

وزارة الزراعة
مبادرة الإصلاح

كتاب المبادرة

إعداد هـ:

لجنة المبادرة

agricref@hotmail.com

<http://kenanaonline.com/almubadra>

أبريل 2011

الخرطوم

من أجل رؤية منهجية واضحة مبنية على حقائق وبيانات علمية حديثة

الوسائل :

- إعداد وتصميم استمارة، وبيان توضيحي يُعرِّفُ بأهداف ومرامي المبادرة.
- إشراك قاعدة العاملين بالوزارة عبر مجتمعاتهم الإدارية الرئيسية.

مراحل العمل :

- تكونت لجنة المبادرة، وُحِّدَ هيكلها ومهامها، وذلك لإنجاز ومتابعة أعمالها.
- عُقِدَتْ عدة اجتماعات (أولها في 13 فبراير 2011م) وبصورة راتبةٍ ومنتظمة، نُوقِشَتْ فيها المحاور والوسائل المتاحة لإنجاح المبادرة وتحقيق أهدافها المنشودة وغاياتها المرجوة.
- اختارت اللجنة مجلساً يضم المجتمعات الإدارية الرئيسية بالوزارة، لإشراك القاعدة في المبادرة من خلال إبداء الرأي عبر الاستمارة.
- الاستعانة بالجهات ذات الصلة بالعمل الزراعي، من تنفيذيين وتشريعيين وأكاديميين وسياسيين، للقيام بدعم وتصويب وتوجيه مسار المبادرة والاضطلاع علي الأعمال المنجزة، ومن ثم رفعها إلي الجهات التنفيذية والسياسية بالدولة.
- 7 مارس 2011م، اجتمع المجلس المُمثَّل للمجتمعات الإدارية، وتم تنويره بمبادئ وأهداف المبادرة.
- 8 مارس 2011م، تم تنزيل الاستمارة للعاملين بالوزارة، واتاحة الفرصة للجميع للمشاركة الحرة بأرائهم في القضايا المطروحة عبر الاستمارة.
- تم تحليل الاستمارة، وإعداد وصياغة التقرير الختامي.

ثانياً: عرض النتائج والتوصيات

- أولاً: عرض النتائج:
- المجتمعات الإدارية المشاركة:

م.م	المجمع الإداري	الإستمارات المُستلمة	النسبة المئوية (%)
1	المجمع الشرقي (الحوش)	173	29.8
2	رئاسة الوزارة	159	27.5
3	القطاع البستاني	115	19.9
4	الموارد الطبيعية	68	11.7
5	الإرشاد ونقل التقنية	64	11.1
الجملة		579	100

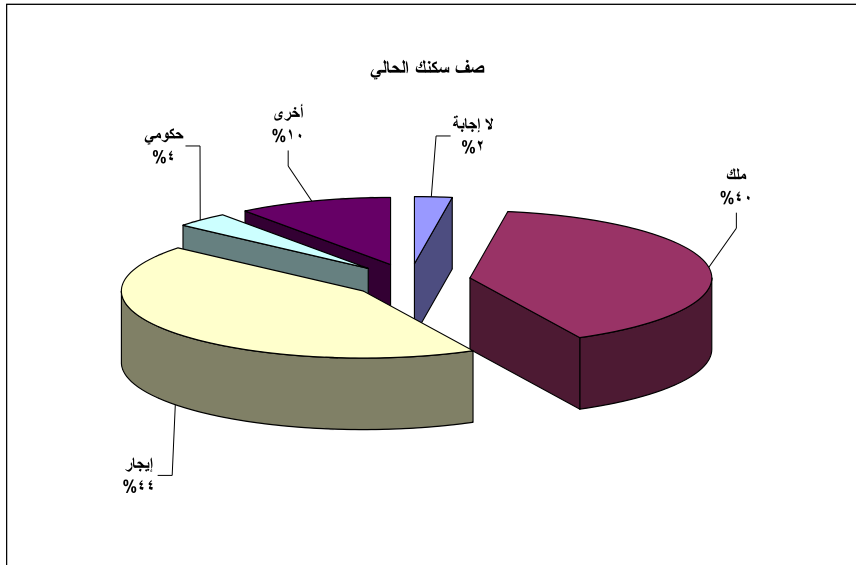
- عدد الإستمارات الكلي: 579
- عدد الإستمارات التالفة: 1
- برنامج التحليل: SPSS

خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ

1. توصيف سكن العاملين بوزارة الزراعة:

صف سكنك الحالي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	14	2.4	2.4	2.4
ملك	231	40.0	40.0	42.4
إيجار	253	43.8	43.8	86.2
حكومي	21	3.6	3.6	89.8
أخرى	59	10.2	10.2	100.0
Total	578	100.0	100.0	



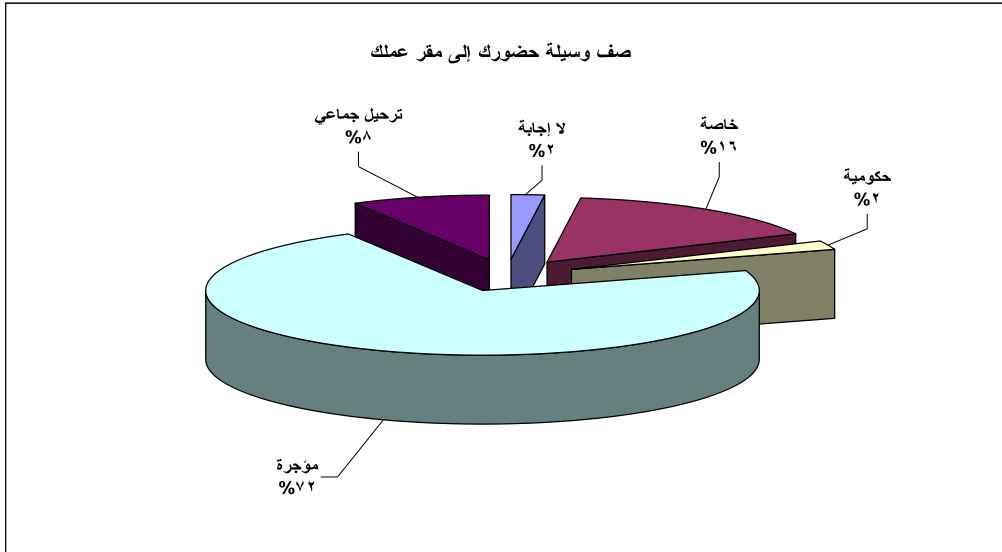
43.8% من العاملين يتخذون مساكن مؤجرة ويمثلون النسبة الأعلى، بينما فقط 3.6% يتمتعون بالسكن الحكومي، مما يعني وجود خلل في إسكان العاملين بالوزارة.

