ፖለቲካና ወቅታዊ

ወቅታዊ እንግዳ

‹‹አንድ ሰው 45 ቀን ከሠራ የማህበራዊ ዋስትና አባልነት ተጠቃሚ መሆን ይችላል››

- አቶ አባተ ምትኩ
የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር ዋና ሥራ አስፈፃሚ

አስናቀ ፀጋዬ

የመንግሥት እንጂ የግል ድርጅት ውስጥ ተቀጥረው ለሚሠሩ ሠራተኞች በመንግሥት ደረጃ ራሱን ችሎ ማህበራዊ ዋስትና የሚሰጥና ጥበቃ የሚያደርግ ተቋም በኢትዮጵያ እስከ ቅርብ ጊዜ ድረስ አልነበረም:: ይሁንና ከ2003 ዓ.ም ጀምሮ የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር በአዋጅ ተቋቁሞ ሥራውን ከጀመረ ወዲህ በግሉ ሴክተር ሀገራቸውን ላገለገሉና በጡረታ ለተሰናበቱ ዜጎች አገልግሎት በመስጠት የሚጠበቅበትን ኃላፊነቱን እየተወጣ ይገኛል:: አዲስ ዘመን፣ ተቋሙ እያከናወነ ስላለው ተግባርና በግል ድርጅት ውስጥ ተቀጥረው ለሚሠሩ ሠራተኞች እያደረገ ያለውን ድጋፍ እንዲሁም ሌሎች ጥያቄዎችን አስመልክቶ ከአስተዳደሩ ዋና ሥራ አስፈጻሚ ከአቶ አባተ ምትኩ ጋር ያደረገውን ቆይታ እንደሚከተለው አጠናቅሮ አቅርቦታል::

አዲስ ዘመን፦ አስተዳደሩ የተቋቋመበት ዓላማ ምንድን ነው?

አቶ አባተ፦ በኢትዮጵያ የማህበራዊ ዋስትና ወይም ጡረታ ረጅም ታሪክ ያለው ነው። ኢትዮጵያ ቀደም ባለው የነገሥታቱ ዘመን ሰዎች ሀገርን ከወረራ ለመከላከል የተለያየ ጥሪ ቀርቦላቸው ሄደው አካላቸው ጎሎም ይሁን በሌላ ምክንያት ወደየመጡበት ሲመለሱ ለዚህ ማካካሻ ይሆን ዘንድ መሬት ይሰጣቸው ነበር። ከዚያ ጊዜ ጀምሮ ‹‹ርስተ ጉልት›› እየተባለ መሬት እየተሰጣቸው ለሀገራቸው ያገለገሉ ዜጎች በዚህ መንገድ ይካሳሉ።

ወደ ዘመናዊ የጡረታ ሂደት ሲመጣ ደግሞ ከዛሬ ሰባና ሰማንያ ዓመት በፊት የመንግሥት ሠራተኛ ጡረታ እንዲያገኝ በአዋጅ ተደንግጎ ጡረታ የማግኘት መብቱ እንዲጠበቅለት ተደርጓል። ስለጡረታ ሲወራ በአብዛኛው ሰው ዘንድ የሚታሰበውና ወደ አእምሮ የሚመጣው ግን የመንግሥት ሠራተኛው፣ ወታደሩና ፖሊሱ ነው። ወታደሩ ከግዳጅ በኋላ በእድሜ አልያም በጉዳት ጡረታ ያገኛል። የፖሊስ ሠራዊቱና የመንግሥት ሠራተኛውም በተመሳሳይ ጡረታ አለው። ይህም ለረጅም ዘመን የዘለቀ የማህበራዊ ዋስትና ሽፋን ነበር።

የደርግ ሥርዓት ፈርሶ የኢህአዴግ መንግሥት ወደ ሥልጣን ሲመጣ የኢኮኖሚ ለውጥ ከተደረገ በኋላ ዘግይቶም ቢሆን በኢትዮጵያ በርካታ የግል ድርጅቶች እያበቡ መጥተዋል። የእነዚህ የግል ድርጅቶች በቁጥር እየጨመሩ መምጣት በርካታ ሠራተኞች እንዲቀጠሩ እድል ፈጥሯል። በሠራተኞች ደረጃ የግል ድርጅቶች ሠራተኞችም ልክ እንደ መንግሥት ሁሉ ሠራተኞች ናቸው በሚል በግል ድርጅቶች ስር የሚሠሩ ሠራተኞች ፕሮፌደንት ፈንድ ይሰጣቸው ነበር።

የማህበራዊ ዋስትና ሽፋን ማግኘት አለባቸው በሚል የኢኮኖሚ ፖሊሲ አቅጣጫ በመንግሥት ስለተወሰነ ከ2003 ዓ.ም ጀምሮ የግል ድርጅት ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር ለብቻው እንዲቋቋም ተደረገ። ከ2003 ዓ.ም ጀምሮ እንቅስቃሴ ተጀመረ። ወደ መዋጮ ማስገባት የተጀመረው ግን በ2004 ዓ.ም ነበር። ስለዚህ ከዛሬ 14 ዓመት ጀምሮ የግል ድርጅት ሠራተኞችን እየመዘገበ፤ ድርጅቶችም እየተመዘገቡ የማህበራዊ ዋስትና አቅድ /አባልነት/፤/schem/ ተጠቃሚ እንዲሆኑ ማድረግ ተችሏል።

