الأنباء
الاحد 30 ديسمبر 2012

أكد الأمين العام لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة فوزي المجدلي أن عدد العاملين في القطاع الخاص حتى 2012/9/30 هو 51557، بينما بلغ عدد من تم توظيفهم هذا العام حوالي 9542، مشددا على أن الكويت تولي مشكلة البطالة أولوية خاصة وتطرحها على أجندة العمل الوطني وهذا ما أثر إيجابا على تراجع معدلاتها من 8,3٪ عام 2002 إلى 3,69٪ عام 2011، مشيرا إلا أن البطالة في الكويت لها خصوصية تميزها عن باقي الدول، حيث ان الاقتصاد الكويتي اقتصاد متنام ويخلق آلاف فرص العمل سنويا تستفيد منها العمالة الوافدة. ولخص المجدلي أهم أسباب البطالة في الكويت في عدة أسباب أهمها عدم التوافق بين مخرجات التعليم والاحتياجات الوظيفية في القطاعين العام والخاص بالإضافة لأسباب أخرى منها «كثرة المزايا في العمل الحكومي، عدم الضمان الوظيفي بالقطاع الخاص، تدني أجور العمالة الوافدة، عزوف المواطنين عن الاعمال المهنية واليدوية، قلة الحماس المتبادل بين أرباب العمل والباحثين عن عمل»، لافتا إلى أن قانون التأمين ضد البطالة أداة قانونية توفر عنصر الأمان الوظيفي للعمالة الوطنية في القطاع الخاص. «الأنباء» التقت الأمين العام لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة وقلبت معه أبرز الملفات على أجندة البرنامج، فإلى التفاصيل:

حوار: أسامة دياب

المجدلي لـ «الأنباء»: انخفاض معدلات البطالة من 8,3٪ عام 2002 إلى 3,69٪ في 2011

أمين عام برنامج إعادة الهيكلة فوزي المجدلي

كم عدد العاملين في القطاع الخاص «آخر إحصائية»؟

● **إجمالي عدد العاملين الكويتيين في القطاع الخاص حتى تاريخ 2012/1/1 بلغ 50037 مواطنا ومواطنة بالمقارنة بعدد العمالة الوطنية عام 2001 حيث كان (1627) مواطنا ومواطنة، ونسبة العمالة الوطنية بالقطاع الخاص إلى إجمالي العمالة عام 2001 كانت 1,3٪ فقط وفق بيانات هيئة المعلومات المدنية، أما نسبة العمالة الوطنية من المعينين بالقطاع الخاص عام 2001 فكانت 8٪ بينما بلغت عام 2011 44٪.**

وبمراجعة سريعة لهذه الإحصائيات والأرقام نجد أن هناك تطورا نوعيا قد طرأ على ثقافة العمل في القطاع الخاص، وزيادة واضحة في أعداد الكوادر الوطنية فيه وهذا ما يوضح دور برنامج إعادة الهيكلة في دعم وتوجيه العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص.

ما أكثر قطاعات العمل في القطاع الخاص جذبا للكويتيين؟

● **القطاعات الأكثر طلبا للعمالة الوطنية، أبرز الفرص الوظيفية المتوافرة فيها يوضحها الجدول رقم (1):**

أما: القطاعات الأقل طلبا للعمالة الوطنية فهي (القطاع الاستثماري ـ قطاع العقار ـ قطاع الخدمات الاجتماعية ـ قطاع الاستشارات والمحاماة).

كثر اللغط مؤخرا حول مشكلة المسرحين من القطاع الخاص، فما أبرز جهود البرنامج في التعامل مع هذه المشكلة؟

● **في الحقيقة لم يدخر مجلس الوزراء الموقر جهدا في متابعة آثار الأزمة المالية على العمالة الوطنية حيث قام باجتماعه رقم 2009/22 المنعقد بتاريخ 2009/4/30 بتكليف الجهات المعنية بتقديم دراسة عاجلة لبيان حجم المشكلة واطلع باجتماعه رقم 36 ـ 2009/2 المنعقد بتاريخ 2009/7/13 على دراسة مقدمة من برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة حول مشكلة المسرحين من المواطنين العاملين في بعض الشركات ومؤسسات القطاع الخاص، كما استعرض البيانات والإحصائيات المتعلقة بحجم هذه المشكلة ومضاعفاتها وحدودها الزمنية ومختلف التفاصيل الأخرى المتعلقة بها، وقد تدارس المجلس جميع أبعاد هذه المشكلة وسبل مواجهتها ومعالجتها لتجنب الآثار الاجتماعية والأسرية السلبية المترتبة على هذه المشكلة في ظل الظروف الاقتصادية الطارئة، وأصدر قراره رقم 568 بتشكيل لجنة برئاسة وزارة المالية وعضوية ديوان الخدمة المدنية ـ برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة ـ وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ـ مؤسسة التأمينات الاجتماعية، وقد خلصت اللجنة إلى بعض التوصيات ومنها استصدار قرار من مجلس الوزراء بشأن بدل التعطل عن العمل.**

