

«تجارة التأشيرات» وتنامي البطالة محبطان لجهود «التغيير للأفضل»

صندوق تنمية الموارد البشرية.. «كرفيرك» المعاناة أكبر من إمكاناتك!



شاب يعمل
كاشيراً في
مطعم للوجبات
السريعة
بتمويل من
الصندوق



المشاركون في الندوة يؤكدون على أهمية دعم برامج الصندوق - عدسة. عليان العليان،

أدار الندوة - د. أحمد الجميعة، علي الشثري

يعد صندوق تنمية الموارد البشرية واحداً من أهم المشروعات الحكومية المناط بها مسؤولية تدريب وتأهيل الشباب والفتيات لسوق العمل، كما يعد رافداً استراتيجياً مهماً في دعم برامج التوظيف في شركات ومؤسسات القطاع الخاص، من خلال استقطاع جزء من رسوم التأشيرات والمخالفات وتحويلها إلى ميزانية الصندوق، الذي بدوره يتكفل بنصف راتب الموظف الجديد في الشركة إلى حد ثلاثة آلاف ريال تدفع من الصندوق والنصف الآخر من الشركة.

وخلال عقد مضي من عمل الصندوق لم تتضح بصماته بشكل واضح إلا خلال السنوات الثلاث الماضية -باعتبار المسؤولين والمختصين-، حيث نجح الصندوق أن ينجز أهدافه ومسؤولياته بأسلوب منفتح على مؤسسات المجتمع، وبحزمة من البرامج المتنوعة، وبمذكرات تفاهم تؤصل للتدريب والتأهيل، بما يخدم الشباب من الجنسين.

«ندوة الثلاثاء» تلتقي مع المسؤولين في الصندوق، والمختصين، ورجال أعمال والمنشآت المستفيدة من تمويل الصندوق؛ لتقييم مسيرة الصندوق خلال السنوات العشر الماضية، وقدرته في الحد من مشكلة البطالة، وتوطين الوظائف، وتدريب وتأهيل طالبي العمل، والتحديات والصعوبات التي تواجه مسيرة الصندوق مستقبلاً.



سيدة تحطى بدعم الصندوق في مصنع للمفروشات

نحتاج إلى ربط «المنافسة على المشروعات» بنسبة سعودة لا تقل عن ٤٠٪.. وإستراتيجية «عمل موحدة» و«دعم مفتوح» لـ ٥٠٪ من الراتب

جهود الصندوق

بداية قدم «أحمد الزامل» عرضاً موجزاً عن مهام وبرامج الصندوق، وقال: «إن الصندوق أكمل عشر سنوات، ولكنه خلال السنتين أو الثلاث الأخيرة خطا خطوات جبارة، فعلى سبيل المثال في 2010م كان إنفاق الصندوق ملياراً وستة وستين مليون ريال، وخلال عشر سنوات كلها كان حوالي ثلاثة مليارات ريال، وكذلك بالنسبة للعام 2010م وقع الصندوق أيضاً 3592 اتفاقية»، مشيراً إلى أن الصندوق خلال العشر سنوات الماضية اكتسب خبرة كبيرة، حيث وجد أن الكثير من البرامج لم تكن تنفذ، ولم تكن تأتي بإيجابيات، فعلى سبيل المثال وجد أنه خلال السبع سنوات الماضية لم يكن الشباب يستمرون في التوظيف لسبب انخفاض الأجور، فبعض المدرسين كان يستلم 1500 ريال 750 ريالاً من صاحب المدرسة، و750 ريالاً من الصندوق، وهذا الراتب ليس راتباً مشجعاً للشباب لكي يستمر في العمل؛ مؤكداً على أن الصندوق وضع حداً أدنى ثلاثة آلاف ريال كأجر، ما شجّع الشباب السعودي على الدخول في سوق العمل والاستمرار فيه، ولزيادة هذا التشجيع؛ بدأ الصندوق دفع حوافز خاصة، فالذي يمضي سنة يعطى راتب شهر زيادة وبرنامجاً تدريبياً خاصاً داخلية، ومن يمضي سنتين يعطى راتب شهرين، وكذلك يعطى برنامجاً تدريبياً خارج المملكة.