2. توصيف وسيلة الحضور إلى مقر العمل:

صف وسيلة حضورك

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	11	1.9	1.9	1.9
خاصة	92	15.9	15.9	17.8
حكومية	12	2.1	2.1	19.9
مؤجرة	416	72.0	72.0	91.9
الترحيل الجماعي	47	8.1	8.1	100.0
Total	578	100.0	100.0	

خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ

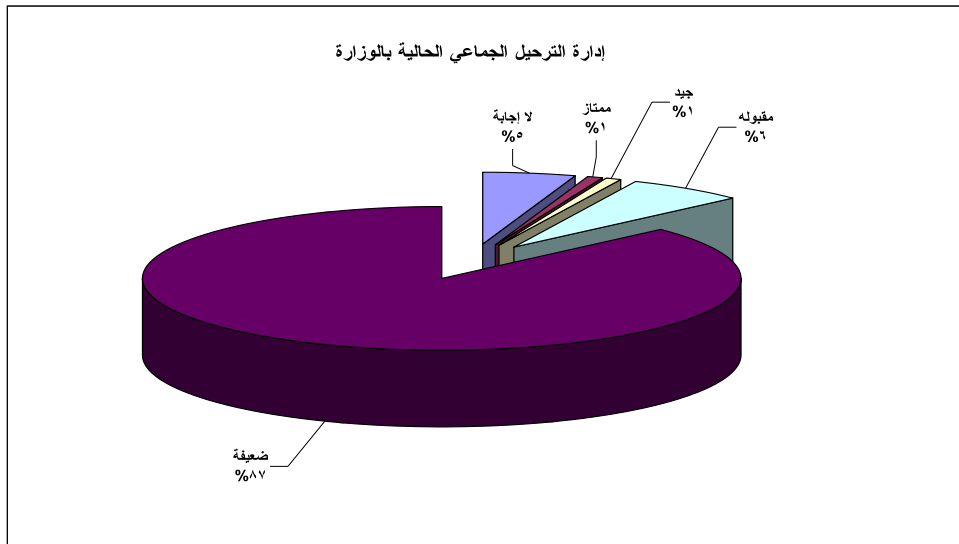


72.0% من العاملين بالوزارة يصلون إلى مقر أعمالهم بوسائل مؤجرة، بينما يستغل ما نسبته 8.1% فقط خدمة الترحيل الجماعي، وهذا يعني انحسار هذه الخدمة لتغطي فقط 911 العاملين بالوزارة. بينما يتمتع 2.1% بوسائل حضور حكومية.

3. إدارة الترحيل الجماعي الحالية بالوزارة:

إدارة الترحيل الجماعي الحالية بالوزارة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	29	5.0	5.0	5.0
ممتاز	5	.9	.9	5.9
جيدة	5	.9	.9	6.7
مقبولة	36	6.2	6.2	13.0
ضعيفة	503	87.0	87.0	100.0
Total	578	100.0	100.0	



خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ

قِيمَ العاملون بالوزارة أداء إدارة الترحيلات، حيث وصلت ما نسبته 87.0% هذا الأداء بالضعيف، بينما 0.9% منهم وصفوه بأنه جيد وممتاز.

□ تأثير إدارة الترحيل الجماعي بالوزارة، في الحضور إلى مقر العمل:

Crosstabulation صف وسيلة حضورك * إدارة الترحيل الجماعي الحالية بالوزارة

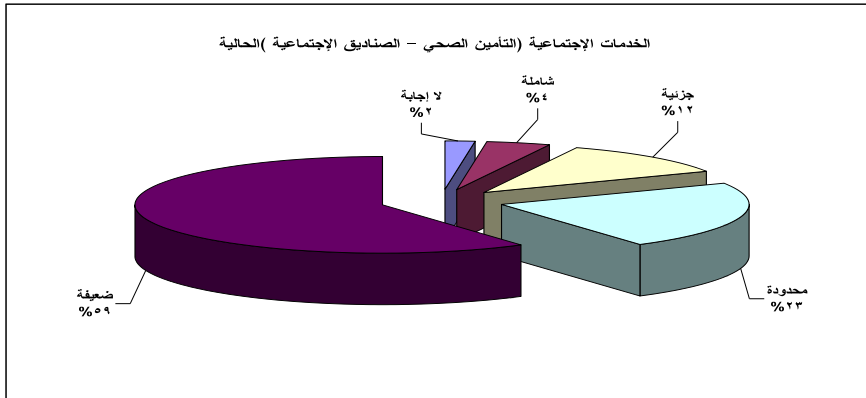
			إدارة الترحيل الجماعي الحالية بالوزارة				Total	
			لا شيء	ممتاز	جيدة	مقبولة		ضعيفة
صف وسيلة حضورك	لا شيء	Count	2	0	0	1	8	11
		% within وسيلة حضورك	18.2%	.0%	.0%	9.1%	72.7%	100%
خاصة		Count	13	3	2	8	66	92
		% within وسيلة حضورك	14.1%	3.3%	2.2%	8.7%	71.7%	100%
حكومية		Count	0	0	0	2	10	12
		% within وسيلة حضورك	.0%	.0%	.0%	16.7%	83.3%	100%
مؤجرة		Count	13	2	1	15	385	416
		% within وسيلة حضورك	3.1%	.5%	.2%	3.6%	92.5%	100%
الترحيل الجماعي		Count	1	0	2	10	34	47
		% within وسيلة حضورك	2.1%	.0%	4.3%	21.3%	72.3%	100%
Total		Count	29	5	5	36	503	578
		% within وسيلة حضورك	5.0%	.9%	.9%	6.2%	87.0%	100%

أكد ما نسبته 72.3% من العاملين بالوزارة، تأثير ضَعْفَ إدارة الترحيل الجماعي بالوزارة في حضورهم إلى مقر أعمالهم. بينما ارتفعت هذه النسبة لتصل 92.5% لأولئك الذين يؤجرون وسيلة لحضورهم إلى العمل.