وإعمالا لتوصيات اللجنة سالفة البيان أصدر مجلس الوزراء بتاريخ 2009/8/24 القرار رقم 675/ أولا لسنة 2009 بشأن من أنهيت خدماتهم من العمل بالقطاع الخاص وإعمالا لنص المادة العاشرة من هذا القرار أصدر رئيس ديوان الخدمة المدنية بتاريخ 2009/8/9 القرار رقم 1092 لسنة 2009 المعدل بالقرار رقم 1252 لسنة 2009 متضمنا تشكيل لجنة برئاسة أمين عام برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة وممثلين عن البرنامج وديوان الخدمة المدنية والمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية حيث باشرت اللجنة مهام عملها.

وعليه تم تحديد الإجراءات والمستندات المطلوبة للصرف فيما يلي:

الحضور شخصيا في الموعد المحدد وأصل البطاقة المدنية وصورة عنها وشهادة من وزارة التجارة والصناعة، تفيد بأن ليس لصاحب العلاقة رخصة تجارة أو شركة سارية المفعول.

وحددت قيمة البدل بـ 60٪ من المعاش المؤمن عليه في التأمينات (الأساسي + التكميلي) + 220 دينارا ولا يدخل بدل المسرحين ضمن خدمة التأمينات، ويبدأ صرف البدل من الشهر التالي، لتقديم المستندات «دون أثر رجعي» وذلك بعد موافقة اللجنة، ويتوقف صرف البدل في حالة عدم المراجعة الدورية لدى البرنامج، ويعود الحق في الصرف بعد المراجعة، ويسقط الحق في صرف البدل في حالة رفض المتقدم فرصتين وظيفيتين تناسبان مؤهله وخبراته.

تفاقم المشكلة

مشكلة المسرحين تفاقمت منذ عام 2008 وتم التجديد أكثر من مرة، فما عدد المسجلين الآن؟ وما قيمة الرواتب التي تصرف لهم؟

● **بدأت مشكلة المسرحين عن العمل بالقطاع الخاص مع بداية الأزمة المالية العالمية في 2008، وقد تنبه البرنامج لآثارها المحتملة على العمالة الوطنية، واتخذت الحكومة خطوات سريعة وفعالة، وصدر قرار مجلس الوزراء رقم 675 لسنة 2001 بشأن صرف بدل نقدي للمسرحين عن العلم بالقطاع الخاص من 2008/8/1 حتى 2010/12/31، وتم تحديد هذه الفترة بناء على توصيات مجلس الأمة في الاجتماع المشترك بتاريخ 2009/8/19 وذلك على اعتبار أن البرنامج كان قد قدم مشروع قانون للتأمين ضد البطالة لمعالجة هذه المشكلة في حال صدوره.ولأنه لم يصدر القانون حتى إنهاء الفترة، فقد تم تجديدها إلى 2011/6/30.**

أما بخصوص قانون التأمين ضد البطالة فقد صدر المرسوم الأميري رقم 203 لسنة 2011 بإحالة مشروع القانون إلى مجلس الأمة في 2011/6/20 وتم تحديد القرار حتى 2012/12/31 لاستيعاب المسرحين إلى حين صدور القانون. أما عدد المسرحين عن العمل المسجلين لدى البرنامج والذين استفادوا من هذا القرار منذ صدوره فهو 1613. أما قيمة الراتب الذي يتقاضاه المسرح فتبلغ 60٪ من الراتب الخاضع للتأمين الأساسي والتكميلي بالإضافة إلى 220 دينارا.