ከዚህ በፊት ፈፅሞ ማንም ሰው የግል ድርጅት ዘንድ ተቀጥሮ እንዲህ ዓይነት ነገር ይጠበቅበታል ተብሎ አይታሰብም ነበር፤ ከዚህ አንፃር የተደረገው ትልቅ ለውጥ ነው። በዚህ ሂደት አራት አዋጆች ላይ ለውጥ ተደርጓል። በአሁኑ ጊዜ ፕሮፌደንት ፈንድ የሚባል ነገር የለም። ማንኛውም የግል ድርጅት ውስጥ የተቀጠረ ሠራተኛ የማህበራዊ ዋስትና ተጠቃሚ መሆን አለበት። በተለይ የአሁኑ 1268/2014 አዋጅ ግልፅ በሆነ አግባብ አንድ የግል ድርጅት ውስጥ አንድ ሰውና ከአንድ በላይ ከተቀጠረ የማህበራዊ ዋስትና አቅድ ተጠቃሚ መሆን እንዳለበት ያስቀምጣል።

ስለዚህ ሻይ ቤትም፣ ካፍቴሪያም ሆነ ሌሎችም አነስተኛ የንግድ ተቋማት ከአንድ በላይ ሰው እስከቀጠሩ ድረስ ሠራተኞቻቸው የዚህ ማህበራዊ ዋስትና ተጠቃሚ መሆን አለባቸው። ይህ ብቻ ሳይሆን አንድ ሰው አርባ አምስት ቀናት ከሠራ አቅዱ ተሸፋኝ መሆን አለበት። የአቅድ ካርድ ይሰጠዋል። ካርዱ ከተሰጠው ደግሞ ሌላ ቦታ ሲሄድ ይኸው ዓይነት የማህበራዊ ዋስትና አቅድ ተጠቃሚ ይሆናል። እድሜው ለጡረታ እስከሚደርስ ድረስ የማህበራዊ ዋስትና አቅድ ተጠቃሚነቱ ይቀጥላል።

ከዚህ አኳያ የአብዛኛው ሰው አስተሳሰብ ጊዜያዊ ሠራተኛ የአቅዱ ተጠቃሚ አይደለም የሚል ነው። የአቅድ ተጠቃሚ ለመሆን ቋሚ ሠራተኛ መሆን አለብህ የሚል የተዛባ ግንዛቤ በብዙ ሰዎች ዘንድ አለ። ነገር ግን ይህ አይደለም። አዋጁ የሚለው አንድ ሰው በአርባ አምስት ቀን ውስጥ ደመወዝ የሚከፈልበት ሥራ እስከሠራ ድረስ የአቅዱ ተጠቃሚ መሆን እንዳለበት ነው።

ስለዚህ በዚህ ደረጃ ሲታይ አስተዳደሩ በተለይ ከተደራሽነት አኳያ በጣም ብዙ ይቀረዋል። በተደጋጋሚ የግንዛቤ ማስጨበጫ መድረኮችን በማዘጋጀትና ሚዲያዎችን በመጠቀም ይህን ነገር ለማስተዋወቅ ሙከራ ተደርጓል። ነገር ግን በቂ አይደለም። አሁንም ስለዚህ ጉዳይ ብዙ የማያውቅ ሰው አለ። በከፍተኛ የአመራር ደረጃ ላይ ያሉ ሁሉ በዚህ ጉዳይ ላይ ያላቸው መረጃ ዝቅተኛ ነው።

ስለዚህ ከመንግሥት አኳያ ይህ በጣም ትልቅ የፖሊሲ ለውጥ ነው። ብዙ ነገሮችን እንሠራለን፤ መሠረተ ልማቶችን እንገነባለን፤ ይህን ሁሉ ደግሞ የምናደርገው ለሰው ነው። ሆኖም ለዜጎቻችን የምንሰጠው ክብር ያደጉት ሀገራት በሚያደርጉት ልክ አይደለም። ስለዚህ ሰው ሰው ሆኖ በመፈጠሩ እነዚህ የማህበራዊ ዋስትና ጥቅሞች በዜግነቱ ብቻ የሚያገኛቸው መሠረታዊ ጥቅሞች ናቸው። የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር የተቋቋመበት ዋነኛ አላማም ይህን ጥቅም ለዜጎች ለማረጋገጥ ነው።