قروض الصندوق

وأشار «السليمان» إلى أن القروض تعد من ضمن أهداف إيجاد الصندوق، وقد كان هناك توجيه من مجلس الإدارة بالتعاون مع البنوك لكي تتولى عملية الإقراض مباشرة، وقال «لقد تواصلنا مع البنوك وبدأنا في ذلك، وواجهنا بعض المشاكل من ناحية المخاطر في البنوك خلال العام 2010م، ولكن لدى الصندوق حالياً توجه آخر حتى يقوم بعملية تغيير العلاقة حول من يستلم عملية المخاطرة».

وعلق «أحمد الزامل» قائلاً: إن الصندوق أوجد برنامجاً لإقراض أصحاب معاهد التدريب لتشجيعهم على الدخول في السوق، وإعطاء قرض لمدة عشر سنوات لكن شرط الصندوق؛ أن يكون هذا التدريب أو هذه المعاهد جديدة على السوق، وتكون عبارة عن نقل برامج أجنبية هادفة إلى السوق السعودية، كذلك يشجع الصندوق صاحب المعهد بأن يفتح معهده في مناطق لا يوجد فيها معاهد جديدة، مثل المناطق الجنوبية والشمالية التي يقل فيها معاهد تدريب.

تناقضات

ونوه «د. الحمد» بجهود الصندوق وبالذات في السنوات الأخيرة، حيث خطا خطوات جداً ممتازة، وأوجد الكثير من البرامج الناجحة، لكن حينما نأخذ العشر سنوات من عمر الصندوق بالأمال العريضة والكبيرة التي كانت مؤملة منه؛ نجد نتائج على الرغم من أنها جيدة، لكن ليست بحجم التوقعات ولا الأهداف، فمثلاً معدل الاستقدام في ارتفاع مستمر، وهذا يتناقض مع أهداف الصندوق، ومعدل البطالة مستمر، وهذا أيضاً يتناقض مع أهداف الصندوق، إذا ماذا فعلنا؟

فهل الصندوق هو الملام في كل هذا؟ بكل تأكيد لا، وهذا ليس دفاعاً عن الصندوق لكن محاولة لتوخي الموضوعية بقدر المستطاع، فالصندوق يعمل في إطار وضمن منظومة، وما لم تكن مكونات هذه المنظومة تعمل في الاتجاه الذي يتجه إليه الصندوق فإن المشكلة ستبقى.

معدلات الأجور

وأكد «د. الحمد» على أننا في المملكة وبكل أسف فيما يتعلق بالقوى العاملة نسير في خطين متوازيين لا يلتقيان، وما لم يلتق هذان الخطان؛ فالمشكلة ستزيد، فسوق العمل ليس محصوراً بالحدود الوطنية للمملكة، فسوق العمل لدينا مفتوح لكل دولة لديها عمالة رخيصة وتوافق على تصدير عمالتها الرخيصة، والشيء الآخر هو أن معدلات الأجور لدينا لا تقيم ولا تؤسس وفق مستوى المعيشة في المملكة ومستوى الدخل، إنما تقاس وفق معدلات المعيشة ومعدلات الأسعار في الدول المصدرة للعمالة، وبالتالي نحن نمارس ظلماً

وبهتاناً على شبابنا وشاباتنا عندما نطالبهم بساعات معينة، ونُدفع لهم أجوراً تدفع لمجتمعات أخرى، مشيراً إلى أنه أن الأوان لمواجهة مشاكلنا الحقيقية بقرارات حاسمة ومصيرية وموجعة أحياناً أخرى لدى البعض، لكن إذا كان كل منا يريد القرار ولكن لا يوجعه، بل يوجع الآخرين فلن تحل المشكلة.