ما نسبة البطالة الفعلية في الكويت؟ وما أبرز سماتها؟

● **بداية مكافحة البطالة واحدة من أهم القضايا التي تحظى بأولوية في طرحها على أجندة العمل الوطني في معظم دول العالم وخصوصا الكويت، حيث لتتولى دراسة جميع أبعاد هذه المشكلة واقتراح الحلول العملية المناسبة لها بما يراعي جميع الاعتبارات والجوانب الاجتماعية والاقتصادية والقانونية وجميع انعكاساتها وآثارها المختلفة، وتقديم نتائج هذه الدراسة لمجلس الوزراء خلال ثلاثة أسابيع».**

وقد قامت اللجنة بالنظر في دراسة آثار الأزمة المالية على سوق العمل والعمالة الوطنية واقتراح الآليات والإجراءات لمعالجتها حتى يمكن حماية العمالة الوطنية والأسر الكويتية مما قد ينتج عن هذه الأزمة من آثار اقتصادية واجتماعية.

أما بخصوص قانون التأمين ضد البطالة فقد صدر المرسوم الأميري رقم 203 لسنة 2011 بإحالة مشروع القانون إلى مجلس الأمة في 2011/6/20 وتم تحديد القرار حتى 2012/12/31 لاستيعاب المسرحين إلى حين صدور القانون. أما عدد المسرحين عن العمل المسجلين لدى البرنامج والذين استفادوا من هذا القرار منذ صدوره فهو 1613. أما قيمة الراتب الذي يتقاضاه المسرح فتبلغ 60٪ من الراتب الخاضع للتأمين الأساسي والتكميلي بالإضافة إلى 220 دينارا.

ما نسبة البطالة الفعلية في الكويت؟ وما أبرز سماتها؟

● **بداية مكافحة البطالة واحدة من أهم القضايا التي تحظى بأولوية في طرحها على أجندة العمل الوطني في معظم دول العالم وخصوصا الكويت، حيث تم إصدار تشريع خاص لمعالجة البطالة (القانون 19 لسنة 2000) الخاص بدعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل بالقطاع الخاص.**

أما بخصوص أبرز سماتها فيجب أن نعي جيدا أن البطالة في الكويت ليست ناجمة عن أسباب اقتصادية كما هو الحال في غالبية الدول، بل ان لها أسبابا مختلفة وطابعا خاصا، فالاقتصاد الكويتي متنام ويخلق آلاف الفرص سنويا والتي تستفيد منها العمالة الوافدة في أغلب الأحيان، الأمر الذي يتطلب معالجة بوسائل غير تقليدية.

ما أهم أسباب البطالة؟

● **أسباب البطالة تكمن في عدم التوافق بين مخرجات التعليم والاحتياجات الوظيفية في القطاعين العام والخاص، وهناك أسباب أخرى متعددة للبطالة منها (كثرة المزايا في العمل الحكومي/ عدم الضمان الوظيفي بالقطاع الخاص/ تدني أجور العمالة الوافدة/ عزوف المواطنين عن الأعمال المهنية واليدوية/ قلة الحماس المتبادل بين أرباب العمل والباحثين عن عمل)، الأمر الذي أدى في النهاية إلى أنه في الوقت الذي تتوافر فيه آلاف الفرص لدى الجهاز الحكومي والقطاع الخاص، لا تجد من يشغلها من العمالة الوطنية.**

ما نسب البطالة في الكويت بين 2002 و2011 وما التحديات التي واجهتها الدولة للحد منها؟

● **نسبة البطالة في الكويت عام 2002 بلغت 8,3٪ وانخفضت هذه النسبة إلى 3,69٪ عام 2011، أما ابرز التحديات التي واجهتها الحكومة فتمثلت فيما يلي:**

ـ خلل في تركيبة القوى العاملة، وتدني أعداد الكويتيين العاملين بالقطاع الخاص (13900 مواطن بنسبة 1,12٪ فقط عام 2001 من إجمالي العاملين بهذا القطاع حوالي 900,000 نسمة).

ـ تدفق العمالة الوافدة بلا ضوابط بنسبة متزايدة بلغت 25٪ سنويا أحيانا.

ـ تعيين العمالة الوطنية في الجهاز الحكومي وزيادتها سنويا مما ترتب عليه تزايد البطالة المقنعة والسافرة وزيادة النسبة بين عدد الموظفين وعدد السكان (الأعلى عالميا).

ـ غياب دور فاعل للعمالة الوطنية في التنمية، والاعتماد الكامل على العمالة الوافدة.