4. الخدمات الإجتماعية (التأمين الصحي، الصناديق الإجتماعية) الحالية:

الخدمات الإجتماعية الحالية

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	11	1.9	1.9	1.9
شاملة	25	4.3	4.3	6.2
جزئية	67	11.6	11.6	17.8
محدودة	132	22.8	22.8	40.7
ضعيفة	343	59.3	59.3	100.0
Total	578	100.0	100.0	



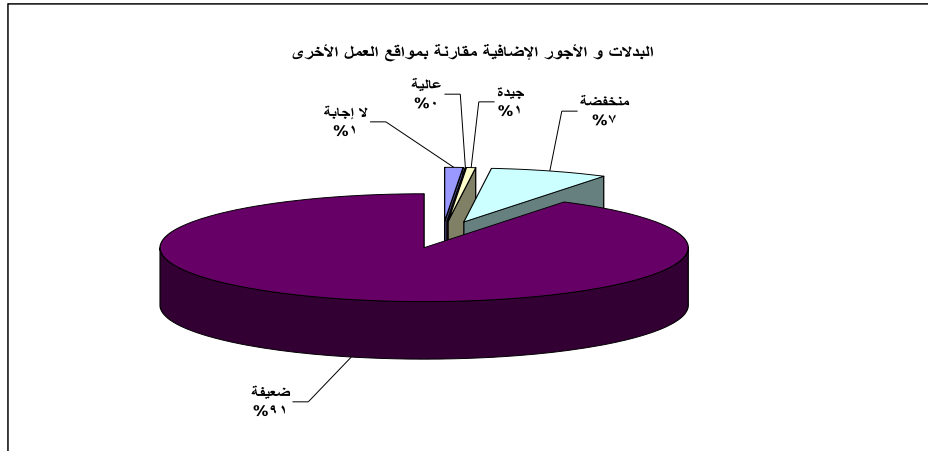
خُدِ الكتاب بقوة خُدِ الكتاب بقوة خُدِ الكتاب بقوة خُدِ الكتاب بقوة خُدِ الكتاب بقوة خُدِ الكتاب بقوة خُدِ الكتاب بقوة خُدِ الكتاب بقوة خُدِ الكتاب بقوة

بلغت نسبة ضُعف خدمات التأمين الصحي والصناديق الإجتماعية المقدمة للعاملين 59.3%، بينما وصف ما نسبته 4.3% فقط من العاملين هذه الخدمات بأنها شاملة.

5. البدلات والأجور الإضافية، مقارنةً بمواقع العمل الأخرى:

البدلات و الأجور الإضافية مقارنةً بمواقع العمل الأخرى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	6	1.0	1.0	1.0
جيدة	4	.7	.7	1.7
منخفضة	42	7.3	7.3	9.0
ضعيفة	526	91.0	91.0	100.0
Total	578	100.0	100.0	



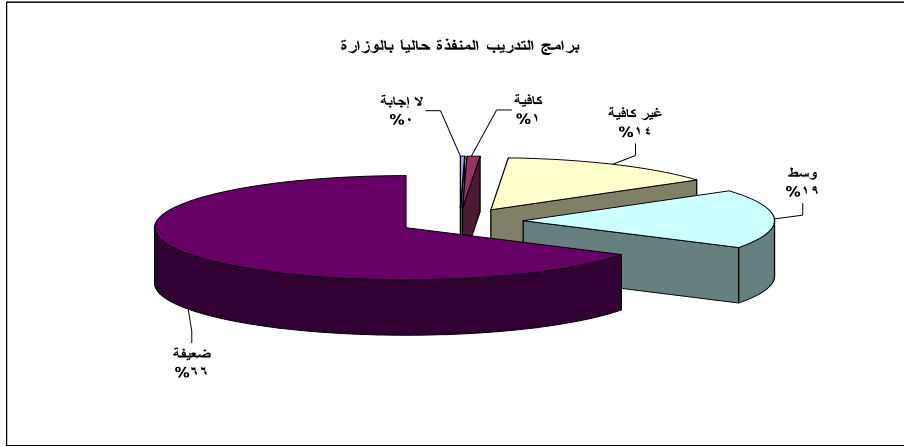
نالت قضية ضُعف البدلات والأجور بالوزارة إجماعاً عاماً بلغ نسبته 91.0% كأعلى مسالة يجتمع الرأي حولها، بينما 0.7% وصفوها بأنها جيدة، ولم يسجل تصنيف "عالية" صوتاً واحداً.

6. برامج التدريب المنفذة حالياً بالوزارة:

برامج التدريب المنفذة حالياً

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	2	.3	.3	.3
كافية	4	.7	.7	1.0
غير كافية	82	14.2	14.2	15.2
وسط	107	18.5	18.5	33.7
ضعيفة	383	66.3	66.3	100.0
Total	578	100.0	100.0	

خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ

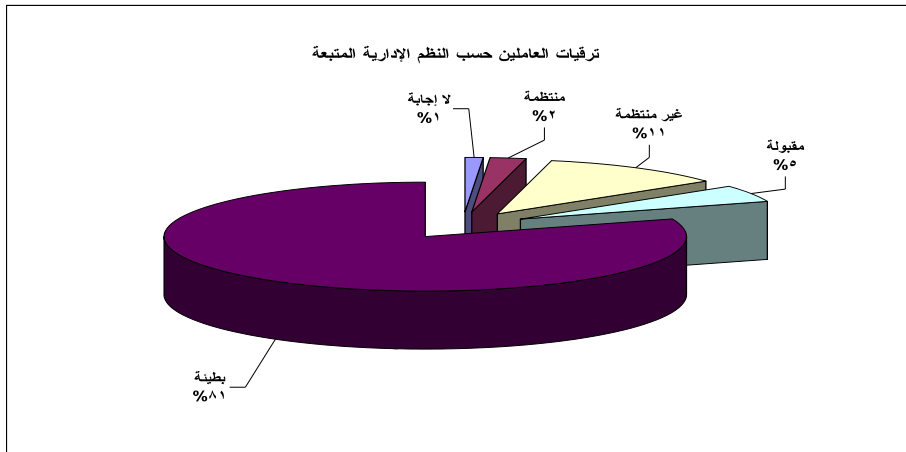


اعتبر 0.7% من العاملين بالوزارة البرامج التدريبية التي يتلقونها بأنها "كافية"، بينما 18.5% وصفوها بالوسطية، واعتبرت ما نسبته 66.3% منهم هذه البرامج بأنها ضعيفة.

