في دراسة أعدها البرنامج وحصلت «الأنباء» على نسخة منها

11 فائدة لدمج «إعادة الهيكلة» مع «القوى العاملة»

معالجة ظاهرة التعيين الوهمي للعمالة الوطنية من خلال إحكام المراقبة عبر جهة واحدة فقط

الدمج يعكس التوجه الحكومي نحو البحث عن أفضل الحلول لمعالجة وتضخم الجهاز الحكومي

ربط استخراج تصاريح العمل للعمالة الوافدة بالتحقق من عدم توافر عمالة وطنية على المهن ذاتها

بشرى شعبان ـ كريم طارق

كشفت دراسة أعدها برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة عن 11 فائدة تنتج عن قرار دمج البرنامج مع الهيئة العامة للقوى العاملة والمزمع البدء الفعلي لتنفيذها في مطلع الشهر المقبل، حيث تشير الدراسة التي حصلت «الأنباء» على نسخة منها إلى العديد من الإيجابيات وفي مقدمتها توحيد الجهة المختصة برسم الاستراتيجيات لسياسات الدولة العامة المتعلقة بإجمالي عدد العمالة ومن ثم ضبط سوق العمل الكويتي والعمل على إصلاح مواطن الخلل في التركيبة السكانية.

وتوضح الدراسة أن فكرة دمج الهيئات والمؤسسات ذات التخصصات المتشابهة تعكس توجه الحكومة نحو البحث عن أفضل الحلول لمعالجة سلبيات وتضخم الجهاز الحكومي وتساعد على تبسيط الإجراءات وتؤدي إلى ترشيد الإنفاق، وذلك إيمانا منها بحتمية تجاوز عوائق الإصلاح ومعوقات النهوض الاقتصادي، فتعدد الهيئات والمؤسسات ذات طبيعة العمل المتشابهة فضلا عن أنه يشكل عبئا على الخزانة العامة للدولة يعد خللا إداريا لا ينبغي التباطؤ في معالجته، بل لابد أن تكون هناك حلولا حاسمة له، وهو ما لا يمكن تحقيقه إلا بدمج تلك المؤسسات وتوحيد الجهات والمؤسسات ذات طبيعة العمل المتشابهة والمتجانسة.

اختصاصات وأوجه تشابه

كما استعرضت الدراسة اختصاصات كل من الهيئة والبرنامج وأوجه التشابه بينهما بهدف تقييم إيجابيات الدمج والرد على المخاوف من تطبيقه مستمدا من عناصر واقعية وقانونية، حيث تشير إلى أن اختصاصات الهيئة العامة للقوى العاملة والتي صدر المرسوم بقانون رقم 109 لسنة 2013 بإنشائها، ووضحت المادة الثالثة منها اختصاصات الهيئة ومن ضمنها الإشراف على إجمالي العمالة في القطاعين الأهلي والنفطي، على أن يكون للمفتشين العاملين بها صفة الضبطية القضائية، فضلا عن إصدار اللوائح الخاصة بقواعد واجراءات منح الاذن بالعمل، وتقدير الاحتياج العمالي وكيفية انتقال العمالة من صاحب عمل إلى آخر، وتحصيل الرسوم الإضافية الخاصة بالعمالة الوطنية طبقا للقانون رقم 19 لسنة 2000.

تشابه في الإدارات

وباستعراض اختصاصات الهيئة العامة للقوى العاملة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة تلمست الدراسة أن كليهما مختص بشؤون العمالة الوطنية وتقديم أوجه الدعم المختلفة لها، ففي حين اختص البرنامج بسياسات استخدام العمالة الوطنية في الجهات المختلفة، تختص الهيئة بالإشراف على إجمالي العمالة ومن بينها العمالة الوطنية، وهو ما يؤكد تشابه الجهتين في طبيعة عمل كل منهما.

كما يمكن لمس التشابه في اختصاصات البرنامج والهيئة من خلال النظر إلى اختصاصات بعض إدارات الجهتين ومنها على سبيل المثال وليس الحصر: إدارة تنمية العمالة الوطنية بالبرنامج ومركز قياس المهارات بالهيئة، وإدارة التوظيف بالبرنامج وقسم التشغيل بإدارة تنمية العمالة الوطنية بالهيئة، فضلا عن تعاون الجهتين في عدد من الأمور الأخرى، بل واشتراك الجهتين في تقديم وتنفيذ أحد أو بعض الإجراءات للمواطن التي تتوقف عليها الخدمة التي تؤديها الدولة للمواطنين.