ከዚህ አንፃር ይህን ጥቅም ለማረጋገጥ በግል ድርጅቶች ውስጥ የተቀጠሩ ሠራተኞች ሰባት ከመቶ ከግለሰቡ ይዋጣለታል፤ ከድርጅቱ ደግሞ 11 ከመቶ ተዋጥቶ በአጠቃላይ 18 ከመቶ ለማህበራዊ ዋስትና ሽፋን ይውላል። የጡረታ መውጫ እድሜ ደግሞ 60 ዓመት ይሆናል። ነገር ግን በሠራተኛው ፍላጎት በ55 ዓመት ዕድሜ እና በ25 ዓመት አገልግሎት በፍላጎት ጡረታ መውጣት ይቻላል። በሥራ ሂደት ውስጥ በሚያጋጥሙ አደጋዎችና ቋሚ ህመም ምክንያት ዘላቂ ጡረታ የሚገኝበት ሁኔታ አለ። የጡረታ ጊዜ ሽፋን የሚጀምረውም ከአስር ዓመት አገልግሎት በኋላ ነው። ነገር ግን የዘላቂ ጡረታ ክፍያ የሚፈፀመው ሠራተኛው 60 ዓመት ሲሞላው ነው።

አዲስ ዘመን፦ አስተዳደሩ በርግጥም የተቋቋመበትን አላማ እያሳካ ነው? ማሳያዎቹስ ምንድን ናቸው?

አቶ አባተ፦ አስተዳደሩ ወደ ሥራ የገባው በ2004 ዓ.ም እንደመሆኑ ገና ወጣት ተቋም ነው። መጀመሪያ አካባቢ ተሞክሮውም ልምዱም ስላልነበረ ብዙ ድርጅቶች ወደዚህ አቅድ መግባት ተቸግረው ነበር። እንዲያውም አንዳንዶቹ ድርጅቶች ፕሮፌደንት ፈንድ እየሰጠን ስለሆነ አዋጁ የሥራ ከባቢያችንን ይረብሽብናል ብለው እስከመተቸት ደርሰዋል። በአዋጁ መሠረት ወደዚህ አሠራር መግባት የተቻለው በብዙ ትግልም ነው።

በዚህ ጊዜ ሁለት ነጥብ አራት ሚሊዮን የግል ድርጅት ሠራተኞችን ከ270 ሺ ድርጅቶች ጋር በመመዝገብ ከ60 ሺ በላይ የሆኑ ሰዎች የአበል ውሳኔ ተጠቃሚ ጡረተኞች አሉ። በአብዛኛው የመንግሥት ሠራተኛ የነበረ ወደ ግል ድርጅት ሲዞር ቀደም ሲል በመንግሥት መሥሪያ ቤት ሲያደርግ የነበረውን መዋጮ ወደ ግል ድርጅት ዞሮ እንዲቀጥልና በአስተዳደሩ ገንዘብ ጡረታ እንዲወጣ ተደርጓል። ይህም ለብዙ የመንግሥት ሠራተኞች ከፍተኛ ጥቅም የሰጠ፣ የተሻለ የጡረታ ገንዘብ እንዲያገኝ አስችሏል። ይህም አስተዳደሩ የተቋቋመበትን አላማ ስለማሳካቱ አንዱ ማሳያ ነው።

የደመወዝ መጠን፣ የአገልግሎት ዘመንና መጨረሻ ላይ የሚገኙ የሶስት ዓመት የደመወዝ ውጤት የጡረታን መጠን ይወስናሉ። ስለዚህ አንዳንዱ ከመንግሥት መሥሪያ ቤት ወጥቶ ከፍተኛ ደመወዝ ያገኛል። በዚያው ልክ ጡረታውን እያገኘ የሚሄድበት ሁኔታ አለ። የአስተዳደር መሥሪያ ቤቱ ጥረት ማንም የግል ድርጅት ውስጥ የሚሠራ ሠራተኛ አንድና ከአንድ በላይ ላለ ሁሉንም ተደራሽ ማድረግ ነው። ይህን ለማድረግ ወደ 11 ዲስትሪክት ጽሕፈት ቤት በመላ ሀገሪቱ 49 ቅርንጫፍ ጽሕፈት ቤቶች ተከፍተዋል።

በሌላ በኩል የአስተዳደሩ አብዛኛው ሥራ ከባለድርሻ አካላት ጋር የተሳሰረ ነው። ለምሳሌ የገቢዎች ሚኒስቴር የደመወዝ ታክስ ሲሰበስብ የግል ድርጅቶችን የጡረታ መዋጮ አብሮ ይሰበስባል። ይህንን ተግባር ወደታች የማውረድ ሥራ በየክልሉ በመሄድ ይሠራል። የግል ድርጅቶች ብዙ ጊዜ ባለአክስዮኖቹ ትልቅ ትርፍ ማግኘት ይፈልጋሉ። ስለዚህ 11 ከመቶ ለሠራተኞች የሚቀነሰው ጡረታ ወጪ ስለሚሆን የትርፍ ህዳጋቸውን ይቀንሳል። ይህ እንዳይሆን ይፈልጋሉ። ይህ በሠራተኛውም በአሠሪውም የግንዛቤ ዕጥረት የሚመጣ ነው። ወደ ክልሎች ሲወርድ ግንዛቤው በስፋት ክፍተት አለበት። ይህንንም ግንዛቤ አስተዳደሩ በየክልሎች እየተንቀሳቀሰ ለማስጨበጥ ጥረት እያደረገ ይገኛል። ይህንኑ የግንዛቤ ማስጨበጥ ሥራ በሚዲያም ጭምር ለመሥራት አስተዳደሩ አስቧል። አንዳንድ ክልሎች ላይም ጥሩ እንቅስቃሴ አለ።