وماذا عن قانون التأمين ضد البطالة الذي قدم لمجلس الأمة السابق؟

خطت أنظمة التأمينات الاجتماعية التي تقوم المؤسسة بتنفيذها خطوات واسعة وطموحة في مجال التأمين على الكويتيين العاملين لدى صاحب عمل في جميع القطاعات في الداخل والخارج، وكذلك العاملون لحسابهم الخاص والعسكريون، وتميزت هذه الأنظمة في الاخطار التي شملتها بحمايتها وفي المزايا التأمينية التي حققتها.

واستكمالا لهذه الخطوات، وتعزيزا للشمولية في تغطية الاخطار التي يتعرض لها المواطنون ومنها خطر البطالة الذي برزت الحاجة إلى تغطيته في ضوء تداعيات الأزمة المالية العالمية وانعكاساتها على الكويت خاصة القطاعات غير الحكومية فيها، وتماشيا مع الجهود المبذولة في الدولة لتشجيع العمالة الوطنية للاتجاه نحو العمل في هذه القطاعات وتشجيع هذه القطاعات على استقطاب هذه العمالة، فقد أعد مشروع القانون بهدف تحقيق الأمان الاقتصادي والاستقرار الاجتماعي للفئات المخاطبة بأحكامه وبما ينعكس إيجابا على الاقتصاد وتركيبة العمل في الدولة وغير ذلك من المجالات.

ونظرا إلى أن التأمين ضد البطالة هو في حقيقته فرع من فروع التأمينات الاجتماعية فقد كان من الطبيعي أن تتولى المؤسسة تنفيذ أحكامه وأن يمول عن طريق صندوق يضاف إلى صناديق قانون التأمينات الاجتماعية تتكون من الأموال المحددة في هذه المادة، ويسري في شأنه ما يسري على صناديق التأمينات الاجتماعية من أحكام تتعلق بفحص المركز المالي لها، وضمان الدولة للعجز فيها والتصرف في الفوائض، وغير ذلك من أحكام.

ولأن الهدف من إقرار نظام للتأمينات ضد البطالة هو توفير دخل مناسب يمكن المؤمن عليه من الوفاء بمتطلبات معيشته ومقومات حياته الأساسية حتى تتوافر له فرصة عمل مناسبة فقد تم تحديد مقدار التعويض المستحق وفقا لهذا التأمين بالمادة (4) منه بواقع (60٪) من مرتب حساب المعاش في التأمين الأساسي مضافا إليه المعاش المستحق عن رصيد المؤمن عليه في التأمين التكميلي بافتراض استحقاقه في تاريخ انتهاء الخدمة، ويضاف إلى المجموع الزيادات التي تصرفها الدولة مضافة إلى المرتب للعاملين في القطاعين الأهلي والنفطي دون أن تخضع لأي من قوانين التأمينات الاجتماعية.

وحفاظا على حقوق من يلتزم المؤمن عليه بالإنفاق عليهم وفقا لأحكام القانون، فقد تقرر أحقيتهم في حجز جزء من التعويض لصالحهم وذلك في حدود الربع

شباب الخريجين والخريجات ومراجعة مستمرة للبرنامج

وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

إعلان

تعلن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عن فتح باب الترشيح للمشروعات الرائدة في مجال العمل الاجتماعي التي تنفذها منظمات ومؤسسات القطاعين الأهلي (التطوعي) والتجاري (الخاص) حيث سيتم تكريم مؤسسة واحدة فقط تمثل دولة الكويت وذلك خلال اجتماعات الدورة (٣٠) لمجلس وزارة الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية المقرر عقدها في مملكة البحرين الشقيقة في النصف الثاني من عام ٢٠١٣م.

معايير وشروط الترشيح للتكريم:

١- أن تكون المؤسسة المترشحة للتكريم من مؤسسات القطاع الأهلي أو القطاع الخاص المساهمة في العمل الاجتماعي ضمن نطاق المسؤولية الاجتماعية في التنمية.
٢- أن تكون المؤسسة قد قدمت أو طورت مشروعاً قائماً في مجالات التنمية الاجتماعية.
٣- أن تكون المؤسسة قد قدمت خدمات جليلة للمجتمع في الميدان التنموي الاجتماعي.
٤- أن تكون الاسهامات والخدمات التي قدمتها إسهامات تطوعية.
٥- أن تكون الأعمال والمشاريع التي يتم التكريم بموجبها واضحة ويمكن إبرازها إعلامياً.

