الأمين العام لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة بالإنابة يردّ على أسئلة واستفسارات قراء «الأنباء» (2ـ1)

فوزي المجدلي:

لولا صدور قانون دعم العمالة 19/ 2000 لبلغ عدد المتعطّلين عن العمل حاليا أكثر من 60000 مواطـن ومواطنـة ولتصاعدت نسبة البطالة لأكثر من 12٪

أسامة دياب

أكد الأمين العام لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة بالإنابة فوزي المجدلي أن البرنامج هو جهاز حكومي يعكس رؤية مستقبلية من خلال العمل على ضرورة تطوير إدارة أسواق العمل بالدولة والارتقاء بمواردها البشرية وتوسيع فرص وخيارات قوة العمالة الوطنية بالقطاع الخاص والأعمال المتوسطة الصغيرة، كما يسهم في تنمية قيم العمل المنتج وتعزيز ثقافة المبادرة في المجتمع وذلك باستخدام الأدوات التشريعية والمؤسسية والسياسات والأساليب العلمية المناسبة، مشيرا إلى أن البرنامج أحدث طفرة في تشغيل المواطنين في القطاع الخاص حيث تصاعدت نسبة المعينين في القطاع الخاص من8,19٪ عام 2001 إلى أكثر من 50٪ عام 2008 بالإضافة إلى تناقص عدد المعينين الجدد في القطاع الحكومي من 91,5٪ عام 1995 إلى 43٪ عام 2008 بالإضافة إلى انخفاض نسبة البطالة لأكثر من 6٪ عام 2005 إلى 4,5٪ عام 2008.

وأشار المجدلي إلى دعم البرنامج للعمالة الوطنية بالتدريب والتأهيل لتكون إضافة إلى المؤسسات الوطنية في القطاع الخاص موضحا أن أعداد المتدربين في العقود والمناقصات وصل 5915 كويتيا بينما بلغ عدد المتدربين كمساهمات وهم على رأس عملهم 3313 كويتيا أي أن إجمالي المتدربين 9228 كويتيا أما إجمالي عدد الطلاب المتقدمين للتدريب من الطلاب منذ عام 2004 هو 4214 طالبا وطالبة، لافتا إلى أن البرنامج كقناة موازية لتعيين العمالة الوطنية في القطاع الخاص قد أسهم حاليا في إيجاد فرص عمل لحوالي 50٪ من إجمالي الداخلين الجدد لسوق العمل.

وصرح بأن إجمالي عدد العاملين في الجهات غير الحكومية قد بلغ 72214 مواطنا ومواطنة حتى سبتمبر عام 2009 وهذا ما يعكس نجاح سياسات البرنامج في إعادة تشكيل اتجاهات الشباب ونظرته تجاه العمل في القطاع الخاص، مشيرا إلى خطوات البرنامج الإيجابية والجادة تجاه إنشاء مركز تدريب العمالة الوطنية في القطاعين الخاص والعام والذي أصبح حاجة ماسة ذات مردود اجتماعي واقتصادي، مشيدا بقرار تحديد نسب العمالة في الجهات غير الحكومية الجديد، مشددا على أنه خطوة بناءة توفر مزيدا من الدعم للعمالة الوطنية في مؤسسات القطاع الخاص. ولفت إلى ابرز المعوقات في طريق البرنامج هي عدم صدور قانون العمل الأهلي الجديد، وتفاوت المزايا بين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص والفجوة بين المخرجات التعليمية واحتياجات السوق. وثمن التعاون الحكومي ـ النيابي والتفاعل المميز مع مقترحات البرنامج لحل قضية المسرحين وانصافهم. المجدلي كان ضيفا على ديوانية «الأنباء» وأجاب عن أسئلة واستفسارات القراء وتفاعل مع طموحاتهم وآلامهم فإلى التفاصيل

أنوار: تغيير الاتجاهات عملية ليست باليسيرة ولا تحدث بين عشية وضحاها فما أبرز المستجدات على خطة البرنامج لجذب الشباب للعمل في القطاع الخاص؟

منذ بداية عمل البرنامج ونحن نسعى سعيا حسيسا لتعريف الشباب الكويتي حديث التخرج بالقطاع الخاص والتخصصات المطلوبة فيه وبالتالي ينخرطون في العمل بالقطاع الخاص وهذا باختصار احدى ثمرات حملة التحدي واتصلنا بجميع شرائح المجتمع الكويتي وقطعنا شوطا كبيرا في حل هذه المشكلة عن طريق تغيير اتجاهات المجتمع ونظرته للعمل في القطاع الخاص وخلق نوع من المواءمة بين الفرص الوظيفية المتاحة وميول الشباب عن طريق دورات تدريبية متعددة تقام على مدار العام والتي تزودهم بالمهارات المطلوبة في القطاع الخاص ويحقق هذا النوع من المواءمة بحيث تكون كوادرنا الوطنية إضافة إلى المؤسسات التي سيعملون فيها بالإضافة إلى مساهمة البرنامج في تكلفة الدورات التي تنظمها شركات القطاع الخاص للعاملين بها وفق ما حدده القانون على ألا تزيد مساهمة البرنامج على 75٪ من قيمة الدورة وأريد أن أشيد بدور البنك الوطني الذي ذكر لي أحد المسؤولين فيه أن أغلب المديرين في مختلف الفروع تم تدريبهم في البرنامج وهذا يعكس فكرة الشراكة بين القطاعين العام والخاص.