7. ترقية العاملين حسب النظم الإدارية المتبعة:

ترقيات العاملين حسب النظم الإدارية المتبعة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	7	1.2	1.2	1.2
منتظمة	13	2.2	2.2	3.5
غير منتظمة	65	11.2	11.2	14.7
مقبولة	29	5.0	5.0	19.7
بطيئة	464	80.3	80.3	100.0
Total	578	100.0	100.0	



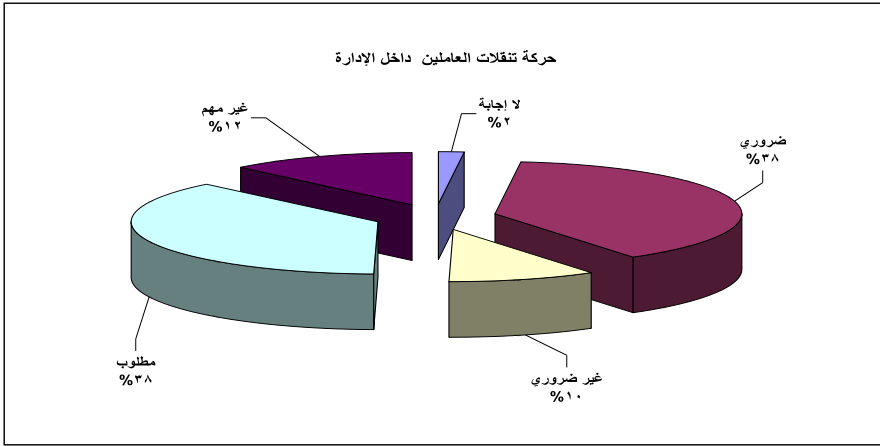
يعاني 80.3% من العاملين بالوزارة، بظناً في ترقيةاتهم في السلك الوظيفي، بينما وصفها 11.2% منهم بأنها غير منتظمة، و 2.2% فقط بانها منتظمة.

خُد الكتاب بقوة خُد الكتاب بقوة خُد الكتاب بقوة خُد الكتاب بقوة خُد الكتاب بقوة خُد الكتاب بقوة خُد الكتاب بقوة

8. حركة تنقلات العاملين داخل الإدارة:

حركة تنقلات العاملين داخل الإدارة

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا شيء	10	1.7	1.7	1.7
	ضروري	225	38.9	38.9	40.7
	غير ضروري	55	9.5	9.5	50.2
	مطلوب	217	37.5	37.5	87.7
	غير مهم	71	12.3	12.3	100.0
	Total	578	100.0	100.0	



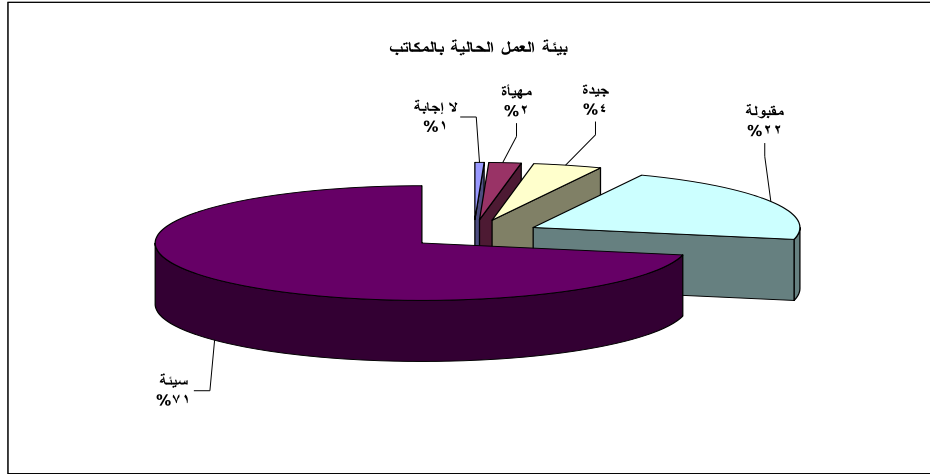
اعتبر 38.9% من العاملين بالوزارة، أن حركة تنقلاتهم داخل الإدارة الواحدة وسيلة فاعلة لإكسابهم مزيداً من الخبرات العملية، بينما طالب 37.5% بضرورة تنفيذ هذا الامر، واعتبره 9.5% منهم بأنه غير ضروري.

9. بيئة العمل الحالية بالمكاتب:

بيئة العمل الحالية بالمكاتب

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	لا شيء	4	.7	.7	.7
	مهياة	11	1.9	1.9	2.6
	جيدة	23	4.0	4.0	6.6
	مقبولة	126	21.8	21.8	28.4
	سيئة	414	71.6	71.6	100.0
	Total	578	100.0	100.0	

خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ

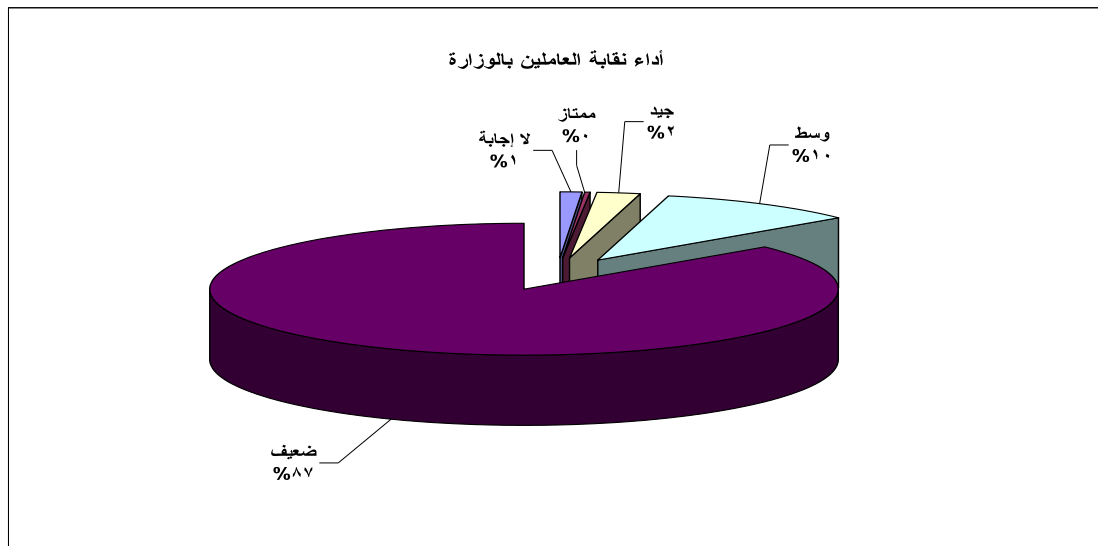


71.6% من العاملين بالوزارة نعتت بيئة عملها بالسيئة، بينما اعتبرها مهياةً 1.9% منهم، بينما قبلَ بالوضع الحالي 21.8%.