አንድ የግል ንግድ ድርጅት ፍቃድ ሲያድስ ሠራተኞቹን በማህበራዊ ዋስትና ማስመዝገቡን የሚያረጋግጥ የአስተዳደሩን ክሊራንስ ካላመጣ አገልግሎቱን እንዳያገኝ የሚደረግበት አሠራር ከንግድና ቀጣናዊ ትስስር ሚንስቴር ጋር ስምምነት ተፈጥሯል። መንገድ ትራንስፖርት ቦሎ ሲያድስ የንግድ ተሽከርካሪ ከሆነ የተመዘገበበትን ክሊራንስ እንዲያመጣ ይጠየቃል። የግል ድርጅቶች ባንኮችን ብድር ሲጠይቁ በቅድሚያ የግል ድርጅቶች ሠራተኞቹን በማህበራዊ ዋስትና ያስመዘገቡበትን ማስረጃ እንዲያመጡ ይጠየቃሉ። ምክንያቱም በማንኛውም አግባብ የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና ያልከፈለ ድርጅት ንብረትን በቅድሚያ አሽጦ መውሰድ ያለበት አስተዳደሩ ስለሆነ ነው።

አንድ የግል ድርጅት መዋጮውን ባይከፍል አስተዳደሩ ቀጥታ ለባንኩ አዝዞ ከአካውንቱ ቀንሶ ወደ ራሱ ገቢ እንዲያደርግ የሚያስችል ሥልጣን አዋጁ ሰጥቶታል። ባንኩ የተጠቀሰውን የድርጅት ዕዳ ወደ አስተዳደሩ እንዲያስገባ ደብዳቤ ደርሶት ፈርሞ ከተቀበለ በኋላ ገንዘብ እንዲያወጣ ወይም ክፍያ እንዲፈጽምበት ከፈቀደ ዕዳውን ባንኩ ራሱ እንዲከፍል ይደረጋል። ስለዚህ ለዚህ ሁለት ዓላማ ባንኮች ክሊራንስ ይጠይቃሉ። አስተዳደሩ ከባለድርሻ አካላት ጋር የዚህን ዓይነት ትስስር ፈጥሮ እየሠራ ነው፤ ተደራሽነቱንም እያሰፋ ነው። ይህም ለውጤታማነቱ ሌላኛው ማሳያ ነው።

ወደ ገጽ 7 ዞሯል

ወቅታዊ እንግዳ

‹‹አንድ ሰው 45 ቀን ከሠራ የማህበራዊ...

ከገጽ 6 የዞረ

አዲስ ዘመን፡- አስተዳደሩ ወደ ሥራ ከገባ ወዲህ በተለይ በግል ድርጅት ውስጥ ተቀጥረው ለሚሠሩ ሠራተኞች ምን ዓይነት ጠቀሜታዎች አስገኘ?

አቶ አባተ፡- አሁን በኢትዮጵያ ደረጃ ዝቅተኛው የጡረታ ክፍያ መጠን ሶስት ሺ 100 ብር ነው። ከፍተኛው ደግሞ 100 ሺህ ብር ውስጥ ነው። ስለዚህ የግል ድርጅቶች ተቀጥሮ የሚሠራ ሠራተኛም ዋስትናው ተጠብቆለት እንዲሠራ አስችሏል። የግል ድርጅቶች ሠራተኞችም የትም መንገድ ላይ አይወድቁም።

ቀደም ብሎ እንደተጠቀሰው ሠራተኛው 55 ዓመቱ ላይ ሲደርስ 25 ዓመት አገልግሎት ሰጥቶና ጡረታውን አስከብሮ ሌላ ሕይወቱን ሊያሻሽልበት በሚችል ሥራ መስክ ውስጥ እንዲገባ ያስችለዋል። ስለዚህ በዚህ ልክ የግል ድርጅት ሠራተኞች ተጠቃሚ ናቸው። በሌላ በኩል ሠራተኞች ጉዳት ሲደርስባቸው ዘላቂ የጡረታ ዋስትና ሽፋን ውስጥ ይገባሉ። ሠራተኞች ሳይታሰብ ሞት ቢገጥማቸው ልጆቻቸው 18 ዓመት እስኪሞላቸው ድረስ የጡረታ ገንዘብ እንዲያገኙ ይደረጋል። ይህ በመደረጉ አንዳንዶቹ የግል ድርጅቶች አያውቁትም እንጂ ሠራተኛው ዋስትና እንዳለው ሲያረጋግጥ የሥራ አካባቢያቸው ሰላማዊ እንዲሆን ያስችለዋል።

አዲስ ዘመን፡- በአሁኑ ጊዜ ለአስተዳደሩ ፈተና የሆኑ ጉዳዮች ምንድን ናቸው? እነዚህን ፈተናዎችስ በምን አግባብ እየፈታ ነው?