العلاقة مع الشركات

وحول تجربة الصندوق في علاقته مع الشركات، قال «د. الزامل»: «بالنسبة لتجارب الشخصية في شركتنا أعتقد أن الخطوات التي اتخذها الصندوق كانت جيدة وأعطتنا فرصاً كبيرة لتحقيق برامج سعودتنا بشكل كبير، ونحن استفدنا من أكثر من 5000 موظف في شركة الزامل، وسنويلاً نأخذ من الصندوق 700-800 وطبعاً يتسرب منهم 50% نتيجة سبب واحد ذكره الأخ فهد وهو (قلة الراتب)»، مشيراً إلى أن الصندوق ساعد في توظيف آلاف مؤلفة من شبابنا في الثلاث سنوات الماضية، وهي السنوات الحرجة التي بدأ فيها نوع من الشعور لدى الدولة والإعلام بأن البطالة أزمة خطيرة وأنها هي القنبلة القادمة، وهذه رأيناها في تونس وفي اليمن وفي مصر والكثير من دول أوروبا هذه الأيام، فالبطالة مشكلة أساسية، ومن هنا كان سمو الأمير نايف من حساسيته الأمنية أول من رفع برامج السعودية، وهو أول من زار مصانعنا من الوزراء، ومع الأسف أن الكثير من الإنجازات الوطنية تعمل لكنها لا تجد وزراء يزورون الشركات الصناعية، إذا سمو الأمير نايف بن عبدالعزيز هو الذي أعطانا قوة الدفع الأولى.

تجربة ناجحة

وقال «الأمير وليد»: «نحن في شركتنا لنا تجربة قد تكون مختلفة قليلاً، فنحن نتعامل مع الشباب السعودي في بداية السلم الوظيفي وليس لديهم تجارب وأعمارهم صغيرة، وقد بدأنا تجربة مع الصندوق، وقبل أن أتحدث عن الصندوق طبعاً موضوع البطالة والعمالة بشكل عام موضوع شائك، فالبطالة زادت في السنوات الأخيرة الماضية، وأستطيع القول إن توظيف السعوديين قد زاد، وسمعنا كثيراً أن برنامج السعودية فشل، وأنا أعتقد أن هذا الكلام على النقيض، ولدينا تجربة ناجحة مع سوق الموارد البشرية، وبدأنا من أعداد لا تذكر من توظيف السعوديين وبسبب الدعم المباشر من الصندوق استطعنا مضاعفة الأعداد التي نوظفها في منشآتنا».

معدل الدوران

وأكد «الأمير وليد» على أن زيادة الراتب التي حدثت أخيراً من رفع دعم الصندوق إلى ثلاثة آلاف ريال؛ أدت إلى نتائج إيجابية، متحدثاً عن معدل الدوران حيث يتعدى 50% واستطاعت شركة الرياض العالمية «ماكدونالدز» إنزال معدل الدوران إلى 56%، وقد يقال أن معدل الدوران عال في المملكة، لكن دائماً تستخدم هذه المعلومة لجميع الأشخاص، وإذا قارنا معدل الدوران السعودي ومعدل الدوران في الدول الأخرى؛ نجد أن المعدل السعودي هو 58%، وفي الهند مثلاً معدل الدوران 15% وتركيا 139% وفي لبنان 106% وفي الأردن 99%، فالسعودي درجة الالتزام فيه عالية جداً إذا وجد الوظيفة المناسبة والمناخ المناسب، وتأكيداً على حديث «أحمد الزامل» في بداية الموضوع، فلدى شركتنا 22% من موظفينا أتموا سنتين على رأس العمل، وهذا رقم عال جداً.

التسرب الوظيفي

وأشار «الحربي» إلى أن لديه تجربة مع الصندوق منذ عام 2002م، وقد تطور الصندوق بشكل كبير، وكان الصندوق كثيراً ما يدعوا رجال الأعمال ليناقتهم بأفكار جديدة، وهذا دليل أن هناك تطوراً دائماً في الأفكار، وذلك من خلال الكثير من الأنظمة التي كان عليها ملاحظات في البداية، فهو دائماً منشئ للأفكار الجديدة، والصندوق بما أنه جهة تمويلية لحل مشكلة السعودية يلام في الكثير من الأمور التي ربما تكون خارج صلاحياته، ويلام بالأخص في موضوع البطالة، لكنه هو فقط ممول وليس له اليد الطولى فيه، وقد تكون

الحربي: تسرب الشباب من العمل بسبب "قلة الراتب" ونحتاج إلى زيادة الصرف على برامج التدريب

