



مدير إدارة تنمية العمالة الوطنية في هيئة القوى العاملة أكد أن أكثر من 90% ممن تم إيقاف دعم العمالة عنهم عدلوا أوضاعهم

الجافور لـ «الأنباء»: اعتماد 25686 طلب تسجيل وتجديد 9311 إذن عمل و3542 تحويلًا و9903 إنهاء خدمة و102451 شهادة منذ مارس

بشري شعبان

بين مدير إدارة تنمية العمالة الوطنية في هيئة القوى العاملة عبد الله الجافور أن ربط العمالة الوطنية بتقدير الاحتياج قد قضى على كثير من الشواحب التي كانت تشوب التوظيف في القطاع الخاص. وبين أن الإدارة تتشدد في تطبيق الضوابط على التوظيف في القطاع الخاص لخاصة المؤهل التعليمي المتوافق مع الوظيفة. إلى جانب التشدد في أن تكون الوظيفة متناسبة مع جنس الموظف. مبيانا أن 25.686 مواطنا سجلوا في الإدارة منذ بدء تطبيق قرار مجلس الوزراء المتعلق بإصدار إذن عمل للمواطنين العاملين في القطاع الخاص بداية مارس الماضي. موضحا أن أكثر من 90% ممن تم إيقاف دعم العمالة لهم عدلوا أوضاعهم. مشيرا إلى التنسيق مع التأمينات الاجتماعية لمنع شهادة التأمينات من تاريخ التسجيل في الإدارة. وتطرق الجافور إلى عمل الإدارة والعقبات التي تواجهها. المتمثلة في ضيق المكان وقلة عدد الموظفين. ورغم كل ذلك يعمل الموظفون على فترتين صباحا ومساء لضمان سرعة الإنجاز. ولا يوجد أي تأخير في إنجاز المعاملات. مؤكدا أن الإدارة تقوم بتوفير قاعدة معلومات متكاملة عن القوى العاملة الوطنية المتاحة من عاملين وخريجين. كما تشارك الإدارة في أعداد الخطط التنموية المختلفة اللازمة لرفع كفاءة القوى العاملة الوطنية إلى جانب مراجعة حجم ونوعية العمالة الوافدة بالقطاع الأهلي بغرض توفير عناصر وطنية في نفس المستوى. وإضا مراجعة قوانين ونظم العمل بالقطاع الأهلي واقتراح التعديلات على القانون. ومشاركة الأجهزة المعنية بالدولة لوضع حوافز على اختلاف أنواعها تضمن جذب العمالة الوطنية للعمل في القطاع الأهلي. وأمور أخرى تطرق إليها الجافور في الحوار التالي:

الإدارة وسهل على المراجعين، إذا أصبح بإمكان المراجع أن ينجز معاملته داخل منطقة عمله.

النظم والحوافز

هل من دور للإدارة في وضع النسب والضوابط؟

● الإدارة تختص باقتراح السياسات والإجراءات والحوافز التي تساهم في تشغيل العمالة الوطنية في القطاع الأهلي، بالإضافة إلى مراجعة قوانين ونظم العمل بالقطاع الأهلي واقتراح التعديلات القانونية اللازمة التي تضمن المشاركة الفاعلة للعنصر الوطني بالتنسيق مع اللجان المعنية، إلى جانب الإشتراك مع الجهات المعنية بالدولة لبحث إمكانية وضع نظم للحوافز على اختلاف أنواعها تضمن جذب العمالة الوطنية للعمل في القطاع الأهلي.

وأيضا دراسة ومراجعة حجم ونوعية العمالة الوافدة بالقطاع الأهلي لتوفير عناصر وطنية في نفس المستوى لتحل محل العمالة الوافدة وفق برامج محددة.

وتوفير قاعدة معلومات متكاملة عن القوى العاملة الوطنية المتاحة من عاملين وخريجين (مؤهلات، خبرات، قدرات)، وتحديثها بصفة مستمرة، وذلك بالتنسيق مع الأجهزة المعنية في الدولة، وجمع وتحليل احتياجات القطاع الأهلي، بالإضافة إلى الإشتراك في إعداد الخطط التنموية المختلفة اللازمة لسوق العمل بالقطاع الأهلي، وإعداد الدراسات الخاصة لرفع كفاءة القوى العاملة الوطنية العاملة في السوق الخاص، وبحث إمكانية مساهمة القطاع الأهلي (غرفة التجارة والصناعة واتحادات العمال) في تمويل ودعم عملية تنمية القوى العاملة الوطنية.