አቶ አባተ፡- የአስተዳደሩ አንዱና ዋነኛው ፈተና የዲጂታላይዜሽን ችግር ነው። ይህ አስተዳደሩን ዲጂታላይዝ የማድረግ ሥራ በተደጋጋሚ በጨረታም ጭምር ተሞክሮ ሳይሳካ ቀርቷል። የመንግሥት አቅጣጫም ዲጂታል ኢትዮጵያን እውን ማድረግ ነው። ከዚህ አኳያ አሁን ላይ ትልቁን ፈተና ለመወጣት ዘንድሮ ሥራ ተጀምሮ በ2018 ዓ.ም ችግሩ ይፈታል ተብሎ ይታሰባል።

ሁለተኛው የአስተዳደሩ ፈተና የግንዛቤ እጥረት ሲሆን፣ አብዛኛው ሰው የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትናን የሚረዳው አሁን በሚነገረው ልክ አይደለም። ተቋሙን እንኳን በቅጡ የማያውቁ በርካታ የግል ድርጅት ሠራተኞች አሉ። ስለዚህ በጣም ከፍተኛ የሆነ የግንዛቤ ክፍተት እንዳለ ለመረዳት አያዳግትም። ዘንድሮ በተወሰነ ደረጃ ይህን የግንዛቤ ክፍተት ለመቅረፍ አስተዳደሩ ጥረት አድርጓል። በሚቀጥሉት ዓመታትም በግንዛቤ ፈጠራ ላይ በደንብ መሥራት እንዳለበት ተረድቷል።

በሚዲያ፣ ከባለድርሻ አካላት ጋር በሚደረጉ ውይይቶችና በሌሎችም መድረኮች የግንዛቤ ማስጨበጥ ሥራውን ማስፋት ያስፈልጋል። ከዚህ በዘለለ አስተዳደሩ ሌላ የጎላ ፈተና አልገጠመውም። ሁለቱን ፈተናዎች መፍታት ከቻለ ተቋሙ በየዓመቱ የሚያልመውን ስትራቴጂ ማሳካት ይችላል። አንዳንዴም ተቋሙ ከስትራቴጂው ፈጥኖ እየሄደ ነው። ለምሳሌ የሶስት ዓመት ስትራቴጂ አውጥቶ 2016 ዓ.ም ላይ የ2018 ዓ.ም እቅዱን ማሳካት ችሏል። በ2020 ዓ.ም ለመሰብሰብ ያቀደውን የጡረታ መዋጮ አሁን በ2017 ዓ.ም አሳክቷል።

በራሱ በጀት የሚተዳደር ተቋም ለመሆን በቅቷል። የሠራተኞቹን ደመወዝ አሻሽሏል። አበልም አስተካክሏል። የአሠራር ሁኔታውን ለውጧል። በዚህም የሠራተኛው የሥራ ተነሳሽነት በየዲስትሪክቱ ከፍ ብሏል። በእነዚህ ሁኔታዎች አስተዳደሩ ያሉበትን ተግዳሮቶች እየፈታ ውጤታማ ይሆናል ተብሎ ይታሰባል።

አዲስ ዘመን፡- እስካሁን ባለው ሂደት አስተዳደሩ እንደ ስኬት የሚቆጥረውና ሌሎች ተቋማትም እንደተሞክሮ ሊወስዱት የሚችሉት ነገር ምንድን ነው?

አቶ አባተ፡- አስተዳደሩ እንደ ትልቅ ስኬት የሚያየው አንዱ በአጭር ጊዜ ውስጥ ከፍተኛ ለውጥ ማምጣቱ ነው። በአገልግሎት አሰጣጥ ቀደም ሲል የተለያዩ ቅሬታዎች ይቀርቡ ነበር። በአሁኑ ጊዜ ግን አስተዳደሩ የደንበኛ ቀን በመሰየም ዋና ሥራ አስፈፃሚው ጭምር ታች ወርዶ ደንበኞችን የሚቀበልበት አሠራር አለ። ደንበኞች ረጅም ጊዜ አገልግሎት የሰጡ እንደመሆናቸው እነዚህን አንጋፋ ዜጎች የአስተዳደሩ ሠራተኞች ዝቅ ብለው አክብረው ማገልገል አለባቸው።

በዚህም እጅግ ከፍተኛ መሻሻል እየመጣ ነው።

የአስተዳደሩ ርዕይ «የረካ የማህበራዊ ዋስትና ተጠቃሚ መፍጠር ነው» የሚል ነው። በቅርቡ የአስተዳደሩ ዲስትሪክቶች በአጠቃላይ ከሥራ አኳያ ነፃ የሥራ ቀን እንዲኖራቸው ተደርጓል። ስለዚህ ሠራተኛው በደስታ በወር አንድ ቀን ነፃ የሥራ ቀን ያገለግላል። ለሴት ሠራተኞች ደግሞ ተቋሙ እጅግ ዘመናዊ የሕፃናት ማቆያ አዘጋጅቷል። ይህን የሕፃናት ማቆያ በየዲስትሪክቶቹ ለማስፋትም እቅድ ተይዞ ሥራዎች መከናወን ጀምረዋል። በሁለት ዲስትሪክቶች ጅማ እና አዳማ ላይ የሕፃናት ማቆያ እንዲዘጋጅ ተደርጓል።