راشد: كيف تقيم تفاعل الشركات والمؤسسات الوطنية في القطاع الخاص مع البرنامج في جذب العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص بصورة عامة وقضية المسرحين بصفة خاصة؟

بعد تداعيات الأزمة المالية العالمية والتي طالت جميع دول العالم وصدور قرار مجلس الوزراء رقم 675 تمت مخاطبة الكثير من شركات القطاع الخاص وأغلبها من البنوك المحلية وتم التنسيق معها لتوفير عدد من الفرص الوظيفية للمسرحين لأنهم من الخبرات التي لديها إلمام بالعمل في القطاع الخاص نظرا للفترات الطويلة التي عملوا فيها في هذا القطاع الهام بالإضافة إلى أن أغلب هؤلاء المسرحين سرحوا على غير إراداتهم بسبب تداعيات الأزمة المالية العالمية والتي طالت مختلف دول العالم. وللأمانة فإن استجابة معظم شركات القطاع الخاص كانت رائعة ولبى الكثير من البنوك والشركات نداء البرنامج وقاموا بتوظيف عدد كبير منهم وتم تشكيل لجنة متخصصة في استكمال هذه الفرص الوظيفية من القطاع الخاص كل على حدة وعلى حسب مؤهلاته عن طريق سير ذاتية للمسرحين.

أبو عبدالرحمن: ما مضمون الدراسة التي قدمها البرنامج لمجلس الوزراء بخصوص المسرحين وأبرز مقترحاتها؟

مع بداية ظهور ملامح الأزمة الاقتصادية تم تشكيل لجنة لدراسة هذه التداعيات على سوق العمل ورفعنا بها توصيات الى ديوان الخدمة المدنية ليرفعها بدوره لمجلس الوزراء وكان من ضمن مقترحاتها مشروع التأمين ضد البطالة الذي تتم دراسته من قبل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية كمشروع متكامل ووعدت الحكومة في الجلسة الطارئة للمسرحين بأن تقدمه لمجلس الامة في دور الانعقاد المقبل.

عادل: ما رسالتك للشركات الوهمية التي تنتهج نهج التعيين الوهمي؟

عليهم ان يحكموا ضمائرهم فالتعيين الوهمي للعمالة يضر بمصلحة الوطن والمواطن وخصوصا انه يكلف خزانة الدولة أموالا طائلة يجب ان توجه للتنمية والتعمير بما يعود بالنفع على المواطنين، وعلى مثل هذه الشركات قراءة فتوى وزارة الأوقاف بهذا الصدد وأن تأخذ العبرة من الشركات المخالفة التي تم ضبطها من قبل ادارة التفتيش بوزارة الشؤون وحولت لجهات الاختصاص، وفي هذا الصدد نتوجه بالشكر لادارة التفتيش بوزارة الشؤون على تعاملها المثمر والبناء مع البرنامج.

تغليظ العقوبات

حصة: هل نحن في حاجة ماسة لتشريع يغلظ العقوبة على الشركات التي تتبنى التعيين الوهمي؟

بالطبع مثل هذا التشريع أصبح ضرورة ملحة والبرنامج بصدد إعداد مشروع قانون يغلظ العقوبة على الشركات المخالفة وسنرفعه قريبا لجهات الاختصاص.

ما حجم المبالغ التي تم صرفها خلال السنوات الماضية لدعم العمالة الوطنية في القطاع الخاص كعلاوة اجتماعية وبدلات مختلفة؟

لقد تم صرف المبالغ التالية وفق بيانات الباب الخامس منذ عام 2005 وحتى عام 2009 كما يلي:

2006/2005 : 58,114,421

2007/2006 : 103,679,373

2009/2008 : 168,463,000

ما العدد الإجمالي للذين تم تدريبهم وتأهيلهم للعمل بالقطاع الخاص من الباحثين عن عمل ومن الذين تم تدريبهم وهم على رأس عملهم في القطاع الخاص بالإضافة إلى الطلبة المتوقع تخرجهم؟

ان البرنامج يسعى لتدريب الباحثين عن عمل من خريجي الجامعات وكليات التعليم التطبيقي والثانوية العامة وكذلك العاملون في القطاع الخاص ممن يحتاجون لتدريب وتأهيل يكون خطوة نحو التوافق مع طبيعة عملهم والمستجدات الحديثة التي تطرأ عليه بالإضافة إلى تدريب الطلاب المتوقع تخرجهم وذلك منذ عام 2003.

