاع، ولكنها بالتأكيد لا تستند للاحتياجات الوظيفية والأولويات الوطنية، ولا تراعي مبدأ الكفاءة وتكافؤ الفرص.

يعرض الشكلان التاليان أهم المحطات والتطورات التي شهدتها قطاع الوظيفة العمومية من حيث الأعداد والمعدلات المستخلصة خلال الفترة (1995-2009). يليه عرض تفصيلي لواقع التوظيف العمومي خلال المراحل الزمنية المختلفة.

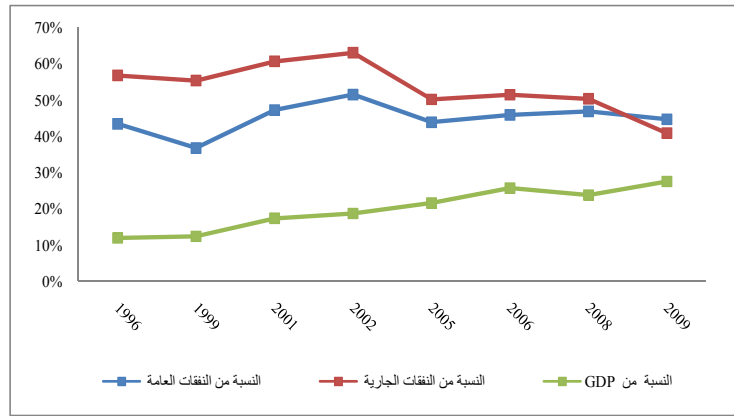
شكل 1: تطور أعداد الموظفين العموميين خلال الفترة (1995-2009)



المصدر: بيانات وزارة المالية، الموقع الإلكتروني للوزارة www.pmf.ps

² شهدت هذه الفترة اندماج حركة حماس في الحياة السياسية وخوضها للانتخابات التشريعية، ولاحقاً توقيع اتفاق المصالحة (اتفاق مكة) بين حركتي فتح وحماس.

شكل 2: بعض المعدلات المستخلصة لإجمالي قيمة رواتب الموظفين العموميين خلال الفترة (1996-2009)



المصدر: السنوات (1995-1998)، عمر عبد الرازق، هيكل الموازنة العامة، معهد ماس. 2003.
السنوات (1999-2009)، وزارة المالية، دائرة الموازنة العامة، مشاريع الموازنة العامة لعدة سنوات.

الفترة (1994-2000)

كان قطاع الموظفين العموميين الفلسطيني قطاعاً مهماً وإشكالياً منذ نشأته عام 1994 لما يحمله من إيجابيات من جهة ومن تناقضات وتعقيدات ساهمت في رسم ملامحه من جهة أخرى. فهو المستوعب الأساسي لقوة العمل الفلسطينية، وهو أيضاً المستنفذ الأكبر للموارد المالية المحدودة للسلطة الوطنية.

جدول 1: فاتورة رواتب موظفي القطاع العام (معدلات مستخلصة) للعام 2001

الدولة	المعدل		
	كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي	كنسبة من النفقات الجارية	كنسبة النفقات العامة
الجزائر	7.5	-	-
مصر	7	31.2	26.2
إسرائيل	8.7	23.9	21
الأردن	6.3	21.2	18
لبنان	8.6	25.2	22.6
المغرب	12.5	-	-
سوريا	9	54	30.8
تونس	12	49.6	37.6
الأراضي الفلسطينية المحتلة*	17.4	52.0	37.6

Source: Adam, Christopher and Cobham, David and Kanafani, Nu'man. "Budgetary and fiscal policy for a new Palestinian state. London: Routledge, 2004.

- البيانات المتعلقة بالأراضي الفلسطينية تخص العام 2000 ومصدرها وزارة المالية الفلسطينية والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

بدأ الرصد الفعلي لعدد الموظفين عام 1996، وبلغ في حينه 75.4 ألفاً (37 ألف مدني و38.4 ألف عسكري). وقد تزايدت أعداد الموظفين بشكل دراماتيكي في الأعوام اللاحقة، وتحديدًا حتى العام 2000، وبمتوسط زيادة بنسبة 12.4% سنوياً. ليبلغ نحو 115 ألف موظف (62 ألف مدني و53 ألف عسكري) في نهاية العام 2000.