አስተዳደሩ በሚሠራው ሥራ ሁሉ ሞዴል መሆን አለብኝ ብሎ እየተንቀሳቀሰ ይገኛል። እያከናወነ ያለው ሥራም ከሰው ጋር የተያያዘ በመሆኑ ሰው ላይ አተኩሮ መሥራት እንደሚገባ አበክሮ ያምናል። በተለይ ሥራው የአስተዳደሩ ሠራተኞች የመቄዶንያ አረጋውያንና የአእምሮ ህሙማን መርጃ ማዕከልን እንዲጎበኙ ተደርገዋል። ሰው በበጎ ፍቃደኝነት የአዋቂ ዳይፐር ሲቀይር ይውላል። በሌላ በኩል ደግሞ የአስተዳደሩ ሠራተኞች ደመወዝ ተከፍሏቸው ለዜጎቻቸው በምን ደረጃ ነው አገልግሎት የሚሰጡት በሚል ማዕከሉን ጎብኝተው ወደ ተቋማቸው ተመልሰው በየወሩ በቋሚነት ለመቄዶኒያ አስተዋፅኦ እንዲያደርጉ ተደርጓል። በመላው ሀገሪቱ የሚገኙ የአስተዳደሩ ሠራተኞቹ በቋሚነት ለመቄዶንያ በየዓመቱ ከአንድ ሚሊዮን ብር በላይ መዋጮ ያደርጋሉ። ይህንንም ሠራተኛው የሚያደርገው በደስታ ነው።

ስለዚህ በአገልግሎት አሰጣጥ፣ በገፅታ ግንባታና በሌሎች አስተዳደሩ በዲስትሪክቶቹም ጭምር ሞዴል ሆኖ መታየት ይፈልጋል። ከአምስት ዓመት በኋላም ሁሉም የሚያውቀው ተቋም የማድረግ እቅድ ተይዞ እየተሠራ ነው።

አዲስ ዘመን፡- አስተዳደሩ ከ2015 ዓ.ም ጀምሮ ሪፎርም ሲያካሂድ ቆይቷል፣ ምን ዓይነት የሪፎርም ሥራዎችን ነው ያከናወነው? በተሠሩ የሪፎርም ሥራዎችስ የመጡ ለውጦች ምንድን ናቸው?

አቶ አባተ፡- የመጀመሪያው ሪፎርም የስትራቴጂክ ዕቅድ ለውጥ ማድረግ ነው። ቀድሞ የነበረው የተቋሙ ስትራቴጂክ እቅድ ተከልሷል። ሁለተኛው የሪፎርም መነሻ የአዋጅ ለውጥ ሲሆን፣ የቀድሞውን አዋጅ ሙሉ በሙሉ በለውጡ አግባብ ሪፎርም ተካሂዷል። ሦስተኛው ቀደም ሲል ተቋሙ የማህበራዊ ዋስትና በሚል ለሠራተኛ ማህበራዊ ጉዳዮች ሚኒስቴር ተጠሪ ነበር። ይሁንና አሁን ባንክ ያልሆነ የፋይናንስ ተቋም ተብሏል። ይህንኑ ተከትሎ ተጠሪነቱ ለብሔራዊ ባንክ ሆኗል።

ከዚህ ባለፈ ተቋሙ የአደረጃጀት መዋቅርም ለውጧል። አዲስ የደመወዝ ስኬልና የስራ መደብ መስፈርት ሠርቷል። ከዚህ በኋላ ሠራተኛው ለቦታው እንደሚመጥን ለማረጋገጥ ሁለት ሺህ ሠራተኞችን በመፈተን ባመጡት የማለፊያ ነጥብ መሠረት በሥራ መደቦች ላይ የመመደብ ሥራ አከናውኗል። የሰው ኃይል መቀላቀል አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ ማስታወቂያ በማውጣት ከውጭ አዲስ የሰው ኃይል /New Blood/ እንዲቀጠሩ ተደርጓል። በዚህም ተቋሙ ሙሉ በሙሉ ለውጥ አድርጓል ማለት ይቻላል።

