

الغانم استقبل وفود دول مجلس التعاون المشاركة بالندوة وأقام على شرفهم مأدبة غداء

«التوطين».. لا بديل عن الاستثمار في الموارد البشرية الخليجية

المراة وزيادة مشاركتها في القوى العاملة الوطنية.
8- استخدام العمالة غير القطرية وفق معايير تنظيمية وفي ضوء الاحتياجات الفعلية مع مراعاة مقتضيات التنمية والاستقرار الاجتماعي وتحقيق التوازن السكاني.
9- تشجيع القوى العاملة الوطنية في دول مجلس التعاون على الالتحاق بمؤسسات التعليم الفني والمهني.
10- اتخاذ الإجراءات المناسبة لاصدار القواعد والاموات القانونية والتشريعية في القطاعين الخاص والمختلط بشأن توظيف المواطنين في دول المجلس والباحثين عن عمل في دول المجلس، وذلك بوضع خطة مستقبلية لتوظيف المواطنين في دول المجلس والباحثين عن عمل في دول المجلس، مع تكليف الوزارات ذات الاختصاص بمتابعة تنفيذ القواعد المشار إليها ومراقبة التزام الشركات بها.
من جانبه استعرض عضو مجلس الشورى البحريني خميس الرميحي ورقة العمل المقدمة من مجلس النواب البحريني بشأن ندوة «توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية لدول مجلس التعاون الخليجي».



رakan التاجر

■ النصف: ارتفاع نسبة البطالة بين صفوف المجتمعات أدى إلى مشكلات سياسية وطاقني



الغانم يستقبل الوفود الخليجية المشاركة في ندوة «التوطين»



سالم الدقباسي

■ الدقباسي: هناك اهتمام برلماني بالتشريعات التي تساعد في القضاء على مشكلة البطالة

وقال ان من ايجابيات توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية في دول الخليج العربي توفير الوظائف المناسبة من السبلات المصاحبة للتضخم في العمالة الوافدة والقضاء على ظاهرة الاحتكار والتحكم والهيمنة على سوق العمل والحفاظ على الاحتياطات من العملة الصعبة ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة كحركة مهمة للاقتصاد.

ويش أن من أهم النتائج السلبية للتضخم ظاهرة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي هي زيادة الضغط على استهلاك السلع والخدمات ومشاركة المواطن حصصهم في الدعم من الناحية الضريبة كالمسكن والتعليم والاستهلاك من مواد غذائية ومحروقات الخ. وزيادة الضغط على البنية التحتية والمراق العامة للدولة واستهلاك سواردها وزيادة التحويلات الخارجية.

وأعلن الرميحي عن توصيات عدة جاءت نتيجة لهذه الدراسة وتمثلت في الآتي:
1- يجب التركيز في عملية التوظيف على أن يكون توظيف ذوي الكفاءات العالية حيث أن ذلك له آثار ايجابية مهمة على المستويين المتوسط والبعيد.
2- العمل على إنشاء قاعدة بيانات تحتوي على اخصائيات دقيقة وواضحة لتحديد تكون بمثابة الرافد لمشروع توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية والنظر لتبني القرارات وسن التشريعات المناسبة في هذا المجال ويجب أن تشمل قاعدة البيانات لكل دول المجلس.

■ حمد الرحومي: سوق دول الخليج من أكثر الأسواق في العالم جذباً للعمالة الوافدة



حمد الرحومي

■ عبدالرحمن بن أحمد: الوافدون ساهموا في بناء حضارتنا وصحة أبنائنا ويجب أن نتكلم عنهم بإيجابية



عبدالرحمن بن أحمد

■ الهاشم: ضرورة إيجاد حلول واقعية وتخفيف التهمة التي تسببها الأعداد الزائدة من الوافدين



صفاء الهاشم

ويش أن من أهم النتائج السلبية للتضخم ظاهرة العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي هي زيادة الضغط على استهلاك السلع والخدمات ومشاركة المواطن حصصهم في الدعم من الناحية الضريبة كالمسكن والتعليم والاستهلاك من مواد غذائية ومحروقات الخ. وزيادة الضغط على البنية التحتية والمراق العامة للدولة واستهلاك سواردها وزيادة التحويلات الخارجية.

وأعلن الرميحي عن توصيات عدة جاءت نتيجة لهذه الدراسة وتمثلت في الآتي:
1- يجب التركيز في عملية التوظيف على أن يكون توظيف ذوي الكفاءات العالية حيث أن ذلك له آثار ايجابية مهمة على المستويين المتوسط والبعيد.
2- العمل على إنشاء قاعدة بيانات تحتوي على اخصائيات دقيقة وواضحة لتحديد تكون بمثابة الرافد لمشروع توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية والنظر لتبني القرارات وسن التشريعات المناسبة في هذا المجال ويجب أن تشمل قاعدة البيانات لكل دول المجلس.