10. أداء نقابة العاملين بالوزارة:

أداء نقابة العاملين بالوزارة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا ايجابية	7	1.2	1.2	1.2
ممتازة	1	.2	.2	1.4
جيدة	13	2.2	2.2	3.6
وسط	59	10.2	10.2	13.8
ضعيف	498	86.2	86.2	100.0
Total	578	100.0	100.0	

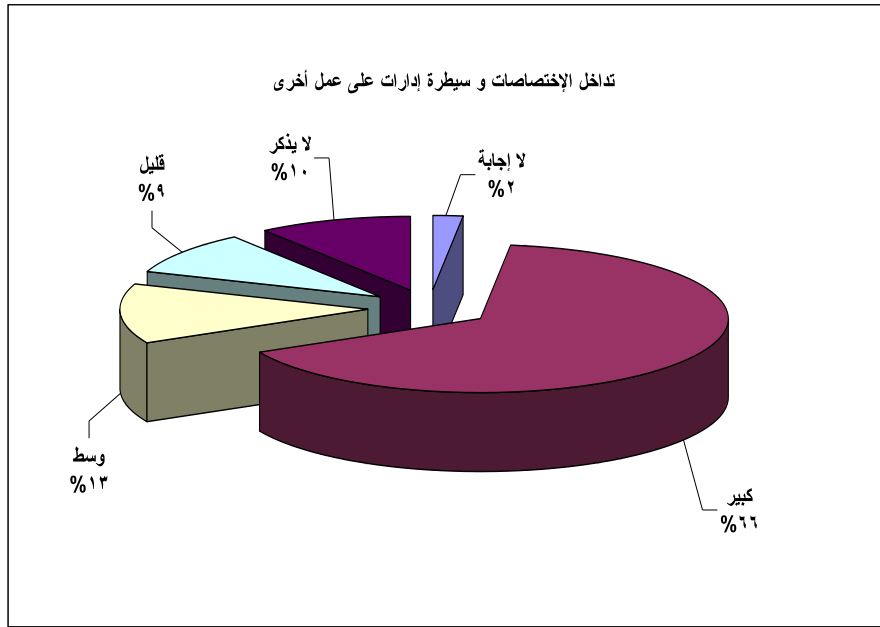


اعتبر 86.2% من العاملين بالوزارة، أن أداء نقاباتهم الحالية ضعيفاً، بينما اعتبره 10.2% منهم بأنه وسط، ويرى 0.2% أن أداء النقابة ممتازاً.

11. تداخل الإختصاصات، وسيطرة إدارات على عمل أخرى:

تداخل الإختصاصات و سيطرة إدارات على عمل أخرى

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	12	2.1	2.1	2.1
كبير	378	65.4	65.4	67.5
وسط	76	13.1	13.1	80.6
قليل	54	9.3	9.3	90.0
لا يذكر	58	10.0	10.0	100.0
Total	578	100.0	100.0	



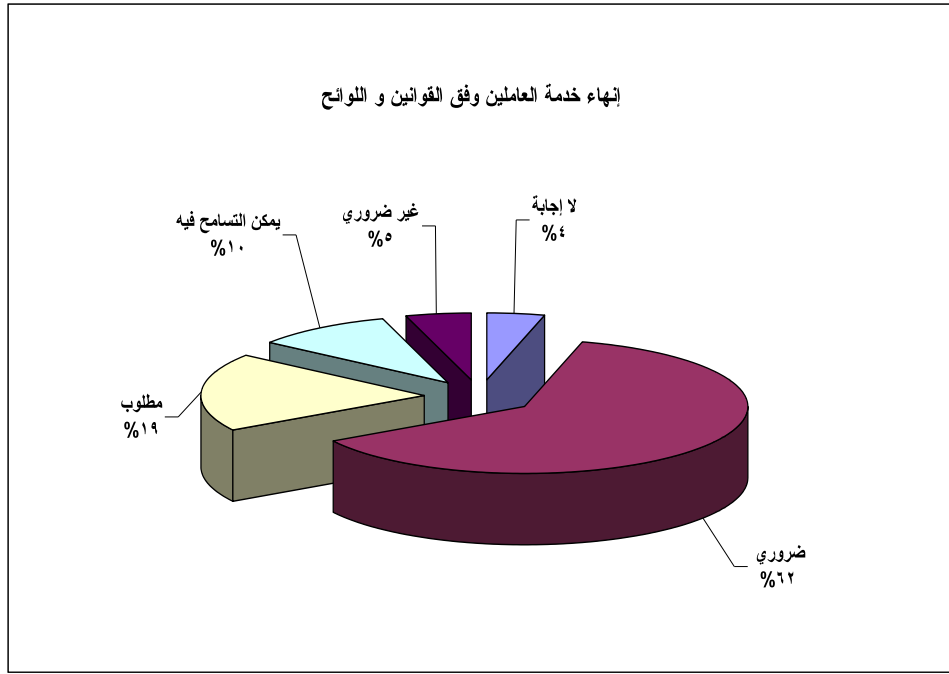
65.4% هي نسبة تؤكد وجود تداخل كبير في الاختصاصات بين الإدارات وسيطرة بعضها على عمل الآخر. بينما يصف البعض هذا التداخل بالوسط 13.1%، يرى 9.3% من العاملين بالوزارة بأنه قليل.

12. إنهاء خدمة العاملين وفق القوانين واللوائح:

إنهاء خدمة العاملين وفق القوانين و اللوائح

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	24	4.2	4.2	4.2
ضروري	360	62.3	62.3	66.4
مطلوب	109	18.9	18.9	85.3
يمكن التسامح فيه	58	10.0	10.0	95.3
غير ضروري	27	4.7	4.7	100.0
Total	578	100.0	100.0	

خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ

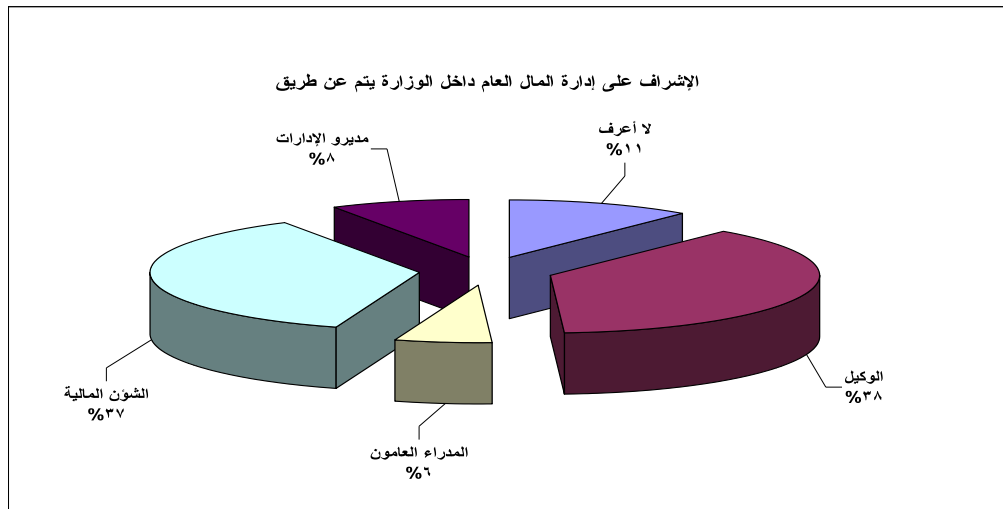


62.3% من العاملين بالوزارة يرون ضرورة إنهاء خدمة العاملين بها وفق القوانين واللوائح، ويعتبره 18.9% منهم بأنه أمرٌ مطلوب، بينما يرى 10% منهم بأن هذا أمراً يمكن التسامح فيه.