المشاركون في الندوة



سلطان السريع

مدير العلاقات العامة
بصندوق تنمية
الموارد البشرية



محمد عبدالرحمن
السليمان

مدير عام الإدارة
العامة للتمويل
بصندوق تنمية
الموارد البشرية



عبدالقادر بن فهد
العبدالقادر

رئيس قسم جودة
التدريب بصندوق
تنمية الموارد البشرية



عبدالله بن
هادي الحربي

المدير العام لمركز
باج للاستشارات
الإدارية



د. عبدالرحمن
بن عبدالله الزامل

رئيس مجلس إدارة
مجموعة الزامل



الأمير وليد بن
ناصر آل سعود

نائب رئيس
شركة الرياض
العالمية للأغذية
(ماكدونالدز)



أحمد بن
منصور الزامل

مدير عام صندوق
الموارد البشرية



د. فهاد بن
معتاز الحمد

عضو مجلس الشورى
- رئيس لجنة الإدارة
والموارد البشرية في
المجلس

د. الحمد: أن الأوان لمواجهة مشاكلنا بقرارات حاسمة ومصيرية وموجهة للمتفعين! معدلات «أجور السعوديين» لا تقيم وفق مستوى المعيشة وإنما تقاس بسعر الدول المصدرة للعمالة! الزامل: إنفاق ١,٦٦ مليار ريال على برامج التوظيف والتدريب خلال ٢٠١٠م.. وتوقيع ٣٥٩٢ اتفاقية

هناك نقطة مجهولة هي ندرة المعلومات، بما في ذلك وزارة العمل التي لا يمكن أن تحدد بالضبط عدد العاطلين عن العمل، وبالتالي حينما نبدأ في حل المشكلة لا نعرف ذلك، مؤكداً على أن موضوع التسرب هو المشكلة، لأن الشباب يريد التنقل والحركة من مكان، والصندوق في كثير من الأحيان يعلن عن وظائف ولا يحضر أحد، وكذلك خلال العام الماضي صرف الصندوق مليار ريال ٧٠٪ من هذا المبلغ كان دعماً للراتب و٣٠٪ منه موجه لبرنامج ماهر، وهذا يعني أن الصندوق يدعم الموظف في دفع الراتب وذلك لسد متطلبات سوق العمل، والأهم هو الصرف على التدريب.

استراتيجية التوظيف

وأوضح «د. الحمد» بأن مشكلتنا في المملكة؛ أننا نتعامل مع القضايا الهامة للوطن والمجتمع في الحاضر والمستقبل، وكأنها معزولة حتى عن الجهات التي يفترض فيها أن تعمل ضمن إطار موحد، مشيراً إلى أنه قد اقترح على المجلس في إحدى المرات تكوين علاقة حيوية بين المكونات الثلاثة، وزارة العمل، صندوق تنمية الموارد البشرية، ومؤسسة التدريب التقني والمهني، وقد تم وضع تلك التوصية للمجلس، ووافق مجلس الوزراء على ضوء ذلك في شهر شعبان ١٤٣٠هـ على استراتيجية التوظيف السعودية، مؤكداً على أن مجلس الشورى طالب الصندوق بأن يعمل استراتيجية والمؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني بونت الخطة الوطنية للتدريب ٢٥ - ٣٠ سنة القادمة، داعياً وزارة العمل أن تكون هي الكيان ولديها الذراع التمويلي الذي هو صندوق تنمية الموارد البشرية، وذراع تدريبي تأهيلي وهي المؤسسة العامة للتدريب التقني، مشيراً إلى أن هذه الأذرع الثلاثة ليست متحركة بشكل جيد، فالصندوق يحاول لكنه إذا لم يجد من يدعمه؛ فإنه لن يستطيع أن يفعل شيئاً، وهذا ليس دفاعاً عن الصندوق لكنه محاولة لقراءة الصورة بكامل أبعادها وليس بعداً واحداً.

حرية التصرف

وعلق «د. الزامل» على أن الصندوق لو ترك له حرية التصرف بالأموال وتطوير البرامج مع المصانع لأصبح الشباب كلهم على رأس العمل، متفقاً مع «د. الحمد» في وضع الاستراتيجيات وتقديم الصندوق للحوافز، وأن تحول الدولة كل أموال التأشيرات والغرامات لكي تكون حوافز في الراتب، والشركات والمصانع كلها الآن تتعنى توظيف السعوديين، والشركات الكبيرة لا تتاجر بالتأشيرات مثل بعض المحلات الصغيرة.