ساهم القطاع العام الفلسطيني في العام 2000 بتوظيف ما نسبته (19%) من إجمالي العاملين. وشكلت رواتب هؤلاء العاملين نحو 38% من إجمالي الإنفاق العام. وتعتبر هذه المعدلات مرتفعة نسبياً لدى مقارنتها بالمعدلات المناظرة في عدد من الدول العربية، وخاصة في ظل حداثة التجربة الفلسطينية ومحدودية الموارد المالية للسلطة الفلسطينية (أنظر الجدول).

الفترة (2001-2004)

ساهمت الضغوط الناجمة عن اندلاع الانتفاضة الفلسطينية الثانية، وما رافقها من إجراءات إسرائيلية تمثلت أساساً بتخفيض أعداد العمال الفلسطينيين في سوق العمل الإسرائيلي، وتأثر الموارد المالية للسلطة، ساهمت في زيادة الضغط على القطاع العام الفلسطيني حتى وصل إلى درجة الأزمة. فمن جهة، زادت حصته النسبية في التوظيف نتيجة تراجع قدرة القطاعات الأخرى (الخاص والأهلي والعمل في إسرائيل) على استيعاب العمالة. وكان على السلطة آنذاك مواجهة هذا الوضع، وهو ما تم عبر زيادة التوظيف ولكن بوتيرة أقل من الفترة السابقة. ومن جهة أخرى، كانت موارد القطاع العام المالية في انخفاض مستمر نتيجة القيود والمحددات التي فرضتها الدول المانحة، وتأثر قدرة السلطة على حشد الموارد المالية المحلية والخارجية.

بالنتيجة، ارتفعت مساهمة القطاع العام في التوظيف خلال تلك الفترة وتراوح بين 22% و25%. وجاءت هذه الزيادة النسبية رغم تراجع متوسط الزيادة السنوية على أعداد الموظفين والتي بلغت 3.7% بين الأعوام (2001-2004). ووصل العدد الإجمالي للموظفين العموميين لنحو 133 ألف موظف (76 ألف مدني و57 ألف عسكري)، شكّلوا نحو 22% من إجمالي العاملين في الأراضي الفلسطينية.

الفترة (2005-2006)

مر القطاع الحكومي الفلسطيني بتطورات عديدة منذ العام 2005، حيث شهد هذا العام ارتفاعاً كبيراً في أعداد الموظفين العموميين، وبلغ عددهم الإجمالي 150.7 ألف موظف. واستمر العدد في الزيادة في العام 2006، وهو العام الذي فازت به حركة حماس بالانتخابات التشريعية وشكلت الحكومة العاشرة في عمر السلطة، ليبلغ نحو 166 ألف موظف (84 ألف مدني و82 ألف عسكري) في نهاية العام. وساهمت مجموعة من العوامل في حدوث هذه الزيادة الكبيرة في أعداد الموظفين في العامين 2005 و2006، أهمها استمرار سياسات التعيينات القائمة على أساس المحاصصة الفصائلية، عبر ما يسمى بـ لجنة الشراكة، وليس الاحتياجات الفعلية، ودون الالتزام بأحكام قانون أمنياً المدنية³، وتم استيعاب نحو 14 ألف عسكري كانوا تحت الاختبار وهم من نشطاء الانتفاضة الثانية والمطلوبين أمنياً لإسرائيل. وشكلت هذه الزيادة في أعداد العاملين عبئاً إضافياً على خزينة السلطة، حيث ارتفعت فاتورة رواتب وأجور

³ أبو دية، أحمد. الأداء المالي للسلطة الوطنية الفلسطينية. الإتحاف من أجل النزاهة والمساءلة - أمان. 2008.

الموظفين لتبلغ 1,189 مليون دولار، أو ما نسبته 46% من إجمالي الإنفاق العام في العام 2006. وبلغت نسبة الموظفين العموميين 23.7% من إجمالي العاملين في الأراضي الفلسطينية.