13. الإشراف على إدارة المال العام داخل الوزارة، يتم عن طريق:

الإشراف على إدارة المال داخل الوزارة يتم عن طريق

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	64	11.1	11.1	11.1
الوكيل	220	38.1	38.1	49.1
المدراء العامون	34	5.9	5.9	55.0
الشئون المالية	212	36.7	36.7	91.7
مديرو الإدارات	48	8.3	8.3	100.0
Total	578	100.0	100.0	



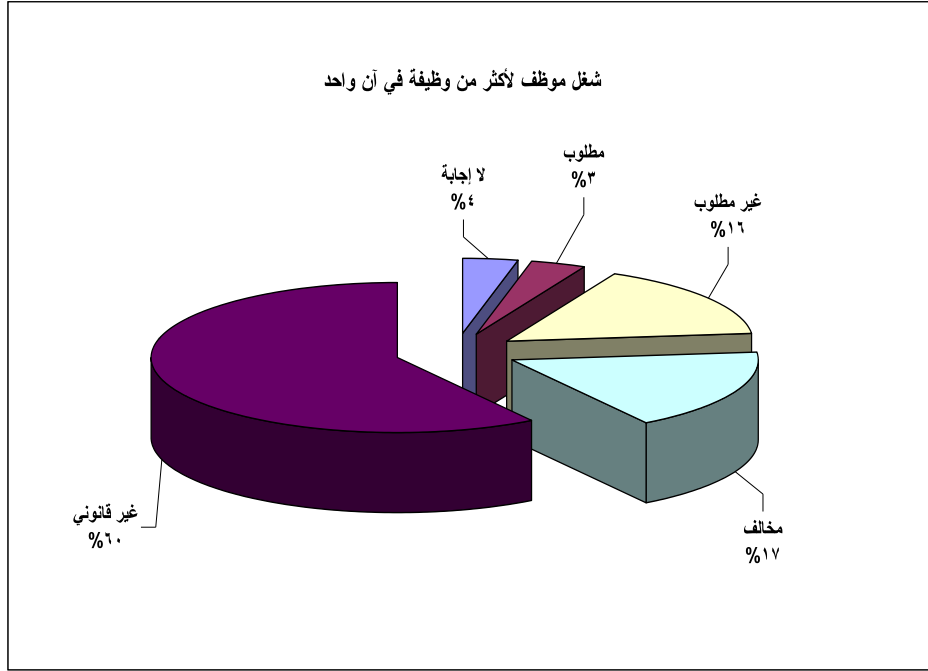
خُدِّ الكتابُ بقوةِ خُدِّ الكتابُ بقوةِ خُدِّ الكتابُ بقوةِ خُدِّ الكتابُ بقوةِ خُدِّ الكتابُ بقوةِ خُدِّ الكتابُ بقوةِ خُدِّ الكتابُ بقوةِ

يُرَجَّحُ من نسبتهم 38.1% من العاملين بالوزارة، وكيهيا في الإشراف على إدارة المال العام داخل الوزارة عن طريق الشؤون المالية بنسبة 36.7%، بينما كان نصيب المدراء العامون ومدراء الإدارات 5.9%، 8.3% على التوالي.

14. شَغْلُ موظف لأكثر من وظيفة في آنٍ واحد:

شغل موظف لأكثر من وظيفة في آن واحد

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	21	3.6	3.6	3.6
مطلوب	20	3.5	3.5	7.1
غير مطلوب	94	16.3	16.3	23.4
مخالف	101	17.5	17.5	40.8
غير قانوني	342	59.2	59.2	100.0
Total	578	100.0	100.0	



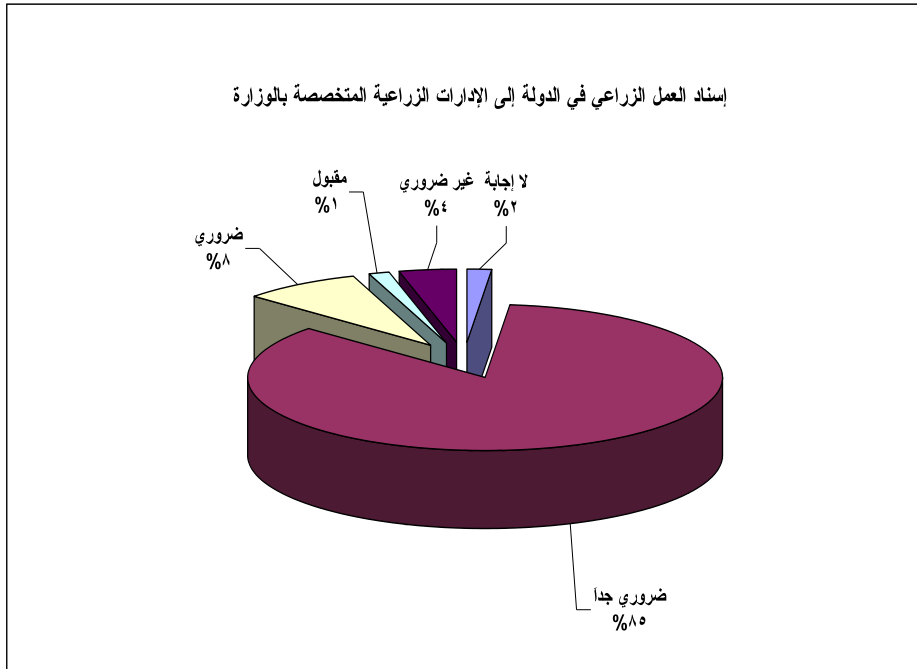
يرى 59.2% من العاملين بالوزارة، أن شَغْلَ موظف لأكثر من وظيفة في آنٍ واحد، يُعدُّ أمراً غير قانوني، واعتبره 17.5% منهم أمراً مخالفًا، بينما يَطْلُبُ هذا الوضع 3.5%.

خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ

15. إسناد العمل الزراعي في الدولة إلى الإدارات الزراعية المتخصصة بالوزارة:

إسناد العمل الزراعي في الدولة إلى إدارات الزراعة المتخصصة بالوزارة

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	10	1.7	1.7	1.7
ضروري جداً	491	84.9	84.9	86.7
ضروري	47	8.1	8.1	94.8
مقبول	7	1.2	1.2	96.0
غير ضروري	23	4.0	4.0	100.0
Total	578	100.0	100.0	



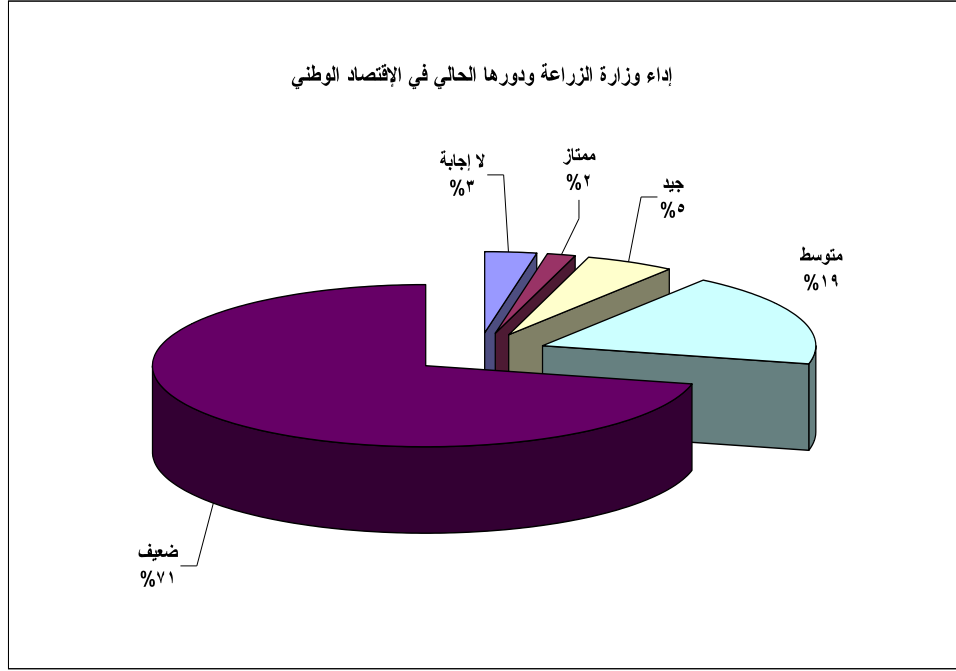
84.9% يرون أن إسناد العمل الزراعي في الدولة إلى الإدارات الزراعية المتخصصة بالوزارة أمراً ضرورياً جداً، بينما 4% فقط ترى غير ذلك.

16. أداء وزارة الزراعة ودورها الحالي، في الإقتصاد الوطني:

إداء وزارة الزراعة ودورها في الإقتصاد الوطني

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid لا شيء	17	2.9	2.9	2.9
ممتاز	11	1.9	1.9	4.8
جيد	30	5.2	5.2	10.0
متوسط	107	18.5	18.5	28.5
ضعيف	413	71.5	71.5	100.0
Total	578	100.0	100.0	

خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ خُذِ الكِتَابَ بِقُوَّةٍ



71.5% قِيمَ أداء وزارة الزراعة ودورها الحالي في الإقتصاد الوطني بأنه ضعيف، بينما يرى 18.5% هذا الاداء وسطاً، 1.9% فقط هم أولئك الذين وصفوا هذا الأداء والدور بأنه ممتاز.

17. قضايا أخرى نالت الاهتمام*

م.م	القضية	النسبة المئوية (%)
1	زيادة ميزانية التسيير بالوزارة.	21.40
2	تفعيل دور المحاسبة لمحاربة الفساد و المحسوبية.	16.57
3	اعتماد الخبرة والكفاءة لمنح الوظائف القيادية بالوزارة.	13.10
4	التقييم الصحيح للعاملين على أساس إنجاز العمل.	8.5
5	تقليل الفجوة بين العاملين (مدخل الخدمة) وقيادات العمل (درجات أعلى).	5.30
6	الفصل بين العمل الحكومي، وممارسة النشاط الحزبي بالوزارة.	4
7	العمل بروح الفريق الواحد داخل الإدارات.	2.40
8	تحسين وضع المعاشيين الزراعيين.	2.10
9	إعادة هيكلة رابطة المرأة العاملة بالوزارة.	1.60
10	ضرورة وجود مفتش لشئون الخدمة بكل إدارة.	0.50

0.26	11 تفعيل دور الإعلام الزراعي بالوزارة.
------	--

* ملحوظة: هذه النسب محسوبة من 283 استمارة (جملة المجيبين عن السؤال 17).

□ قضايا نالت أكبر إجماع للرأي (قضايا رأي):

م.م	القضية	النسبة المئوية (%)
1	ضَعْفُ البدلات والأجور الإضافية للعاملين بالوزارة، مقارنةً برصفتهم بمواقع العمل الأخرى.	91.0
2	ضَعْفُ إدارة الترحيل الجماعي الحالية بالوزارة.	87.0
3	ضَعْفُ أداء نقابة العاملين بالوزارة.	86.2
4	إعتبار إسناد العمل الزراعي في الدولة إلى الإدارات الزراعية المتخصصة بالوزارة، أمراً ضرورياً جداً.	84.9
5	بُطء ترقية العاملين بالوزارة حسب النظم الإدارية المتبعة.	80.3

□ قضايا نالت أقل إجماع للرأي:

م.م	القضية	النسبة المئوية (%)
1	إمتياز أداء نقابة العاملين بالوزارة.	0.2
2	تفعيل دور الإعلام الزراعي بالوزارة.	0.3
3	ضرورة وجود مفتش لشئون الخدمة بكل إدارة.	0.5
4	كفاية برامج التدريب المنفذة حالياً بالوزارة، جودة البدلات والأجور الإضافية مقارنةً بمواقع العمل الأخرى.	0.7
5	إمتياز إدارة الترحيل الجماعي الحالية بالوزارة.	0.9
6	قبول إسناد العمل الزراعي في الدولة إلى الإدارات الزراعية المتخصصة بالوزارة.	1.2

□ ثانياً: نداء المبادرة:

الإخوة الزملاء ...