خميس الرميحي

■ خميس الرميحي: التركز في عملية التوظيف على ذوي الكفاءات العالية له آثار ايجابية بأهرة



عبدالرحمن الخليفي

■ عبد الرحمن الخليفي: معالجة مسالة توطين الوظائف ستتحقق من خلال التعاون والحوار بين أجهزة الدولة



محفوظ آل جمعة

■ محفوظ آل جمعة: الموارد البشرية هي أعلى ما لدينا ولا بد من توجيه جل اهتمامنا لفئة الشباب

3- الاستعانة بالخبرات والكفاءات المحلية والخارجية وأجراء الاستبيانات واستطلاعات الرأي والمسوحات الميدانية والدراسات والأبحاث المناسبة للتوقوف على اصل المشكلة وتشخيص مواضيع الخلل والعمل على إيجاد الحلول الملتي الجانب لعملية حصر دوري لاحتياجات سوق العمل ورده بالاعداد المناسبة من اصحاب الكفاءات العلمية المناسبة.

4- القيام بعملية حصر دوري لاحتياجات سوق العمل ورده بالاعداد المناسبة من اصحاب الكفاءات العلمية المناسبة.

5- تشجيع وتحفيز المواطنين على قبول جميع أنواع الوظائف، يجب العمل على تطوير آلية مناسبة تكون فيها مخرجات التعليم متناغمة مع احتياجات سوق العمل.

7- العمل على اطلاق معارض التوظيف وزبائنها بما يحقق الاهداف الموضوعية وتشجيع المواطنين على حضورها والتفاعل معها من خلال الاعلان المناسب عنها واتقاء المواطنين بأهميتها وقدرتها على تلبية احتياجاتهم الوظيفية.

الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية لدول مجلس التعاون الخليجي».

2- العمل على إنشاء قاعدة بيانات تحتوي على اخصائيات دقيقة وواضحة لتحديد تكون بمثابة الرافد لمشروع توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية والنظر لتبني القرارات وسن التشريعات المناسبة في هذا المجال ويجب أن تشمل قاعدة البيانات لكل دول المجلس.

3- الاستعانة بالخبرات والكفاءات المحلية والخارجية وأجراء الاستبيانات واستطلاعات الرأي والمسوحات الميدانية والدراسات والأبحاث المناسبة للتوقوف على اصل المشكلة وتشخيص مواضيع الخلل والعمل على إيجاد الحلول الملتي الجانب لعملية حصر دوري لاحتياجات سوق العمل ورده بالاعداد المناسبة من اصحاب الكفاءات العلمية المناسبة.

4- القيام بعملية حصر دوري لاحتياجات سوق العمل ورده بالاعداد المناسبة من اصحاب الكفاءات العلمية المناسبة.

وأوضح أن اللجنة قامت كذاك بجمع الإحصاءات والبيانات الرسمية من الجهات ذات العلاقة. وبعد هذا الجهد الكبير من اللجنة رفعت توصياتها إلى مجلس الشورى في مايو 2016 وقد خلصت إلى 18 توصية ومن أهم هذه التوصيات:

4- معالجة فوارق الأجور من خلال سد الفجوة في الرواتب بين القطاع الحكومي والخاص ووضع حد أدنى للأجور في القطاع الخاص أسوة بالقطاع الحكومي.

5- النظر في تعديل قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية رقم 1999 لسنة 1999 لتوحيد الحد الأقصى للمعاش التقاعدية للمواطنين في سوق العمل أسوة بالقطاع الحكومي.

6- التنسيق بين وزارة موارد البشرية والتوطين ومؤسسات التعليم العالي لإعداد برامج للتدريب المهني أثناء الدراسة في مختلف المراحل الدراسية بما يحقق ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل خاصة في إطار تشجيع الطلبة للانخراط في التخصصات العلمية.

7- ضرورة مرور جميع تصاريح العمل الجديدة الخاصة بالجهات الاتحادية والمحلية والحكومية وشبه الحكومية ومؤسسات القطاع الخاص التي لا تخضع لسلطة وزارة الموارد البشرية والتوطين على الوزارة لإنبات عدم وجود مواطنين باحثين عن عمل مسجلين في قاعدة بيانات الوزارة قادرين على أداء الوظيفة المطلوبة تطبيقاً لمادة 14 من القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 بشأن تنظيم علاقات العمل وتعدلاته.