مجالات المشروعات المؤهلة للترشيح:

١- الأفكار الابتكارية للمشروعات التنموية الرائدة في مجال التنمية الاجتماعية.
٢- المشروعات التنموية في مجال دور الرعاية الاجتماعية ومراكز التأهيل الاجتماعي.
٣- المشروعات التنموية التي تُعنى بالطفولة وخدماتها.
٤- المشروعات التي تدعم الشراكة الاجتماعية ومؤسسات المجتمع المدني.
٥- المشاريع التي تدافع عن حقوق الفئات الاجتماعية المهمشة وتعمل على تمكينها.

على أن يتم تعبئة الاستمارات الخاصة بالترشيح وإرسالها إلى إدارة العلاقات الخارجية في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل علماً بأن آخر موعد لاستلام استمارات الترشيح في موعد أقصاه نهاية شهر فبراير ٢٠١٣م.

للمراجعة والاستفسار يرجى الاتصال بإدارة العلاقات الخارجية:
هاتف: (١٨ / ١٧ / ٢٢٤٨٤٨٧٥)
فاكس: (٢٢٤٥٠٧٦٣)
البريد الإلكتروني: foreign.relations.dep@hotmail.com

إدارة العلاقات العامة

تطور نوعي قد طرأ على ثقافة العمل في القطاع الخاص بزيادة واضحة في أعداد الكوادر الوطنية لتصل إلى 44٪ من إجمالي العمالة عام 2011

قانون التأمين ضد البطالة أداة قانونية توفر عنصر الأمان الوظيفي للعمالة الوطنية في القطاع الخاص ونطالب بسرعة إقراره

الاقتصاد الكويتي اقتصاد متنام ويخلق آلاف فرص العمل سنوياً تستفيد منها العمالة الوافدة

و1,5 مليار دينار إجمالي المنصرف كعلاوة اجتماعية وعلاوة الأولاد حتى بداية 2012

إذا أمتنع المؤمن عليه عن تنفيذ التزامه قبلهم وصدر لصالحهم حكم قضائي بالنفقة، وفيما عدا ذلك فإن التعويض يتحصن ضد أي تنازل عنه أو حجز عليه حسبما ورد في الفقرة الأخيرة من المادة (4) المشار إليها.

أما المادة (5) من القانون فتحدد شروط استحقاق التعويض التي يتعين توافرها في تاريخ انتهاء الخدمة، وهي شروط في مجملها تهدف إلى أن التعويض يصرف إلى من يستحق وفي الغرض المقرر له، وكذا الحد من أي التفاف على أحكام القانون للاستفادة منه بغير حق.

وتحدد المادة (6) تاريخ استحقاق صرف التعويض وكذا مدته بما لا يجاوز 6 أشهر متصلة أو متقطعة في كل مرة من مرات الاستحقاق المنصوص عليها في المادة (7) التي تشترط لصرف التعويض في مرات الاستحقاق المذكورة أن يكون للمؤمن عليه مدة محسوبة في التأمين أي مدة قضيت في عمل في القطاع الأهلي أو النفطي أو فيهما معاً لا تقل عن المدد المحددة في هذه المادة، ومن ثم لا يدخل في حساب هذه المدد مدد الخدمة التي قضيت في غير القطاعين المذكورين حيث لا يشملها التأمين المقرر بهذا القانون.

وفي جميع الأحوال يشترط أن تكون مدة الـ 6 أشهر الأخيرة من مدة الاشتراك مدة متصلة. أما احدى المواد فتحظر الجمع بين التعويض وأي مبالغ تصرفها الخزانة العامة، وبما مؤداه أن التعويض يصرف إذا توافرت شروط استحقاقه، ومن ثم فإن إعمال الحظر وحدوده يكون من اختصاص الجهات التي تقوم بصرف المبالغ المذكورة.

ما المبالغ التي يصرفها البرنامج للعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد (المزايا المالية)؟

● عدد من يتقاضون العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد حتى 2012/1/1 = 50037 مواطنا ومواطنة.

- إجمالي المبالغ المنصرفة كعلاوة اجتماعية وعلاوة الأولاد عن 2012/1/1 = 1,513537241,547 دينارا.

ما إجمالي أعداد المتدربين من الباحثين عن العمل خلال الفترة من 2003 وحتى 2012/1/1؟

● بلغ عدد المتدربين في تلك الفترة 15,581 ألف مواطن ومواطنة.