በሌላ በኩል ተቋሙ የቦርድ አመራር ለውጥም አድርጓል። ይህ ቦርድ ከመንግሥት፣ ከአሠሪዎችና ከሠራተኞች ተውጣጥቶ የተመሠረተ ነው። በጣም ጠንካራ ቦርድ አለን። ተቋሙን ለመለወጥ በትጋት የሚሠራ ቦርድ ነው። ማኔጅመንቱን በቅርበት ያግዛል። አጠቃላይ ተቋሙ አሠራሩን ወደ ፋይናንስ ተቋምነት በሚወስድ አግባብ ነው ሪፎርም ያካሄደው። ስለዚህ የስትራቴጂክ ለውጥ አለ። ተወዳዳሪና ዲጂታላይዝድ የሆነ ተቋምም እንዲሆን እየተሠራ ነው። አብዛኛው የአሠራር ባሕሪው ወደ ፋይናንስ ተቋም የሚያዘነብል ነው። የራሱ የሥራ ደረጃ፣ የደመወዝ ስኬል አለው፤ በጀቱንም የሚጠቀመው ከራሱ ነው። ራሱን በራሱ የሚያስተዳድር ተቋም ነው።

በዚሁ የሪፎርም መነሻነትም ነው የግል ድርጅት ሠራተኞች ማህበራዊ ዋስትና አስተዳደር በርካታ ሥራዎችን እያከናወነ የሚገኘው። አስተዳደሩ የሚያከናወናቸው በርካታ ሥራዎች ቢኖሩም ዋና ዋናዎቹ ግን የግል ድርጅት መመዝገብ፣ የግል ድርጅት ሠራተኞችን መመዝገብ፣ መዋጮ መሰብሰብና የአበል ውሳኔ ማካሄድና ኦዲት ማድረግ ናቸው።

አዲስ ዘመን፡- የአስተዳደሩ የ2017 ዓ.ም የመጀመሪያው ስድስት ወር እቅድ አፈፃፀም ምን ይመስላል?

አቶ አባተ፡- በ2017 ዓ.ም ግማሽ ዓመት ከታቀዱ እቅዶች ውስጥ አንዱ የጡረታ ሽፋንን ማሳደግ ነው። የጡረታ ሽፋንን ለማሳደግ ከሚሠሩት ዋና ዋና ሥራዎች መካከል የግል ድርጅቶችና ሠራተኞቻቸውን የአቅድ አባልነት ካርድ መስጠት ሲሆን፣ በዚሁ መሠረት በ2017 በመጀመሪያው ግማሽ ዓመት 12 ሺህ 181 ድርጅቶችንና 108 ሺህ 120 ሠራተኞችን ለመመዝገብ ታቅዶ 19 ሺህ 993 ድርጅቶችንና 108 ሺህ 96 ሠራተኞችን መመዝገብ ተችሏል። ይህም አፈፃፀሙ በድርጅት ምዝገባ 115 በመቶ፤ በሠራተኛ ምዝገባ ደግሞ 99 ነጥብ 9 ከመቶ መሆኑን ያሳያል።

የጡረታ ፈንድን ከማዳበር አኳያ የጡረታ መዋጮ አሟጦ መሰብሰብ አንዱ የአስተዳደሩ አብይ ተግባር ሲሆን፣ በዚህ መሠረት በተጠናቀቀው ግማሽ ዓመት 18 ቢሊዮን 660 ሚሊዮን 905 ሺህ 744 የጡረታ መዋጮ ብር ለመሰብሰብ ታቅዶ ብር 19 ቢሊዮን 85 ሚሊዮን 956 ሺህ 575 መሰብሰብ ችሏል። ይህም አፈፃፀሙ 102 ከመቶ መሆኑን ያሳያል።

የድርጅት የጡረታ መዋጮ ኦዲትን በሚመለከት ተመዝግበው የጡረታ አቅድ አባል የሆኑ ድርጅቶች በትክክልና ለሁሉም ሠራተኞቻቸው የጡረታ መዋጮ እየከፈሉ ስለመሆናቸው የኦዲት ሥራ ይከናወንበታል። በስድስት ወራት ውስጥ ሰባት ሺህ 67 ድርጅቶችን ኦዲት ለማድረግ ታቅዶ ሰባት ሺህ 122 ድርጅቶች ኦዲት ተደርገዋል። አፈፃፀሙም 101 ከመቶ ነው። በዚሁ ግማሽ ዓመት 993 ሚሊዮን 633 ሺህ 851 ብር በኦዲት የተገኘ ሲሆን፣ ከተገኘው ውስጥ 556 ሚሊዮን 347 ሺህ 266 ወይም 56 ከመቶ ተሰብስቧል። ይህ ዝቅ ያለበት ምክንያት የስድስት ወር ቀነ ገደቡ ታኅሣሥ 30/2017 ስለሆነ እንጂ በቀጣይ ሳምንታት ሂደቶችን ጨርሰው በኦዲት ግኝት የታወቁ ገንዘቦች ከ90 በመቶ በላይ ገቢ ሆነዋል። ቀሪዎቹም በሕግ አስገዳጅነት ገቢ ይሆናሉ።