كما تتلقى الإدارة طلبات القوى العاملة الوطنية الراغبة في العمل في القطاع الأهلي وتسجيل بياناتها وتخصصاتها والتنسيق ومراقبة تطبيق توصيات التنمية وحماية العمالة الوطنية مع إدارات العمل في المحافظات وجمع المعلومات عن مجالات المهن المطلوبة في القطاع الأهلي.

المعاملات تنجز في أقصى سرعة رغم قلة عدد الموظفين وضيق المكان

الموظفون يعملون على فترتين صباحا ومساء لضمان سرعة الإنجاز

اقتراح السياسات والإجراءات والحوافز التي تساهم في تشغيل العمالة الوطنية بالقطاع الأهلي

تطبيق توصيات التنمية وحماية العمالة الوطنية مع إدارات العمل في المحافظات



إدارة تنمية العمالة الوطنية

العمالة الوطنية؟ ● هناك تعاون مع إدارة التفتيش ممثلة في مراقبة العمالة الوطنية، وذلك للقيام بأعمال التفتيش الدوري على العمالة الوطنية المسجلة، والمراقبة ومتابعة جدا مع أي أتمنى أن تكون لدينا وحدة للتفتيش داخل الإدارة أسوة بإدارات العمل ووحد لعلاقات العمل أيضا، لأن ذلك يسهل كثيرا وتكون كل الإجراءات في مكان واحد.

ولا بد هنا من الإشارة إلى أن فتح مراكز خدمة المواطن لمراجعي العمالة الوطنية خفف كثيرا من الأزدحام على

زمنية قياسية على ما يبدوا من جهد، فجميع العاملين في الإدارة عملوا كفريق عمل واحد وأنجزوا العمل بالسرعة المطلوبة وتخطوا جميع العقبات ودون أي تأخير، ولضمان عدم إضاعة حق أي مواطن جرى التنسيق مع التأمينات بشأن استخراج شهادة التأمينات من تاريخ التسجيل وأدخال المعلومات وإن حصل تأخير ما فهو خارج عن إرادة العاملين، ويكون الحق محفوظا.

مراكز الخدمة هل من تعاون في شأن

إيقاف دعم العمالة عنهم بادروا إلى تعديل أوضاعهم واستخرجوا إذن عمل؟ ● أن ما يزيد على 90% من العمالة الوطنية سجلت وفق قرار مجلس الوزراء، والذين لم يتقدموا تم إيقاف دعم العمالة عنهم، والحمد لله أنه ورغم قلة عدد الموظفين وقلة الأجهزة وحجم المبنى الصغير إلا أن جميع العاملين في الإدارة يعملون على إنجاز أعمالهم بكل إخلاص، وعلى فترتين وهذا يحسب لهم وأنقدم إليهم جميعا بالشكر الجزيل على الإنجاز الذي تحقق في فترة

بعد التدقيق والتأكد من أنه يستوفي كامل الشروط، وصدر له إذن عمل بالإضافة إلى وجود المؤهل العلمي، وأي أوراق غير صحيحة يتم اتخاذ إجراء بشأنها وترفع إلى نائب المدير لاتخاذ ما يراه مناسباً من إجراءات، وفي حال تكرار المخالفة يتم اتخاذ الإجراءات التي تراها جهة الاختصاص في الهيئة، ونحن كإدارة نرفع التقرير لنائب المدير العام وهو يحولها إلى جهة الاختصاص والتفتيش أو القانونية.

تعديل الأوضاع هل جميع من تم

توفير قاعدة معلومات متكاملة عن القوى العاملة الوطنية المتاحة من عاملين وخريجين

التدقيق في المعاملات والتشدد في مطابقة المؤهل مع المهنة

في حال تكرار المخالفات يرفع تقرير لنائب المدير العام لاتخاذ الإجراءات القانونية

تنسيق مع إدارة التفتيش بالتنسيق مع إدارات العمل في المحافظات

تطبيق توصيات التنمية وحماية العمالة الوطنية مع إدارات العمل في المحافظات

أول مارس الماضي أزم قرار مجلس الوزراء بتسجيل العمالة الوطنية في الهيئة بإصدار إذن عمل للعاملين، فكم بلغ عدد الذين سجلوا؟

● بلغ عدد الطلبات التي تم تسجيلها في الإدارة من العمالة الوطنية منذ 1 مارس حتى 6 أكتوبر الجاري 25,686 طلبا تم اعتمادها بالكامل وتجديد 9311 إذن عمل وجرى تحويل 3542 طلب تحويل وإنهاء خدمة 9903 مواطنين وإصدار 102451 شهادة نسبة، ودون أي تأخير أو تأجيل.