الفترة (2007-2009)

بعد حدوث الانقسام في حزيران 2007، أخذ واقع قطاع الموظفين العموميين منحى آخر، حيث تم تشكيل حكومة الطوارئ برئاسة د. سلام فياض، وقررت هذه الحكومة تجميد كل التعيينات التي تمت بعد تاريخ 2005/12/31. وشمل هذا القرار نحو 31 ألف موظف (23 ألف عسكري، و8 آلاف مدني)⁴. ونجم عن هذا التطور تغير نوعي في عدد وتركيبه موظفي القطاع العام، حيث تراجع العدد الكلي للموظفين العموميين وفقاً لإحصائيات وزارة المالية في رام الله ليلبلغ 146 ألف موظف في العام 2009 بعد أن كان 166 ألفاً وفقاً لإحصائيات العام 2006. وتعتمد هذه الإحصائيات كشوف صرف الرواتب للدلالة على أعداد موظفي القطاع العام.

وفي المقابل، سارعت حكومة حماس في غزة إلى توظيف عدد كبير من الموظفين في المؤسسات الحكومية في القطاع لعدة أسباب. تمثلت هذه الأسباب بشكل أساسي في الرغبة في تعويض الموظفين غير الملحقين في وظائفهم بناء على تعليمات وقرارات الحكومة في الضفة، ودفع رواتب الموظفين المفصولين والمقيمين في غزة، إضافة إلى رغبة حكومة حماس في إدارة المؤسسات بواسطة موظفين يتبعون نهجها وينفذون سياساتها. وبناء عليه، تم توظيف 4,200 موظف جديد في القطاع الحكومي. يضاف لهم نحو 3,400 من الموظفين المفصولين الذين تم تعيينهم، وحوالي 15,500 عسكري. ليلبلغ عدد الموظفين (المدنيين والعسكريين) الذين يتلقون رواتبهم من حكومة حماس نحو 23 ألف موظف⁵.

وبناء على المعطيات السابقة، بلغ عدد الموظفين العموميين في كل من الضفة الغربية وقطاع غزة نحو 169 ألف موظف (91.5 ألف مدني و77.5 ألف عسكري)⁶. يشكل هؤلاء نحو 23.5% من إجمالي العاملين في الأراضي الفلسطينية. وبلغت رواتب الموظفين العموميين في الضفة وغزة حوالي 1,647 مليون دولار في العام 2009 بعد إضافة نحو 180 مليون دولار والتي تشكل فاتورة الرواتب التي تدفعها حكومة حماس سنوياً⁷.

3. تشخيص المشكلة

بناء على العرض السابق لأهم الإحصائيات والمؤشرات المتعلقة بالوظيفة العمومية والتطورات التي مرت بها خلال السنوات السابقة، نستطيع توقع حجم المشكلة المتعلقة بالموظفين العموميين التي ستواجه الموقعين على المصالحة ومعالجتهم لازدواجية الوظائف وتضخم فاتورة الرواتب، والتي نجمت عن

⁴ ديوان الموظفين العام - غزة. الخسائر المالية الناتجة عن استتلاف الموظفين في القطاع الحكومي. 2009.

⁵ ديوان الموظفين العام - غزة. مرجع سابق.

⁶ استندت لتقديرات الباحث بناء على البيانات الصادرة عن وزارة المالية في رام الله وديوان الموظفين في غزة.

⁷ حسب من قبل الباحث بناء على البيانات الصادرة عن وزارة المالية في رام الله وديوان الموظفين في غزة.

السياسات التي طبقت في كل من الضفة والقطاع. فقد اتبعت الحكومتين في الضفة وغزة عدد من الإجراءات واتخذت قرارات حاسمة في معظمها أثرت على واقع قطاع الموظفين العموميين وملامحه الأساسية. ومن هذه الإجراءات:

- إصدار عدد من القرارات الحكومية من قبل الحكومة في الضفة بشأن الموظفين العموميين في قطاع غزة والتحاقهم بأعمالهم والتزامهم بسياسات الحكومة في الضفة وعدم التعامل مع حكومة غزة⁸. وبشكل خاص، أعطت الحكومة في الضفة، للموظفين العموميين في قطاع غزة، صلاحية تقدير الموقف والاختيار بين الالتحاق، أو عدم الالتحاق، بمكان عمله في المؤسسة الحكومية في قطاع غزة (القرار رقم 4 لسنة 2007).