ما إجمالي أعداد الطلبة الذين استفادوا من التدريب خلال الفترة من 2003 وحتى 2012/1/1؟

● بلغ عددهم 6995 طالبا وطالبة.

فوزي المجدلي متحدثا للزميل أسامة دياب

ماذا بشأن تغيير برنامج إعادة الهيكلة إلى هيئة مستقلة؟

● إن موضوع تحويل برنامج إعادة الهيكلة لهيئة مستقلة يناقش حاليا في إدارة الفتوى والتشريع وتم التنسيق مع الوزارات والجهات المعنية ومنها وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ووزارة التجارة والهيئة العامة للتعليم التطبيقي لإبداء الرأي في هذا الموضوع وبعد إقرارها سيتم إنشاء هيئة عامة مستقلة ذات شخصية اعتبارية تسمى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية.

ما الهيكل المتوقع للهيئة؟

● يكون للهيئة مجلس إدارة يشكل على النحو التالي:

● الوزير: رئيسا.

● المدير العام: نائبا للرئيس.

● ممثل لكل من ديوان الخدمة المدنية، ووزير الشؤون الاجتماعية والعمل لا تقل درجة كل منهما عن وكيل وزارة مساعد، وتختار كل جهة من الجهتين المشار إليهما من يمثلها في عضوية المجلس.

● أعضاء من ذوي الخبرة والكفاءة يعينهم مجلس الوزراء بناء على ترشيح الوزير لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد ويحدد بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مكافأة أعضاء المجلس.

ويصدر الوزير قرار بنظام انعقاد المجلس وإجراء العمل به والأغلبية اللازمة لصحة انعقاده وإصدار قراراته، ويجوز للوزير أن يعهد إلى المدير العام رئاسة اجتماعات مجس الإدارة في المدة التي يحددها.

ويحظر على أعضاء مجلس الإدارة وموظفي الهيئة أن يكون لأي منهم مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في أي مشروع أو خدمة تقدمها الهيئة ويتوجب عليهم الإفصاح عن مصالحهم والامتناع عن المشاركة في اتخاذ أي قرار بشأن مشروع يكون لأي منهم فيه مصلحة أو لزوجه أو لأقاربه من الدرجة الأولى وفي حالة المخالفة يبطل القرار ويبطل كل ما يترتب عليه من آثار ويعتبر كأن لم يكن.

وسيكون مجلس إدارة الهيئة هو السلطة القائمة على شؤون وتصريف أمورها ورسم السياسة العامة التي تيسير عليها وله أن يتخذ ما يراه لازما من القرارات لتحقيق الأغراض التي قامت الهيئة من اجلها، وتنقل له الاختصاصات المقررة لمجلس الخدمة المدنية الخاصة بتطبيق أحكام القانون رقم 19 لسنة 2000 بكل ما يتعلق بشؤون القوى العاملة الوطنية لدى الجهات غير الحكومية فضلا عن وضع السياسات والنظم والقواعد التي تستهدف تنمية ورعاية المواطنين الذين يعملون في جهات غير حكومية وتوجيه ودعم ورعاية المشروعات الوطنية الصغيرة ووضع اللوائح والصلاحيات المالية الخاصة بالهيئة.

ويشكل مجلس الإدارة لجنة تظلمات دائمة لتولي نظر التظلمات المقدمة إلى الهيئة من المبادرين، أصحاب المشروعات على أن تقدم هذه التظلمات خلال 15 يوما من تاريخ إبلاغ المتظلم بقرار الهيئة وعلى اللجنة نظر التظلم ورفع قرارها إلى مجلس الإدارة خلال أسبوع واحد من تاريخ تقديم التظلم، ويبت مجلس الإدارة في التظلم خلال 30 يوما ويبلغ به المتظلم فور صدوره فإن كان القرار صادرا بالرفض جاز له الطعن فيه أمام المحكمة المختصة.

وسيكون للهيئة مدير عام بدرجة لا تقل عن درجة وكيل وزارة، ويكون مسؤولا عن القيام بأعمال الهيئة، وتنفيذ السياسات التي يضعها مجلس الإدارة، ويمثل الهيئة أمام القضاء، وفي علاقتها بالغير ويعاون المدير نائب أو أكثر بدرجة وكيل وزارة مساعد، ويعين المدير العام ونوابه بمرسوم لمدة 4 سنوات قابلة للتجديد بناء على ترشيح الوزير.

