



«أمين» يسرق ١٦,٥ مليون ليرة في مخازن حماة

محمد راكان مصطفى

طلب الجهاز المركزي للرقابة المالية من المحامي العام في محافظة حماة إحالة أمين الصندوق لدى فرع الشركة العامة للمخازن بحماة إلى القضاء المختص بجرم الاختلاس. وتضمنت مطالعة مدير فرع الجهاز المركزي للرقابة المالية بحماة في التقرير التحقيقي التمهيدي رقم ٤/ت تاريخ ١٦/٨/٢٠١٧ نتائج التحقيق في المخالفات المرتكبة من أمين الصندوق لدى فرع الشركة العامة للمخازن بحماة وقيامه باختلاس مبلغ يزيد على ١٦,٥ مليون ليرة سورية، وهو عبارة عن النقص في الصندوق بموجب محضر الجرد المؤرخ في ٢٠١٧/٨/١٥ والذي تم من مقتضى التدقيق في الجهاز المركزي للرقابة المالية وبحضور المدير المالي في الشركة وأمين الصندوق المذكور، إضافة إلى عدم تسديد أمر الصرف رقم ١١٠٠ تاريخ ٢٠١٧/٨/٦ لمخبر صورة.

وأوضح التقرير التحقيقي إقرار أمين الصندوق باختلاسه للمبلغ المذكور أعلاه والتصرف به بشكل شخصي، مع الإشارة إلى أنه مستعد لتسديده.

وأكد التقرير قيام الجهاز المركزي باتخاذ كل الإجراءات الاحترازية بحق أمين الصندوق (إلقاء القبض عليه ومنع مغادرته للأراضي السورية)، مع اقتراح إحالته إلى القضاء المختص بجرم الاختلاس استناداً للمادة ٨ من قانون العقوبات الاقتصادي رقم ٣ لعام ٢٠١٣.

كما اقترح التقرير التحقيقي وضع الحجز الاحتياطي على الأموال المنقولة وغير المنقولة لأمين الصندوق وعلى أموال زوجته إن وجدت وذلك تأميناً لسداد مبلغ ١٦,٥ مليون ليرة سورية مع الفوائد القانونية المترتبة عليه من تاريخ الاستحقاق ولغاية تاريخ السداد وما سيظهره التحقيق النهائي معه.

كيف نعيد التوازن والاستقرار إلى سوق العمل ونؤمن فرص عمل مناسبة للشباب السوري وخاصة الخريجين منهم؟

تحقيق التوازن في الاستثمار وتحسين شروط العمل وظروفه ومتابعة التواصل مع الطلبة حتى بعد تخرجهم الشباب ثروة هذا البلد هم فكرها وعقلها وأكبر تحد وأهل للثقة فلنمنحهم إياها

طرطوس- سناء أسعد

لا نبالغ إذا قلنا إن فرصة العمل صارت حلماً من الصعب تحقيقه عند أغلب الشباب السوري ولا سيما خريجي الجامعات والمعاهد. بل أصبحت هاجساً الوحيد حتى قبل تخرجه ولسان حاله يقول: أي مستقبل ينتظرني بعد التخرج؟ هل سأحظى بفرصة عمل تتناسب وشهادتي العلمية أم إنني سأضطر للعمل في مكان لا علاقة له بقدراتي وطاقتي أو سأنضم إلى صفوف جيش البطالة الذي يزداد عدد المنضمين إليه جبراً وقلّة حيلة يوماً بعد يوم؟ فالخريجون هم الفئة الأكبر التي تعاني الحصول على فرصة عمل لأن الغاية ليست فرصة عمل وحسب وإنما فرصة تتناسب مع طموحهم ومستواهم العلمي لتوظيف قدراتهم بالطريقة الأمثل في المكان الصحيح. وقد كان للأزمة التي عصفت بالبلاد وتداعياتها السلبية دور كبير في إبعاد الشباب عن حلمه وزيادة العقبان التي تراكمت وتكومت في طريقه ووقفت حائلاً بينه وبين بناء مستقبل طاماً على آمال في الوصول إليه. لقد أحدثت الأزمة خللاً واضحاً في سوق العمل وجعلت منه سوقاً غير متوازن وغير مستقر، انخفض حجم الطلب على اليد العاملة الوافدة إلى سوق العمل لعدم توفير فرص عمل مناسبة لها خاصة من أصحاب الكفاءات والخبرات. تراجع حجم الاستثمارات العامة والخاصة، أغلقت منشآت ودمرت أخرى وأصبحت نسبة لا يستهان بها من الشعب السوري أقرب إلى خط الفقر، أخطاء واضحة لجهة توزيع الاستثمارات كشفتها الأزمة ووضعتنا في مأزق اقتصادي كبير هذا إضافة إلى العقوبات الاقتصادية التي فرضت على سورية وساهمت بشكل كبير في شل الحركة الاقتصادية. والسؤال هنا: كيف نعيد التوازن والاستقرار إلى سوق العمل؟ وما الإجراءات والخطوات التي يجب اتباعها لتأمين فرص عمل مناسبة للشباب السوري خاصة الخريجين منهم؟ وما دور واقع الاستثمار الحالي والقطاع الخاص في ذلك؟