شكّل هذا القرار السند الأساسي للموظفين العموميين في غزة للإحجام عن الالتحاق بوظائفهم رغم تسلمهم لرواتبهم بشكل منتظم من قبل حكومة الضفة. تجدر الإشارة إلى أن موظفي وزارتي التربية والتعليم والصحة (نحو 18 ألف موظف) لم يستكفوا عن العمل واستمروا في وظائفهم حتى بعد الانقسام.

تتكلف خزينة السلطة في رام الله نحو 500 مليون دولار سنوياً نظير الرواتب والتعويضات الأخرى التي تدفع للموظفين العموميين في غزة. وتثار مخاوف جدية حول تأثير مهاراتهم وقدراتهم على ممارسة أعمالهم بعد أكثر من أربع سنوات من الانقطاع عن ممارسة أعمالهم ووظائفهم.

- قررت الحكومة في الضفة تجميد كل التعيينات التي تمت بعد تاريخ 2005/12/31. وشمل هذا القرار نحو 31 ألف موظف بين مدني وعسكري.

- قامت الحكومة في غزة بتعيين نحو 23 ألف موظف جديد (7.5 ألف مدني و15.5 ألف عسكري) في قطاع غزة. وتبلغ فاتورة الرواتب لهؤلاء الموظفين نحو 180 مليون دولار سنوياً. وحلّ جزء كبير من هؤلاء الموظفين محل الموظفين المستكفين في المؤسسات والدوائر الحكومية في غزة. فضلاً عن الرواتب التقاعدية المتوقعة للوزراء والمسؤولين في الوزارات والمؤسسات العامة الأخرى في كل من الضفة وغزة.

فيما يلي أهم التشوهات والإشكالات التي طالت قطاع الموظفين العموميين في الأراضي الفلسطينية نتيجة الانقسام. ومن المتوقع أن تشكل هذه الإشكالات تحديات جديدة لصانع القرار الفلسطيني عند تسوية الخلافات والمشاكل العالقة في مختلف الجوانب ومن بينها موضوع موظفي القطاع العام.

⁸ قرار رقم (3) لسنة 2007 بشأن الوظيفة العمومية، وقرار رقم (4) لسنة 2007 بشأن دعوة موظفي السلطة للانتظام في أعمالهم الوظيفية، وقرار رقم (5) لسنة 2007م بشأن إلغاء كافة قرارات تعيين القوة التنفيذية والمليشيات الخارجة عن القانون في الوظائف الحكومية وفسخ عقودهم.

⁹ نص القرار رقم (4) لسنة 2007 الصادر عن مجلس الوزراء في المادة 1 - بند I على أنه: " في حال تعرض الموظف لضغوط جديدة من قبل الجهات الخارجة عن القانون بسبب التزامه بقرارات الشرعية، وعدم قدرة هذا الموظف على الذهاب إلى مكان عمله بسبب خشية على نفسه، ، ستتعامل معه الوزارة وكأنه على رأس عمله قانوناً، ولن تكون هناك أية أضرار وظيفية أو غيرها تلحق بالموظف بسبب ذلك.