8- وضع نظام لمراقبة وتقييم معارض التوظيف في الدولة تشرع عليه وزارة الموارد البشرية.

من جانبه استعرض عضو مجلس الشورى العماني محفوظ بن علي آل جمعة تجربة مجلس

ضد التعتل للمواطنين العاملين في القطاع الخاص وقت الأزمات الاقتصادية.

3- صرف مساعدات اجتماعية للمواطنين الباحثين عن عمل والمسجلين في قاعدة بيانات وزارة الموارد البشرية والتوطين.

4- معالجة فوارق الأجور من خلال سد الفجوة في الرواتب بين القطاع الحكومي والخاص ووضع حد أدنى للأجور في القطاع الخاص أسوة بالقطاع الحكومي.

5- النظر في تعديل قانون المعاشات والتأمينات الاجتماعية رقم 1999 لسنة 1999 لتوحيد الحد الأقصى للمعاش التقاعدية للمواطنين في سوق العمل أسوة بالقطاع الحكومي.

وشدد على أن الحاجة ماسة لمراجعة الجهود السابقة خاصة أن هناك قضايا تنتظرنا في المستقبل ومنها التخصصية التي تتنوع إلى عدة أنواع أسوأها أن القطاع العام يبيع ممتلكاته إضافة إلى تنفيذ برامج مكافحة الفساد.

من جهة قدم المجلس الوطني الاتحادي الإماراتي ورقة عمل حول ملف التوطين «توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية لدول مجلس التعاون الخليجي».

وكانت قد أعدتها لجنة التوطين في المجلس الوطني الاتحادي الإماراتي ورقة عمل حول ملف التوطين «توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية لدول مجلس التعاون الخليجي».

وقال ان من ايجابيات توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية في دول الخليج العربي توفير الوظائف المناسبة من السبلات المصاحبة للتضخم في العمالة الوافدة والقضاء على ظاهرة الاحتكار والتحكم والهيمنة على سوق العمل والحفاظ على الاحتياطات من العملة الصعبة ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة كحركة مهمة للاقتصاد.

وأكد الدقباسي أنه «نتج عن هذا الاهتمام البرلماني إصدار العديد من التشريعات والقوانين التي تساعد في القضاء على تلك المشكلة والتي ترجعت إلى قرارات وقوانين أصدرتها الجهات الحكومية والتي ستستعرض تجربتها لاحقاً».

وأضاف أن «دولة الكويت كانت ومازالت حريصة جداً على إشراك طلاب اليوم وموظفي المستقبل في هذه العملية وذلك عبر المواد والنصوص الأكاديمية التي تدرس في جامعة الكويت والتي أيضاً استطاع على تجربتها الرائدة في هذا المجال، أمين أن تحقيق الاستفادة القصوى من هذا اللقاء عبر تبادل الخبرات والتجارب لإنتاج الخطة التنموية الشاملة في بلداننا».

من جانبه أكد النائب ركان النصف أن «المجتمعات تعاني من ارتفاع نسبة البطالة المنتشرة بين صفوف أبنائنا والتي أدت إلى ممارسات سلبية ظهرت على أثرها المشكلات السياسية والطائفية التي تجرنا ولايتها لفئة من الزمن الأمر الذي كان بمثابة دق ناقوس الخطر، لننظر بعدها العديد من السياسات والرؤى الخليجية التي عكست جامدة نحو تنوع القوانين والفروق والموارد الرافدة لوضع خطط ناجحة وقابلة نحو توطين الوظائف الحكومية والخاصة مع إدارة تدفق العمالة الوافدة وتعزيز فرص العمل للملاحة للمواطنين».

وقال بن أحمد خلال كلمته في ندوة «توطين الوظائف والاستثمار في الموارد البشرية لدول مجلس التعاون الخليجي» أن إشكاليات قضية توطين الوظائف في السعودية تنوعت مسؤوليتها بين الحكومة والقطاع الخاص والمواطن، مضيفاً «إننا وضعنا أنظمة للعمل وإجربنا التجارب على قطاعات عدة. وأكد بن أحمد أن الوافدين ساهموا في بناء حضارتنا وصحة أبنائنا ويجب أن ننظم عنهم بإيجابية لأننا دائماً نفتح حلول جميلة لتشخيصات خطأ بالإضافة إلى أن التوظيف ليست قضية اقتصادية فقط إنما سياسية واجتماعية.

وقال أن دور المجالس التشريعية في دول التعاون ليس التشريع فقط وإنما المتابعة ضمن برنامج مشترك في قضية توطين الوظائف.