الدولة تولي مشكلة البطالة أولوية خاصة على أجندة العمل الوطني

لدعم العمالة الوطنية يشرف عليها الوزير الذي يحدده مجلس الوزراء، تهدف إلى اتخاذ إجراءات تنفيذ سياسة الدولة الرامية إلى تعديل تركيبة القوى العاملة وذلك بتشجيع القوى العاملة الوطنية على العمل خلال مشروعاتهم الصغيرة وتحفيزهم على العمل في الجهات غير الحكومية، ولها على الأخص ما يلي:

1 إعداد السياسات والنظم ووضع الخطط والبرامج واتخاذ الإجراءات التي تؤدي إلى تنمية فرص العمل للعمالة الوطنية من خلال المشروعات الوطنية الصغيرة ولدى الجهات غير الحكومية مما يؤدي إلى تنفيذ سياسة الدولة بتعديل تركيبة القوى العاملة في الجهات غير الحكومية.

2 العمل على توفير فرص العمل وجذب العمالة الوطنية لها وذلك من خلال المشاركة في إعداد الدراسات والأبحاث عن سوق العمل ووضع السياسات والخطط والبرامج التي تؤدي إلى إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة في الجهات الحكومية.

3 التنسيق مع الجهات المختصة لتوفير فرص عمل للعمالة الوطنية في مشروعات الخطط الإنمائية للدولة.

4 المشاركة في الدراسات ووضع الخطط والبرامج واتخاذ الإجراءات التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مخرجات التعليم والتدريب من جهة واحتياجات سوق العمل من جهة أخرى، وضمان التناغم والتجانس في القواعد والإجراءات التي تتعلق بالقوى العاملة.

5 إعداد الدراسات الخاصة بالمشروعات التي توفر فرصا وظيفية للكويتيين لاسيما الفئات التي لها أوضاع خاصة أو لا يتوافر لديها الخبرات ونوعية التخصص التي يقبل سوق العمل على توظيفها.

6 إعداد القواعد التنفيذية للقوانين والنظم التي تستهدف تشجيع العمالة الوطنية لإنشاء المشروعات الصغيرة وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية ودفع الجهات غير الحكومية لتوظيف العمالة الوطنية وتنفيذ ما يتم إقراره منها.

7 إعداد نظم رعاية الباحثين عن العمل ووضع القواعد التنفيذية لما يتم إقراره منها.

8 تقديم أوجه الدعم المقررة بموجب القوانين والنظم المعتمدة للمشروعات الصغيرة والمبادرين والقوى العاملة الوطنية التي تعمل لدى الجهات غير الحكومية.

9 إعداد مشروعات القوانين واللوائح والنظم التي تؤدي إلى تحقيق أغراض الهيئة واقتراح تعديلها.

10 توفير بيانات ومعلومات من الجهات الحكومية وغير الحكومية عن الموضوعات التي تتعلق بمجالات عملها.

وينص في اللائحة التنفيذية على عقد نموذجي يتضمن الأسس الخاصة باستيفاء الهيئة لأي مقابل من صاحب المشروع نظير أي حق تمنحه إياه أو أي أصول توفرها له بغرض استخدامها في المشروع، كما يتضمن هذا العقد وبصورة نافية للجهالة جميع الأمور المشار إليها طوال فترة التعاقد.

ولتحقيق التنسيق والتعاون في تنفيذ الأهداف السابقة بين الهيئة والجهات الأخرى ذات العلاقة، تشترك الهيئة بممثل لها في عضوية كل من:

1 مجلس أمناء جامعة الكويت.

2 مجلس إدارة الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب.

3 مجلس إدارة المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

ما الهيكل المتوقع للهيئة؟

● يكون للهيئة مجلس إدارة يشكل على النحو التالي:

● الوزير: رئيسا.

● المدير العام: نائبا للرئيس.

● ممثل لكل من ديوان الخدمة المدنية، ووزير الشؤون الاجتماعية والعمل لا تقل درجة كل منهما عن وكيل وزارة مساعد، وتختار كل جهة من الجهتين المشار إليهما من يمثلها في عضوية المجلس.

● أعضاء من ذوي الخبرة والكفاءة يعينهم مجلس الوزراء بناء على ترشيح الوزير لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد ويحدد بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مكافأة أعضاء المجلس.