- ✧ تزايدت أعداد الموظفين بشكل ملحوظ، وخصوصاً في قطاع غزة، إثر قيام الحكومة المقالة في قطاع غزة بتعيين أعداد كبيرة من الموظفين الحكوميين ليحلّوا محلّ الموظفين الذين توقفوا عن الالتحاق بوظائفهم. ليصبح العدد الإجمالي للموظفين العموميين نحو 169 ألف موظف حتى نهاية العام 2009 مرتفعاً بنحو 23 ألف موظف عن العدد الحالي الذي تتعامل معه السلطة الوطنية (الحكومة في الضفة).
- ✧ ارتفعت فاتورة الأجور والرواتب (بغض النظر عن مصدر دفعها) نتيجة الارتفاع الكبير في أعداد الموظفين. إذ بلغت قيمة الأجور والرواتب المدفوعة من قبل موازنة السلطة (في الضفة) للموظفين نحو 1,467 مليون دولار عام 2009. يضاف لها مبلغ 180 مليون دولار تدفعها الحكومة في غزة للموظفين الذين عينتهم بعد الانقسام. ليصبح إجمالي فاتورة الرواتب نحو 1,647 مليون دولار.
- ✧ ستضاف نفقات جديدة على موازنة السلطة تتعلق برواتب التقاعد لعدد كبير من الوزراء والمسؤولين الحكوميين الذي تم تعيينهم في كل من الضفة وغزة في المؤسسات العامة والحكومية أثناء فترة الانقسام. ومن المتوقع أن تتم تسوية الشؤون الوظيفية والمالية لهؤلاء في إطار التسوية القادمة.
- ✧ من الإشكاليات الحاضرة في ظل المعالجة المتوقعة لملف الموظفين العموميين، يبرز موضوع التأثيرات والتداعيات المترتبة عن استتلاف نحو 37 ألف موظف عمومي عن أعمالهم في المؤسسات الحكومية في غزة رغم تقاضيتهم لرواتبهم بدون انقطاع خلال السنوات الأربع من عمر الانقسام. إذ تثار مخاوف مشروعة عن مدى تأثر قدراتهم ومهاراتهم في أداء أعمالهم بعد أربع سنوات من انقطاعهم عن أعمالهم. ولا شك أن تراجعاً وانحساراً قد طرأ على كفاءتهم، وهم بالتالي بحاجة إلى إعادة تدريب وتأهيل للقيام بمهامهم. كما وتبرز مخاوف أخرى تتعلق بضعف الكفاءة بين أوساط الموظفين الجدد في ظل انتشار ظاهرة التوظيف على أسس غير مهنية، تغيب عنها مبادئ تكافؤ الفرص والمنافسة، وتخضع لأسس الانتماء الحزبي والفصائلي.
- ✧ ستواجه السلطة إشكالية كبيرة إزاء طريقة تعاملها مع الموظفين الجدد المعينين في قطاع غزة من قبل الحكومة المقالة، والذي حلوا محل الموظفين المستكفين عن العمل. وتشير التقديرات إلى أن نحو 9% من الموظفين العموميين هم من الفئات العليا (مدير C فما فوق)، وهذا ينطبق على موظفي قطاع غزة. مما سيخلق إشكالية كبيرة تتعلق باستبدال هؤلاء الموظفين في غزة بموظفين عينتهم حكومة حماس في غزة. وهذا يحتاج إلى إعادة هيكلة المؤسسات العامة لتستجيب للمعطيات الجديدة التي طرأت خلال مرحلة الانقسام.

4. المحاور والأسئلة المطروحة للنقاش

من أجل التعامل مع الواقع الجديد، فإن ذلك يتطلب صياغة حلول عملية للمشكلة المعروضة، أبعادها، وتأثيراتها المختلفة على مختلف القطاعات. ويُؤمل أن تتم الإجابة على هذه الأسئلة وغيرها ضمن المحاور الرئيسية التي ستطرح خلال لقاء الطاولة المستديرة، وهي:

أولاً: ما هي التكاليف الاقتصادية والمالية لاستيعاب جميع الموظفين العموميين، بمن فيهم الموظفين الجدد المعينين في كل من الضفة وغزة، والموظفين الذين أوقفوا عن العمل نتيجة الانقسام؟ وهل تستطيع الموازنة تحملها؟ وما هي الخيارات والبدائل المطروحة لصانع القرار الفلسطيني لتمويل التكاليف الإضافية المتوقعة؟

ثانياً: ما هي الآليات الممكنة للتعامل مع الموظفين المستنكفين في قطاع غزة، خصوصاً ما يتعلق بإعادة دمجهم في بيئة العمل، وتحسين كفاءتهم؟

ثالثاً: ما هي السيناريوهات المتوقعة للتعامل مع الموظفين الذين حلوا محل الموظفين المستنكفين، وكيف سيتم عملية الدمج والاستيعاب؟ وكيف سيتم تهيئة بيئة العمل في المؤسسات العامة التي ستضم موظفين (رؤساء ومرؤوسين) من اتجاهات وتيارات سياسية مختلفة، ولهم انتماءات مختلفة؟ وما هي الهيكلية الإدارية المثلى لاستيعاب العدد الإجمالي للموظفين وحل مشكلة الازدواجية الوظيفية؟