አስተዳደሩ የሕግ አግባብን በመከተል የጡረታ መዋጮ ገቢም እየሰበሰበ ይገኛል። በዚህ መነሻነት የሚጠበቅባቸውን የጡረታ መዋጮ ባልከፈሉ የግል ድርጅቶች ውዝፍ የጡረታ መዋጮ ከባንክ ሂሳብ ተቀንሶ ለፈንዱ አካውንት ገቢ እንዲሆን ብር 240 ሚሊዮን ተጠይቆ 294 ሚሊዮን 568 ሺህ 86 ብር ወይም 123 ከመቶ ወደ ጡረታ ፈንድ ገቢ ተደርጓል። ገቢው ከፍ ያለው ከቀድሞው ሩብ ዓመት ያልተከፈለው ተጨምሮ በዚህ ሩብ ዓመት ገቢ ስለሆነ ነው።

የጡረታ ፈንዱን ኢንቨስትመንት ላይ ከማዋልና ትርፍ በማግኘት አስተማማኝነቱንና ዘላቂነቱን ከማረጋገጥ አንፃር ኢንቨስትመንት ላይ መዋል የሚገባው ገንዘብ ሙሉ በሙሉ ኢንቨስት የተደረገ ሲሆን፣ በግማሽ ዓመቱ ስድስት ቢሊዮን 310 ሚሊዮን ብር ትርፍ ለማግኘት ታቅዶ ስድስት ቢሊዮን 139 ሚሊዮን 45 ሺህ አስር ብር ትርፍ ተገኝቷል። አፈፃፀሙም 97 ከመቶ ነው።

የጡረታ አበል ውሳኔና ክፍያን በሚመለከት ባለፉት ስድስት ወራት ሶስት ሺህ 854 ባለመብቶች የአበል ውሳኔ ጥያቄ አቅርበው መረጃቸው ለተሟላ ሶስት ሺህ 828 ባለመብቶች የአበል ውሳኔና ክፍያ ትእዛዝ ተዘጋጅቶ ክፍያውን እንዲያገኙ ተደርጓል። 55 ባለመብቶች ከዚህ ግማሽ ዓመት በፊት ጥያቄ አቅርበው በዚህ ስድስት ወራት ውስጥ ለ48 ባለመብቶች ውሳኔ የተሰጠ በመሆኑ በአጠቃላይ ሶስት ሺህ 876 ባለመብቶች ውሳኔና ክፍያ አግኝተዋል።

አዲስ ዘመን፡- እስካሁን ባለው ሂደት አስተዳደሩ ያጋጠሙትና እያጋጠሙት ያሉ ተግዳሮቶች ምንድን ናቸው?

አቶ አባተ፡- በፀጥታ ችግር ምክንያት የአስተዳደሩ ሁለቱ ዲስትሪክቶች በሙሉ አቅማቸው እየሠሩ አይደሉም። አንደኛው ዲስትሪክት ባህር ዳር የሚገኘው ሲሆን፣ በዚህ ዲስትሪክት ስር በፍኖተ ሰላም፣ ደብረ ታቦር፣ ባህር ዳር፣ ጎንደርና ደብረማርቆስ የሚገኙ አምስት ቅርንጫፎች አሉ። በአብዛኛዎቹ ቅርንጫፎች በጸጥታ ችግር ምክንያት እንደልብ ተንቀሳቅሶ መሥራት አልተቻለም።

ሁለተኛው ዲስትሪክት በትግራይ መቐለ የሚገኘው ቅርንጫፍ ሲሆን፣ በዚህ ዲስትሪክት ስር ባሉ ጥቂት ቅርንጫፎች ስር ባሉ ወረዳዎች ተመሳሳይ የፀጥታ ችግር የታሰበውን ያህል ሥራ መሥራት አላስቻለም።

አልፎ አልፎ በሌሎችም ዲስትሪክቶች የተወሰኑ ወረዳዎች በሙሉ አቅም ለመሥራት ችግር ቢኖርም በአብዛኛው ቦታ እንቅስቃሴ እየተደረገ ነው። ይህንኑ ችግር ለመፍታት የፀጥታ ችግሮች ባሉባቸው አካባቢዎች አንፃራዊ ሰላም ሲኖር ሁሉንም የአስተዳደሩ ዲስትሪክት ሠራተኞችን በመላክ ሥራቸውን እንዲያከናውኑ ተደርጓል።

አዲስ ዘመን፡- የአስተዳደሩ የቀጣይ ስድስት ወራት የትኩረት አቅጣጫዎች ምንድን ናቸው?

አቶ አባተ፡- አስተዳደሩ በቀጣይ ስድስት ወራት ውስጥ ለማከናወን ካቀዳቸው ዋናውና ትኩረት የተሰጠው ጉዳይ ዲጂታላይዜሽን ነው። ይህ ሥራ ዋና ሥራ አስፈፃሚውም ጭምር እየተሳተፈበት ለበርካታ ጊዜ ሳይሳካ የመጣ አካሄድ ስለነበር አሁን ላይ ሁሉም ሥራዎች ከስር ከስር እየተከናወኑ ነው። የዳታ ማዕከል ግንባታም ተጀምሯል።

አዲስ ዘመን፡- ለሰጡን ቃለ ምልልስ እናመሰግናለን።

አቶ አባተ፡- እኔም አመሰግናለሁ።