وقال «الأمير وليد»؛ «نحن نقيم أداء الصندوق في ظل الظروف الحالية، وقد تكون نطمح في استراتيجيات مختلفة بلا شك ومنتقد الوضع الحالي أو ننطلق إلى وضع أفضل، لكن في ظل الظروف الحالية أعتقد أنه لا بد من تشجيع الصندوق للاستمرار فيما يقوم به، فالصندوق وفي ظل الظروف الحالية يقوم بأداء متميز جداً».

قاعدة بيانات

وأشار «أحمد الزامل» إلى أن الصندوق أنشأ قاعدة بيانات ويحدثها كل ستة أشهر إلى سنة، ولديه وظائف لا يجد لها موظفين، وهذا الأمر يتوقف على مناطق تركز سوق العمل مثل الرياض، جدة، الدمام، مكة، مؤكداً على الحاجة إلى إعادة توزيع جغرافي للوظائف، فإذا كانت المدن الصناعية الكبيرة تقوم بتوظيف السعوديين؛ فذلك حل جيد، والكثير من الشباب لديه عيب كبير في ثقافة العمل، حيث يسأل فقط بالتلفون ويشترط الراتب أو غير رقم هاتفه، وفي الصندوق الآن عملية الإرشاد المهني والقياس

الراتب أقل من ٤٠٠٠ ريال «ضحك على الشباب»

ريال والمجموعة النصف الآخر. وأضاف: «مع الأسف فتحنا باب الاستقدام بشكل خطير جداً، وبلدنا هو البلد الوحيد الذي يستقدم مليون إنسان سنوياً، وهذا المليون ضغط على الإيجارات، حيث إن أصحاب الشركات يسكنون عمالهم في عمائر سكنية في أحياء راقية بينما السعودي يبقى في الأحياء البعيدة؛ لأنه لن يستطيع أن يدفع ٢٠ ألف ريال لإيجار الشقة، والخدمات الصحية صار عليها ضغط أيضاً، مطالباً بتقديم الدعم الكامل لتوظيف السعوديين مباشرة، وتحديدًا للشركات العملاقة والشركات المساهمة، فالشباب السعودي يحتاج أن توفر أمامه فرص العمل.

ووزارة التخطيط، مؤكداً على أن الكثير من الأرقام عن طالبي العمل ليست لعاطلين بل غالبية هؤلاء ينتظرون وظائف حكومية بحثاً عن الأمن الوظيفي، ولذلك يجب أن نركز على تطوير القطاع الخاص.

الضمانات

وأوضح «الأمير وليد» أن الضمانات التي يقدمها الصندوق وكذلك الاستراتيجيات تتطور من وقت لآخر ودائماً ترى وضع الصندوق في بداياته صعباً جداً، والسعودي دائماً في التوظيف - يبحث عن الشركات التي يجد فيها التدريب ويجد فيها الأمن والمسار الوظيفي الواضح، فبالنسبة للسعودي فإن ضامنه هو أن يرى مستقبلاً واضحاً، ويرى أن هناك عائداً من العمل، مشيراً إلى أن هناك شركات كبيرة توجد فيها علاوات، لكن في الجانب الآخر على قدر ما أن هناك شركات غير ملتزمة بكل ما ذكر، هناك شركات ملتزمة بكل ما ذكر، وربما أكثر، ومن الأشياء التي تلزم الشركات بها؛ أن تكون منتظمة سواء في الملفات أو الحسومات أو برامج التدريب، وتكون واضحة ومتعاونة مع الصندوق، وكذلك يشترط وجود الملف وتقديم الفواتير والحرص على الحضور والانصراف من ساعات العمل، وبيان أسباب الحسومات على الموظف وبرنامج تدريب واضح، وعلى الشركة أن تحرص على تطوير نفسها.