إيجابيات الدمج

وفي النهاية، أوضحت الدراسة ما أثاره اقتراح دمج الجهات الحكومية المتشابهة من حيث طبيعة العمل والاختصاصات من جدل حول مدى إمكانية جدوى تلك الفكرة، وهو ما أوضحته من خلال إبرازها أهم إيجابيات الدمج التي يمكن تحقيقها، إذا ما تم التطبيق، آخذين في الاعتبار ضرورة إعلاء المصلحة العامة على المصالح الخاصة، والاصطفاف خلف الرأي الذي يحقق الصالح العام والأهداف التنموية للدولة ويقدم أفضل خدمة ممكنة للمواطن الكويتي، وذلك على النحو التالي:

1 توحيد الجهة المختصة برسم الاستراتيجيات للسياسات الدولة العامة المتعلقة بإجمالي العمالة ومن ثم ضبط سوق العمل الكويتي من خلال توحيد الخطط والآليات اللازمة لذلك تحت مظلة جهة واحدة، ما يمنع ازدواج اللوائح والقرارات المنظمة لسوق العمل والحد من تعارضها، والتأكد من تطبيقها بصورة صحيحة وفعاله، ومن ذلك قرارات النسب وصرف العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد للعاملين في الجهات غير الحكومية.

2 فك التداخل في الاختصاصات بين الهيئة العامة للقوى العاملة وبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة كون البرنامج معنيا برسم السياسات الخاصة بالعمالة الوطنية، فيما تختص الهيئة إعمالا لنص المادة الثالثة من القانون 109 لسنة 2013 بالإشراف الكامل على إجمالي العمالة في القطاع الأهلي والنفطي سواء العمالة الوطنية أو الوافدة.

3 معالجة ظاهرة التعيين الوهمي للعمالة الوطنية والآثار السلبية المترتبة عليها من خلال إحكام المراقبة عليها من جهة واحدة فقط بما يحقق ضمان صرف دعم العمالة الوطنية لمستحقيه، وبما يكفل حماية المال العام ويحد من إهداره، وهو الأمر الذي يعد أحد أهم آثار الدمج باعتبار أن الجهة القائمة على الصرف هي ذاتها التي لها الحق في التفتيش على العمالة والتحقق من توافر علاقة العمل باعتبارها أحد شروط صرف دعم العمالة الوطنية، بل وتفعيل آلية التفتيش المسبق على الصرف.

4 معالجة أوجه الخلل في التركيبة السكانية من خلال استراتيجية واضحة في ضوء السياسة العامة للدولة والعمل على تكويت الوظائف في القطاع الأهلي من خلال جهة واحدة وفقا لضوابط محددة يمكن بمقتضاها إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة.

5 رفع قدرة القطاع الخاص على استيعاب العمالة الوطنية وفتح فرص العمل الجديدة أمامها، والحد من منافسة العمالة الوافدة للعمالة الوطنية في القطاع الخاص، وربط استخراج تصاريح العمل للعمالة الوافدة بالتحقق من عدم توافر عمالة وطنية على ذات المهن (تكويت المهن)، وهو ما يعد أهم مكاسب الدمج إذ يحقق خطة الدولة التنموية الهادفة إلى زيادة نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص.

6 تنفيذا لقانون المناقصات الجديد والذي صدر مؤخرا متضمنا عضوية الهيئة العامة للقوى العاملة في لجنة المناقصات المركزية وهو الأمر الذي نادى به البرنامج كثيرا حيث تقدم بالعديد من المقترحات لعضوية لجنة المناقصات المركزية بغية العمل على زيادة نسبة العمالة الوطنية على العقود الحكومية وتكويت الوظائف الإدارية ومراقبة سوق العمل بما يضمن إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة وهو ما يمكن تحقيقه الأن من خلال دمج البرنامج مع الهيئة ومن ثم تمثيله وعضويته للجنة المناقصات.

7 إحكام الرقابة على سوق العمل الكويتي، وتوفير قاعدة بيانات إحصائية متناهية الدقة تكشف عن العدد الفعلي للعاملين والمتعطلين والباحثين عن عمل والمتدربين من خلال نظام معلوماتي آلي موحد بين الجهتين.