ويصدر الوزير قرار بنظام انعقاد المجلس وإجراء العمل به والأغلبية اللازمة لصحة انعقاده وإصدار قراراته، ويجوز للوزير أن يعهد إلى المدير العام رئاسة اجتماعات مجس الإدارة في المدة التي يحددها.

ويحظر على أعضاء مجلس الإدارة وموظفي الهيئة أن يكون لأي منهم مصلحة شخصية مباشرة أو غير مباشرة في أي مشروع أو خدمة تقدمها الهيئة ويتوجب عليهم الإفصاح عن مصالحهم والامتناع عن المشاركة في اتخاذ أي قرار بشأن مشروع يكون لأي منهم فيه مصلحة أو لزوجه أو لأقاربه من الدرجة الأولى وفي حالة المخالفة يبطل القرار ويبطل كل ما يترتب عليه من آثار ويعتبر كأن لم يكن.

وسيكون مجلس إدارة الهيئة هو السلطة القائمة

أحدث إحصاءات برنامج إعادة الهيكلة

- عدد العاملين في القطاع الخاص حتى 2012/9/30: 51557
- عدد من تم توظيفهم هذا العام: 9542
- إجمالي المبالغ المنصرفة للكويتيين العاملين في القطاع الخاص حتى تاريخه: 1550529963,889 د.ك
- عدد المسرحين ممن صرفوا بدل المسرحين: 1666
- إجمالي المبالغ المنصرفة لهم: 12841663,851 د.ك
- عدد من تمت إعادة تعيين لهم: 5038
- عدد الفرص الوظيفية المتوافرة حاليا: 1052
- عدد من تم تدريبهم في القطاع الخاص على مدى السنوات الماضية: 7641
- عدد الطلبة الذين تم تدريبهم في الصيف على مدى السنوات الماضية: 6965
- عدد صارفي العلاوة حتى تاريخه: 55399

نسب البطالة بالقطاع الخاص خلال الفترة 2002 - 2010

السنة	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة البطالة في قوة العمل الوطنية	٪8,3	٪7,1	٪6,9	٪5,9	٪5,4	٪5,1	٪4,9	٪5,6	٪4,7	٪3,69

جدول رقم (1) القطاعات الأكثر طلبا للعمالة الوطنية

م	نوع القطاع	أبرز الفرص الوظيفية	المؤهلات المطلوبة
1	قطاع الاتصالات	خدمة عملاء - علاقات عامة - تسويق - مبيعات	جامعي - دبلوم
2	قطاع التأمين	موظف منتج بالعمولة - موارد بشرية - مبيعات	جامعي - دبلوم
3	قطاع وكالات السيارات	موظف استقبال - موظف مبيعات - تسويق فني	جامعي - دبلوم
4	قطاع المدارس الخاصة	مساعد معلم - معلم - امينة مكتبة	جامعي - دبلوم - ثانوية بدورة سنتين
5	قطاع البنوك	Call center_teller محاسب - موظف موارد بشرية - موظف إداري	جامعي - دبلوم
6	قطاع المقاولات	مهندس - مراقب مندوب - موظف إداري - فني	جامعي - دبلوم - ثانوية - متوسط

إحصائيات المسرحين

إجمالي عدد المتقدمين لصرف بدل المسرحين	إجمالي عدد المقبولين من المسرحين	إجمالي عدد المعينين من المسرحين المقبولين
1830	1613	7014

إجمالي عدد متقاضي العلاوة الاجتماعية منذ عام 2001 وحتى نهاية 2011

السنة	العدد
2001	1662
2002	3427
2003	9164
2004	14219
2005	19669
2006	28780
2007	36209
2008	41587
2009	52035
2010	57520
2011	61435

المبنى الجديد لبرنامج إعادة الهيكلة

مطلوب لشركة كبرى
موظفة مركز اتصال

الشروط :
- اللباقة في التحدث مع العملاء.
- إجادة اللغتين العربية والانجليزية.
- اجادة الحاسب الآلي.
- خبرة سابقة في المجال نفسه.
- الإلمام باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي.
- من الجنسيتين (الكويتية أو اللبنانية أو من يتقن اللهجة الكويتية).
- العمر من ٢١-٣٥ سنة.

ترسل السيرة الذاتية على البريد الإلكتروني :
rec.media76@gmail.com