التدريب والسعودة

وأشار «الحربي» إلى أن الطريق الأول والأساسي للسعودة هو التدريب، وكلنا نعرف لماذا وصلت سابق إلى نسبة السعودة الموجودة فيها، وكذلك شركة أرامكو، والخطوط السعودية، لأسباب هي التدريب والأمان الوظيفي، والأجدر بالصندوق التركيز على برامج السلوك الوظيفي أو أخلاق المهنة للشباب السعودي، وهي من أسباب التسرب وعدم احترام ساعات العمل والحضور والانصراف، مؤكداً على أن تدريب وتوظيف وتأهيله في النهاية فائدة للبلد وللصندوق، وليس لشركة الزامل أو غيرها فقط، هم طاقة للبلد. وعلق «د. الزامل» قائلاً: «أنا لا أتفق مع طرح أن السعوديين غير ملتزمين ونقصهم ثقافة العمل وثقافة الوظيفة، بل دليل ما ذكره «الحربي» لشركة أرامكو، وشركة سابك، والزامل وأن نسبة السعودة فيها عالية، وأن هؤلاء الشباب يعملون جيداً لساعات طويلة أو لفترات، وليس لديهم مشكلة؛ السبب أنهم يأخذون حقوقهم، وهناك مقولة تقول أن السعودي غير منتج فكيف أعطيه ثلاثة آلاف ريال، وأطلب منه أن يعطيني أكثر مقابل ذلك».

مراكز للتدريب

وأكد «د. الزامل» على أن الحكومة في المملكة المتحدة تعطي المصنع راتباً كاملاً للعامل الإنجليزي، وصاحب العمل لا يدفع شيئاً، وبعد سنتين يحق لصاحب العمل إنهاء عقده، فالحكومة هناك حولت كل المصانع إلى مراكز تدريب على رأس العمل، متمنياً أن يصل الصندوق إلى مرحلة دعوة صاحب العمل لتوظيف أي سعودي لديه والتكفل بدفع مرتبه، مشيراً إلى أن مجموعة الزامل لديها قناعة في إقامة معهد لتدريب الكوادر الوظيفية، مؤكداً على أن الشباب يريدون العمل والتوظيف، ولكن ليس براتب أقل من أربعة آلاف إلى خمسة آلاف ريال، والأمثلة كثيرة في المقاهي وفي البنوك والشركات الكبيرة، داعياً الحكومة إلى تكريم الشركات والمصانع التي تحقق نسبة سعودة عالية ٤٠٪ أو أكثر، وذلك بشراء منتجاتها، داعياً إلى تدريب الشباب وتأهيلهم على رأس العمل.

الابتعاث للتدريب

وأشار «أحمد الزامل» إلى أن لدى الصندوق الآن قراراً بابتعاث الشباب ولكن ليس الذين على رأس العمل، فالذين على رأس العمل إذا أمضوا سنتين يمنحون برنامجاً تدريبياً، لكن الآن لدى الصندوق برنامج الابتعاث للتدريب في البرامج غير الموجودة داخل المملكة، وقد بدأها في الخدمات الفندقية، وتم رصد مبالغ لذلك، لكن الشركات لم تستفد من هذا البرنامج، باعتباره استثماراً في الشباب، متمنياً من القطاع الخاص الاستفادة من هذا البرنامج واستثماره لفتح مجال للتدريب على رأس العمل.

الرقابة على الأداء

وأكد «د. الحمد» على أن الرقابة على الأداء من أضعف الأمور في برنامج التوظيف وكل ما يرتبط بذلك مثل المحاسبة والمساءلة، مشيراً إلى أن الصندوق صرف مليارات وسنة وستين مليوناً، وفي عام ٢٠٠٩م تم صرف ٦٢٠ مليوناً، بينما الإيرادات السنوية أكثر من مليارين، فالذي يصرفونه ٢٩,٣٠٪ والذي ينفق فعلاً ٢٥-٣٠٪، وما تبقى يستثمر، والاتفاقيات التي تكرر لا يمكن أن ترى كلها النور، فبعض رجال الأعمال يوقعون اتفاقيات لأسباب قد تكون اجتماعية أو إعلامية، والصندوق له آليات وبرامج فعلاً منتجة، وأمور الصندوق زاد صرفها و- إن شاء الله - أنها صرفت فيما يفيد، مشيراً إلى أن الصندوق بحاجة إلى معرفة ماذا تم بشأن من توظفوا؛ لأن تقييم قرارات واستثمارات البلد أمور تحتاجها، لكن المؤمل أنها كلها إن شاء الله صرفت في أمور مستهدفة.

