وتحفيز وتنشيط التنوع الاقتصادي، وزيادة التنافسية لمواجهة التحديات على المستويَيْن الإقليمي والدولي، وتحسين الخدمات المقدمة للمواطن والمقيم، وتحسين ميزان المدفوعات، وتوفير المزيد من فرص العمل. وأضافت: "إن زيادة دور القطاع الخاص بالقدر الذي يتناسب مع إمكاناته وموارده في عملية التطوير، وجعله شريكًا كاملاً في عملية التنمية الاقتصادية، وأولويات يمكن أن تتخلى عنها الدولة دون أي تأثير على أنشطة القطاعات المختلفة، ودورها الاقتصادي والاجتماعي. ولقد اعتمدت المملكة العربية السعودية نظام التخصيص السعودي الجديد 1442هـ لتخفيف العبء المالي والإداري في كثير من القطاعات، وذلك على النحو الآتي: نقل ملكية أحد الأصول الحكومية إلى القطاع الخاص، إسناد تقديم إحدى الخدمات الحكومية إلى القطاع الخاص، بيع أصول حكومية أو جزء منها إلى القطاع الخاص وإبرام الحكومة بعض العقود مع القطاع الخاص لتنفيذ أعمال معينة". وبيَّنت الدكتورة أنه "رغم تطبيق نظام الخصخصة على كثير من القطاعات في المملكة، استثنت الحكومة السعودية قطاعات من نظام الخصخصة؛ إذ تظل تحت إدارتها الكاملة ماليًّا وإداريًّا؛ وأشارت الاقتصادية إلى أهم فوائد الخصخصة، وإصلاح العيوب الظاهرة في أسلوب الإدارة، والقضاء على ظاهرة ضعف أداء الموظفين في القطاع الحكومي، والزيادة الملموسة في الإنتاج لارتباطها بالمكافأة والرواتب، ورفع روح المنافسة بين الموظفين بما يعود على الإنتاجية وتحسين الخدمة، وتوفير مزيد من فرص العمل، وزيادة دخل الأفراد بعد زيادة الإنتاج، وتخفيف العبء على ميزانية الحكومة، واستغلال الأموال التي كانت تهدر في القطاعات قبل الخصخصة في إنجاز المشروعات المهمة التي تعود بالنفع المباشر على المواطنين، ورفع قدرة الاقتصاد الوطني على المنافسة، وتلبية احتياجات المواطن في القطاعات المهمة التي يتعامل معها مباشرة. وبيَّنت أن التخصيص أو التحول سيطبق فقط على الأجهزة أو القطاعات التي صدر لها "قرار"، وعند صدور قرار التخصيص ليس بالضرورة أن يُقرَّ تحويل جميع موظفي هذه الوزارة إلى عقود شركات؛ إذ قد يُقرُّ تحويل نشاط معين إلى نظام العمل أو تخصيص نشاط إلى قطاع خاص، ويبقى الموظفون مستمرين بالوزارة، كما أن القواعد والترتيبات الخاصة بكيفية معاملة الموظفين والعمال في القطاعات المستهدفة بالتحول والتخصيص ليست جديدة، وهي موجهة للقطاع المستهدف الذي سيصدر له قرار التحول والتخصيص. وأوضحت الاقتصادية القواعد والقوانين المترتبة على التحول بأن "القواعد مبنية على إتاحة خيارات للموظف، وفي حال عدم رغبته توجد خيارات لاحتواء الموظف في الجهة أو القطاع نفسه الذي يعمل فيه، أو نقل خدماته إلى جهة حكومية أخرى. كما أن احتساب الخبرة للموظف في حال التحول أو التخصيص يتم تنظيمه من خلال نظام تبادل المنافع، وهو نظام قائم منذ عام 1424هـ، ومن بلغت خدمته 25 عامًا فقد استوفى عدد سنوات الخدمة، ويكون ضمن فئة من عمل 25 عامًا وأكثر". تكون هناك فترة 6 أشهر لنقل خدمات الموظف لجهة حكومية أخرى، مبينًا أن عملية النقل والاستيعاب لديها إجراءات أخرى، وليست حكرًا على عمليات التحول والتخصيص. كما أن عقود الموظفين في حال التحول أو التخصيص هي عقود تستند لنظام العمل السعودي، وتحمي حقوق طرفي العلاقة، كما أن القواعد والترتيبات نصت على حفظ الحقوق المالية للموظف، وتواصل الجهة المستهدفة بالتحول أو التخصيص مع موظفيها جزءًا من الإجراءات التي يجب أن تتم عند صدور قرار التحول أو التخصيص. وأكدت الدكتورة أن "حقوق الموظف محفوظة مع راتبه الأساسي والفعلي عند الانتقال، وبعد التحول والتخصيص تصبح العملية مختلفة من ناحية المشغل كما هو موجود في القطاع الخاص، ويحكمها سوق القطاع الخاص. فأكثر من 30% من الموظفين يحتاجون إلى إعادة تأهيل لمواكبة احتياجات القطاعات المستهدفة للتخصيص". وختمت بأن الكفاءة والمرونة الإدارية والفنية تعد عاملاً أساسيًّا في هذه المرحلة من أجل رفع كفاءة الأداء، والثاني الذي يمتلك المهارات ويحتاج إلى بعض التأهيل وهم الأغلبية،

lakhasly.com © تم تلخيص النص بواسطة موقع لخصلي