8 تفعيل سياسات تبسيط الإجراءات للخدمات التي تؤديها الدولة للمواطنين والحد من الدورة المستندية بتوحيد جهة الاختصاص، والحد من تعطيل الاجراءات والتأخر في إتمامها على نحو قد يضر بالعمالة الوطنية مثال لذلك إجراءات التفتيش على العمالة الوطنية وهو الإجراء الواجب لصرف العلاوة الاجتماعية من قبل البرنامج وقد تؤدي آلية ونظام المراسلات بين الجهتين إلى التأخر في ورود نتائج التفتيش للبرنامج ومن ثم عدم إمكانية الصرف لتجاوز السنة المالية، لذا كان الدمج ضروريا لتحقيق أعلى درجات التنسيق والسرعة في الإنجاز، لاسيما أن هناك أمورا أخرى وثيقة الصلة بعمل الجهتين هناك تعاون بشأنها بينهما نذكر منها (إذن العمل - التفتيش- استيفاء نسب العمالة الوطنية).

9 توحيد جهود الجهتين المتعلقة بتوظيف وتدريب الباحثين عن عمل وتأهيل العمالة الوطنية وتنمية قدراتها ومهاراتها الوظيفية بغية رفع مستوى الأداء وينعكس أثره على المواطن الكويتي.

10 تمثيل البلاد فيما يتعلق بالعمالة الوطنية في المحافل والمؤتمرات الدولية والإقليمية والعربية وعرض رؤيتها وطموحاتها المستقبلية وما يتعلق بتوظيفها وإحلالها محل العمالة الوافدة وجهود الحكومة في ذلك الشأن ومن تلك المحافل (المؤتمر الدولي للعمل - منظمة العمل العربية - مجلس وزراء العمل لدول مجلس التعاون الخليجي).

11 مواكبة الدول المتقدمة التي كان لها سبق المبادرة بانتهاج سياسة دمج الوزارات والهيئات والمؤسسات الحكومية المتشابهة من حيث طبيعة العمل والاختصاصات والتي كان أخرها المملكة العربية السعودية بدمج وزارة العمل ووزارة الشؤون تحت مسمى وزارة العمل والتنمية الاجتماعية.

جدول توضيحي لأهم أوجه التشابه بين الهيئة العامة للقوى العاملة وبرنامج إعادة الهيكلة

الجهة	القانون أو القرار	الاختصاصات الأساسية
الهيئة العامة للقوى العاملة	● قانون رقم 109 لسنة 2013 في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة. ● قانون رقم 185 لسنة 2001 بشأن تحديد اختصاصات الجهات الحكومية المعنية بتطبيق أحكام القانون رقم 19 لسنة 2000. ● قرار مجلس الوزراء رقم 904 لسنة 2002 وتعديلاته بشأن تحديد نسب العمالة الوطنية وآخرها 1028 لسنة 2014.	● الإشراف على إجمالي العمالة في القطاع الخاص، تشمل صفة الضبطية القضائية للمفتشين. ● إصدار اللوائح الخاصة بقواعد وإجراءات منح إذن العمل وتقدير الاحتياج العمالي. ● تسجيل العمالة التي تعمل في القطاعين الأهلي والنفطي، وإعداد قاعدة بيانات لحصر العمالة الوافدة. ● تطبيق النسب المشار إليها في القرار رقم 904 لسنة 2002 وتعديلاته وإصدار شهادات النسب بالتعاون مع البرنامج.
إعادة الهيكلة	● قرار مجلس الوزراء رقم 767 لسنة 1997 بشأن دمج برنامج إعادة هيكلة تركيبة القوى العاملة ومشروع إعادة هيكلة الجهاز التنفيذي للدولة في برنامج واحد. ● قانون رقم 185 لسنة 2001 بشأن تحديد اختصاصات الجهات الحكومية المعنية بتطبيق احكام القانون رقم 19 لسنة 2000. ● قرار مجلس الوزراء رقم 904 لسنة 2002 وتعديلاته بشأن تحديد نسب العمالة الوطنية وآخرها 1028 لسنة 2014.	● اقتراح السياسات الخاصة بالعمالة الوطنية في القطاع الخاص، بما فيه قرار النسب والتنسيق بين مخرجات المؤسسات التعليمية والتدريبية وفرص العمل. ● اقتراح القرارات المنظمة لصرف العلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد في الجهات غير الحكومية وقواعد صرف بدل البحث عن العمل. ● طلب البيانات والمعلومات عن العاملين الكويتيين في الجهات غير الحكومية ونسبتهم الى مجموع العاملين لديها. ● اقتراح نسب العمالة الوطنية التي يلتزم بها من يستفيد من الدعم العيني او المالي التي تقدمه الاجهزة الحكومية، وإعداد قرارات مجلس الوزراء في هذا الصدد.