وعلق «أحمد الزامل» بأن وضع الرقابة تحسن كثيراً، ففي عام ٢٠١٠م عدد الزيارات التي تمت هي ٢٤٩٠ غير المتابعات التلفونية أو الإلكترونية، مشيراً إلى أن لدى الصندوق في القريب توقيع اتفاقية مع شركة متخصصة لتفعيل ذلك.

التوعية الإعلامية

وأكد «السريع» على أن رسالة الصندوق وصلت من خلال التوعية والنشر المستمر عبر وسائل الإعلام المتنوعة، وكذلك من خلال طباعة وتوزيع مجموعة من النشرات والكتيبات التي توضح أهداف الصندوق والمستهدفين، مشيراً إلى أن هناك برامج سوف يقدمها الصندوق مثل رسالة «ابتسامتك في وجه أخيك صدقة»، بمشاركة مجموعة من المشايخ والدعاة والمختصين؛ تهدف إلى بث الابتسامات في مجالات العمل والتدريب، وتحويل بيئة العمل إلى بيئة مشجعة ومنجحة.

«ماهر ١٢-١٢» درب أكثر من ١٤ ألفاً و«الاتفاقية الشاملة» تدعم التوظيف

وهذه مؤسسات الأمم المتحدة، مبيناً أن الفكرة الآن أن تجعل الشاب يعرف كيف يدير منشأته الخاصة به، وكيف يتعامل مع البنك، وكيف يدير أعماله، ثم بعد ذلك ندفع له راتباً يبلغ ثلاثة آلاف ريال لمدة سنتين من أجل أن نشجعه على الاستمرار، هذا غير مسترد مثله مثل الحافز. وأشار إلى أن لدى الصندوق -إن شاء الله- برنامج جديد وهو التدرج الوظيفي، حيث سيقوم الصندوق بصرف الراتب كاملاً مقابل أن يتدرب الشاب على رأس العمل، وفي نهاية المدة من حق صاحب العمل ضم هذا الشاب، وقد أخذنا آراء رجال الأعمال في المشروع وبناء عليه وضع البرنامج.

الشاملة) وهي أننا كنا نفتح حساباً مع صاحب المنشأة ونعطيه فرصة بأن يوظف كيفما يشاء لكي يكون المجال مفتوحاً دون تحديد أرقام، ولكي لا يتعطل أصحاب المنشآت في تحصيل مبالغهم أو في الشكاوي التي كانوا يقرأونها في السابق في تعطل الصرف بدأنا بالصرف المباشر، مشيراً إلى أن الصرف المباشر هو أننا ندفع مباشرة للطالب إلى حسابه، أي طالب لدينا له برنامج الايبان. وأضاف: بدأنا نشجع الشباب غير الراغبين في الوظائف عن طريق المنشآت الصغيرة، حيث أوجدنا عدداً من برامج التدريب مع مؤسسة التدريب التقني والمهني، وصندوق المنوية، وبرنامج (U.N.T.B)، وأوجدنا برنامج (H.P)

أوضح «أحمد الزامل» أن الصندوق طبق برنامج التدريب (ماهر) أو «ماهر ١٢-١٢»، والذي يفترض في عام ٢٠١٢م تدريب ١٢ ألف موظف، والآن في نهاية عام ٢٠١٠م تم تدريب ١٤.٢٥١، حيث تجاوزنا الرقم خلال السنتين ولله الحمد. وقال: «من ضمن التجارب التي تعلمناها خلال السنوات الماضية، وجدنا أن الكثير من المنشآت توقع اتفاقيات لكنها لا تلتزم بتنفيذها لعدم وجود متابعة جيدة، لذلك اتفقنا مع شركات في القطاع الخاص للمتابعة، وكذلك وجدنا أن هناك منشآت قد تلتفت على برامج السعودية عن طريق الاتفاقيات من أجل الاستخدام، لذلك غيرنا البتة، ولدينا الآن (الاتفاقية