المهندسون الزراعيون،

الإداريون،

العمال:

هذه هي الأوضاع التي تنادي بمبادرة الإصلاح بالوقوف عندها، ومعالجة المُختل منها وتقوية وتدعيم المستقيم. وهي كما ترون نبعت منكم، ومثلت صُلبَ قضاياكم، ونالت درجتها وأهميتها الحقيقية منكم. وكما عملنا هنا على إشراك الجميع في هذا العمل، نضع نتائجه كاملةً غير منقوصةً بين أيديكم لتقرروا وتمضوا ما ترون، إصلاحاً وتقويماً يَطالُ الجميع لا يستثني أحداً يقف في وجه المسير، ولا يُعيرُ اهتماماً للمثبطين والمخذلين والمتراجعين. نعمل معاً على إمضاءه مع المستويات القيادية بالوزارة (تنفيذية، نقابية)، ونستعين بجهات الدولة في ترجمة بعضه الآخر.

يمكن تصنيف هذه القضايا على النحو التالي:

أولاً: قضايا داخل الوزارة،

ثانياً: قضايا قومية،

ثالثاً: مسائل أخرى متفرقة.

أولاً: قضايا داخل الوزارة: وهذه تنقسم إلى ثلاثة مسارات رئيسية:

1. قضايا تتم معالجتها بواسطة وكيل الوزارة باعتباره المدير التنفيذي الأول بها،

وهذه تنقسم إلى:

i. المسائل الإدارية، مثل:

أ. وقف تداخل الاختصاصات بين الإدارات بعضها البعض،

أو الإدارات العامة وبعض الأجسام المنشأة. كذلك وقف سيطرة

إدارات على عمل إدارات أخرى.

ب. فك شغل موظف لأكثر من وظيفة واحدة في آن واحد.

ii. التدريب، مثل:

أ. العمل على تقوية برامج التدريب الحالية، وتوفير برامج تدريبية مناسبة لكافة العاملين بالوزارة (مهندسين، إداريين، عمال)، عن طريق إدارة التدريب.

ب. العمل على توفير فرص التدريب بعدالة للعاملين بالوزارة، وإضطلاع إدارة التدريب وإشرافها على كافة البرامج التدريبية الداخلية بالوزارة بالتشاور من الإدارات ذات الصلة.

2. قضايا تتم معالجتها بواسطة الإدارة العامة للشئون المالية والإدارية باعتبارها الساعد الأيمن لوكيل الزراعة. ولوقوع معالجة معظم هذه القضايا تحت مظلة هذه الإدارة الحساسة، نرى تقوية دورها (بتغذيتها بكفاءات إدارية مميزة) وتفرغ مديرها لتصريف أعبائها الكبيرة المتمثلة في:

i. تطوير وتوسعة خدمة إسكان العاملين بالوزارة، ورفع ضغط ورهق الإيجار عنهم،

ii. تعميم الترحيل الجماعي، ليغطي كافة العاملين الراغبين فيه، وتسييره ليغطي كافة المناطق الجغرافية للعاملين، دون تحميلهم لأي تبعات إدارية أو مالية،

iii. الخروج بخدمات التأمين الصحي، من دائرة التأمين الحكومي المحدود إلى التأمين الصحي المميز، والعمل على تفعيل دور الصناديق الإجتماعية الأخرى،

iv. العمل على إيجاد إجابة على تساؤل: تدني بدلات وأجور العاملين بالوزارة دون غيرهم بمواقع العمل الأخرى، عن طريق الآليات المناسبة،

v. متابعة ترقيات العاملين حسب النظم الإدارية المتبعة، والعمل على انتظامها، لفك تمركز العاملين من درجات وظيفية مختلفة، في درجة واحدة ولفترات زمنية طويلة،

vi. تهيئة بيئة العمل الحالية بمختلف مرافق الوزارة، وأن تكون هي المشرف المباشر على هذا الأمر، دون الإدارات منفردة،

vii. وقف التلاعب بقوانين العمل، واستمرار الأفراد في وظائفهم بعد بلوغهم سن المعاش، وضرورة إنهاء خدمتهم وفقاً للقوانين واللوائح المرعية،

viii. الإشراف الكامل وإدارة المال العام داخل الوزارة، وعدم ترك هذا الأمر لمديري الإدارات للتصرف فيه.

3. دور العاملين في الوزارة (مهندسون زراعيون، إداريون، عمال) في متابعة حقوقهم، والمطالبة باستيفائها أمام الجهات التنفيذية، وذلك عبر تنظيم منبرهم

النقابي بصورة جديدة، يمثلوا فيه تمثيلاً حقيقياً، ويعملوا من خلال برنامج محدد الملامح، مسنود من قاعدة قوية تنتشر في رحاب الوزارة.

ثانياً: قضايا قومية: وهي عبارة عن رسالة المبادرة، للجهات المعنية بالعمل الزراعي في الدولة، نوجزها في الآتي:

1. إرجاع العمل الزراعي في الدولة إلى حظيرة وزارة الزراعة، فهي الجهة التنفيذية الأولى المسؤولة عن العمل الزراعي، ومنحها كافة صلاحيات ذلك، ومحاسبتها إن هي قصرت في دورها أمام الجهاز التشريعي للدولة،
2. تمكين الوزارة من أداء دورها المنوط بها في خدمة الاقتصاد القومي السوداني، واتخاذ كافة السياسات والإجراءات الحقيقية الكفيلة بتحقيق هذه الغاية على مستوى الدولة،
3. تمكين الإدارة التنفيذية بوزارة الزراعة، لتقوم بمسئوليتها المنوط بها وفق القانون.

ثالثاً: مسائل أخرى متفرقة:

وهي مسائل إدارية ومالية متفرقة تمت الإشارة إليها، ويمكن معالجتها في إطار المسألتين المتقدمتين (أولاً، ثانياً).

ختاماً:

"هذه مبادرة الإصلاح، وهي تضع معلوماتها ومقترحات حلولها لتكون أساساً للإصلاح المرتجى، من الأجهزة التنفيذية و النقابية و الأجهزة الأخرى العاملة على نطاق الدولة، دون حجرٍ أو حجبٍ أو تباطؤ.. والله المستعان".

"إن أريد إلا الإصلاح ما استطعت وما توفيقي إلا بالله"

Dieses Dokument wurde mit Win2PDF, erhaeltlich unter <http://www.win2pdf.com/ch>
Die unregistrierte Version von Win2PDF darf nur zu nicht-kommerziellen Zwecken und zur Evaluation eingesetzt werden.