أعداد المتدربين في العقود والمناقصات 5915 كويتيا والمتدربين كمساهمات وهم على رأس عملهم 3313 كويتيا أي أن إجمالي المتدربين 9228 كويتيا أما إجمالي عدد الطلاب المتقدمين للتدريب منذ عام 2004 هو 4214 طالبا وطالبة.

وماذا عن آخر إحصائية لأعداد الكويتيين العاملين في القطاع الخاص حتى سبتمبر 2009؟

وفقا لأحدث الإحصاءات فإن عدد الكويتيين العاملين في القطاع الخاص حتى سبتمبر 2009 هو 72214 مواطنا ومواطنة.

أم علي: ما أبرز ملامح خطة البرنامج بخصوص مشروع إنشاء مركز تدريب العمالة الوطنية في القطاعين الخاص والعام؟

لقد ظهر الاهتمام بالمراكز التدريبية في معظم المجتمعات المتقدمة والنامية في العقد الثاني من القرن العشرين وقد حققت الدول المتقدمة نجاحا هائلا بفضل تدريب الكوادر الوظيفية كل على حسب تخصصه، بينما لمست الدول النامية تطورا وتغيرا ملموسا في إنتاجية موظفيها كنتيجة مباشرة لتدريب الكوادر الوظيفية، وبالتالي رأت أن الباحثين عن الوظائف في القطاعين العام والخاص يجب أن تكون لديهم مؤهلات عملية وتدريبية تمكنهم من الحصول على وظيفة بأسرع وقت ممكن.

ولذلك يعتبر قطاع التدريب أحد أهم القطاعات الإستراتيجية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية والمحرك الأساسي لنجاح الاقتصاد الوطني من خلال استقطاب وتأهيل القوي العاملة الوطنية للعمل بالقطاع الخاص بالإضافة إلى أنه أحد عناصر الاستثمار البشري الذي يعتبر من أهم أدوات زيادة الناتج القومي. كما أن قطاع التدريب يعتبر قوة كبيرة في تطوير وتغيير نمط العمل والمساعدة في إيجاد الوظائف المناسبة لكل باحث عن وظيفة.

ولذلك ظهرت الحاجة لإنشاء مركز تدريب عالمي غير ربحي يقدم التدريب العام والتخصصي بكفاءة وقدرة عالية وفق المعايير المعمول بها عالميا، ورسالة المركز هي تدريب وتنمية مهارات الباحثين عن عمل والعاملين في القطاع الخاص.

ما المردود الاجتماعي من انشاء مركز تدريب العمالة الوطنية؟

مما سبق يتضح لنا اهمية انشاء مركز تدريب العمالة الوطنية في الكويت للأسباب التالية:

1ـ توفير بيئة مناسبة لاحتضان الباحثين عن عمل والاستقلالية في الجهاز لعقد دوراته المختلفة بشتى انواعها وتطبيق مخرجات ودراسات وابحاث سوق العمل والاحتياجات الوظيفية ليتسنى للمركز ان يقدم دوراته حسب احتياج سوق العمل فبعض الدورات التخصصية لا يوجد بها وصف وظيفي مثل «الخياطة، السياحة والسفر، تنسيق الزهور، تجهيز الولائم، الحلويات.. الخ». وبالتالي سيتسنى للمركز تفادي هذه الوظائف بدراسة سوق العمل.

2ـ الحد من البطالة والاتكال على الاسرة والتوجه لعالم الجريمة.

3ـ المساعدة في حل الكثير من المشكلات الاجتماعية وادخار الوقت واستغلاله في امور تنفع الباحثين عن عمل.

4ـ خلق فرص وظيفية اخرى مساندة تزيد من تنوع فرص العمل المتاحة وجذب شريحة كبيرة للعمل في القطاع الخاص.

وعليه فإن برنامج اعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة يركز على دعم مثل هذه المبادرات من خلال البرامج التدريبية المتنوعة التي يمكن من خلالها توفير فرص عمل جيدة في القطاع

البقية ص23

عدم صدور قانون العمل الجديد في القطاع الأهلي وتفاوت المزايا بين العاملين في القطاعين الحكومي والخاص والفجوة بين المخرجات التعليمية واحتياجات السوق من أبرز المعوقات في طريق الالتزام بتحديد النسب

نحن بحاجة ماسة لتشريع يغلّظ العقوبة على الشركات المخالفة فيما يتعلق بموضوع العمالة الوهمية للحفاظ على سمعة الكويت

فوزي المجدلي متحدثا للزميل أسامة دياب (حسن حسيني)