تنظيم التوظيف

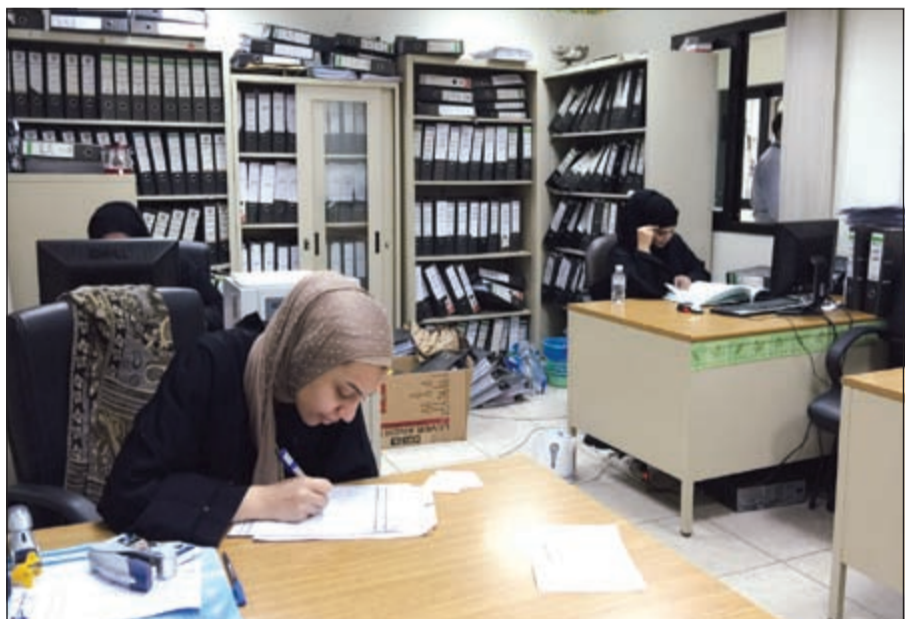
إلى أي مدى زاد الأزدحام نتيجة ربط العمالة الوطنية بالعمالة المقدر في تقدير الاحتياج للمؤسسات؟

● على عكس ما يقال فإن ربط العمالة الوطنية مع تقدير الاحتياج قضى على الكثير من الشواحب التي كانت تشوب عملية توظيف المواطنين، إذ أصبح التوظيف بعد التأكد من قيام المنشأة بوجود وظائف شاغرة تتطابق مع مؤهلات المواطنين طالبي العمل، وهذا ساعد كثيرا الإدارة ولم يسبب أي أزدحام بل على العكس نظم عملية التوظيف بشكل أكبر وساهم في توفير الجادين فقط.

التوظيف والعمالة المقدر

هناك من يتهم الإدارة بالتقصير في التدقيق بالتوظيف، الأمر الذي أدى إلى توظيف وهمي كيف ترد على ذلك؟

● أولا فإن ربط التوظيف بالعمالة المقدر كما قلت سابقا قضى على هذه الظاهرة، وحرام أن تظلم الإدارة في هذا الكلام، فالموظفون يعملون بكامل طاقتهم ويعطون العمل كل الجهد، رغم ضيق المكان وأي معاملة تقدم إلى الإدارة يتم التدقيق فيها، وفي كل مستند مقدم وأحيانا نتشدد في تطبيق ضوابط التوظيف، لاسيما مبدأ التوظيف وفق المؤهل التعليمي مع المهنة ومراعاة جنس الموظف في المسمى الوظيفي وفي حالات كثيرة ترفض المعاملة لعدم تطابق المؤهل العلمي مع الوظيفة أو لا يمكن أن تناسب جنس الموظف على سبيل المثال (أنثى فني سنكاري) ولا يتم إرسال أي شخص إلى برنامج إعادة الهيكلة إلا



إحدى الموظفات تقوم بإنجاز معاملة



أحد الموظفين يؤدي عمله



مراجعون لإدارة تنمية العمالة الوطنية

المكان ضيق والمعاملات على الطاولة

التقت «الأنباء» في إدارة العمالة الوطنية عددا من المناديب، حيث أشاد عدد منهم بسرعة الإنجاز في إدارة العمالة الوطنية، قائلين: إن استخراج إذن العمل لا يستغرق أكثر من عشر دقائق في حال كانت المستندات المطلوبة كاملة.

وأشار أحد المناديب إلى خلل متكرر في برنامج الميكنة يؤثر سلبا أحيانا على العمل، الأمر الذي يزعج الموظف وال مندوب أو صاحب العمل، كما أن المكان ضيق والمكاتب ضيقة والمعاملات تصف على طاولات الموظفين نظرا لضيق المكان، والملفات كذلك تخزن في مكان ضيق في تلك المكاتب، وهذا ما يربك العمل أحيانا.



المعاملات مكسدة على المكاتب