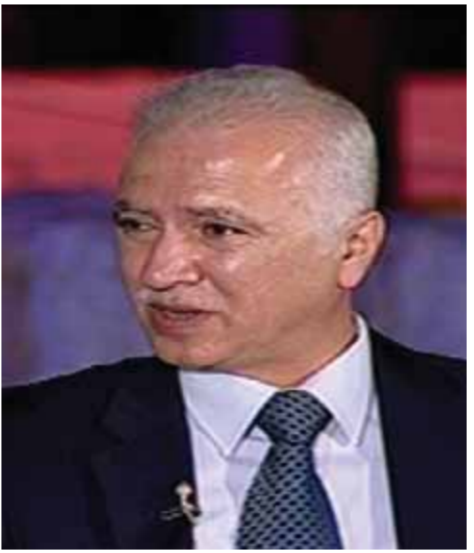


باسم كرم

من فرصة حقيقة للمساهمة في الناتج القومي بشكل عام وهذا في حقيقة الأمر يحتاج إلى إعادة تفعيل جميع الهيئات الشبابية الخدمية منها والإنتاجية، الخاصة والحكومية. إن نجاح الاستثمارات يكون من خلال تحقيق الإيرادات الاستثمارية التي تتجاوز تكاليف إنجازها ومن هنا فإن تعزيز الاستثمار في موارد كل مدينة بخصوصيتها يقلل من التكاليف ويعزز الأرباح مما يضمن استمرارية المشاريع واستمرارية المستثمر في الاستثمار والتزام الشباب بالعمل فالساحل السوري على سبيل المثال يتمتع بالزراعة المحمية وزراعة الحمضيات والزيتون وكثير من الأشجار المثمرة، فمن الأفضل التركيز على الصناعة التي تربط هذه الزراعة مما يخفف التكاليف على المصانع لتوافر المادة الأولية بقرابهم منها ويخفف الحساس على المزارعين نظراً لوجود مصانع تشتري منتجاتهم عندما تصبح تكاليف تسويقها أكثر من ثمنها وتصبح استراتيجة تنمية وتأهيل الموارد البشرية نحو دراسة علوم الزراعة والثروة الحيوانية ومستلزماتها وهذا يتحقق التوازن في الاستثمار.

إن ما تم الإشارة إليه هو جزء يسير من العلوم التي تدرس بجامعة طرطوس وأعمالنا لا العمل على تطبيقها على الواقع العملي لتحقيق الأرزاق والنشغيل الأمثل للموارد البشرية وغير البشرية. ويرى كرم أنه يجب أن تتسجح عملية التوزيع العلمي وتوزيع الاختصاصات الفكرية للأفراد مع بيئة المكان الموجود فيه ويتساءل هل كان لدينا تخطيط إستراتيجي في هذا الموضوع؟

فمن المهم جداً وحسب رأيه ووجه تخطيط إستراتيجي في كل منطقة لمنحها خصوصيتها وبنيتها الكوادر الوظيفية التي تتلاءم معها وينابيع: في الساحل السوري لدينا بحر من أجمل ما يكون من لبنان إلى تركيا، تخيلي لو كان هناك من منتج فقط فكم سيكون لدينا فرص عمل للشباب المتخرج في كليات السياحة والمعاهد الفندقية. نحن لدينا بيئة استثمارية نظام (بي-أو-تي) نظام يساعد على استقطاب الاستثمارات الخارجية بشكل يفيد المستثمر ويفيد الدولة على حد سواء فهذه الخبرات الأجنبية استقرت في سورية وعلى الأراضي السورية وعرفت بنظام «SYSTEM» السياحة العالمية. اليوم يجب أن يكون لدينا بيئة استثمارية حقيقية وأن يكون هناك عملية تصنيف والأوضاع للاستثمارات، فالقوانين الناظمة لا تجعل من طرطوس مدينة صناعية لأنه لا يوجد فيها الأراضي والمساحات التي تتطلبها المنشآت الضخمة كما في حلب وعدها وغيرها من المناطق الصناعية. فضاويل الصناعات في طرطوس يجب أن تتغير لتكون مدينة صناعية ولكن الأجدى وبدل التغيير أن تفكر ماذا يمكن أن نستثمر في طرطوس اليوم من دون هذا التغيير؟ ماذا يمكن أن تقدم لتنشيط الساحل السوري وتعزيز الصناعة الزراعية من خلال الإغناء بالمنتج الزراعي وربط الصناعة بمخرجات الزراعة مثل الزيتون (زيت الزيتون)، الحمضيات، البنودرة، الكونسروة، المكليس، هذا هو إنتاجنا بدل من أن يرمى ويهمل من المزارع بعد انتهاء الموسم لأنه أصبح ينظره مجرد عبء وتكاليف لا قدرة له



د. مدين الضابط

عليها. ويختتم: اليوم نحن في المركز الدولي للعلوم التجارية والمالية والإدارية لدينا هدافان أساسيان: الأول: تأهيل الكوادر الشابة بشكل احترافي من خلال برامج متعددة بحسب اختصاصاتهم المختلفة. ثانياً: ربطهم بسوق العمل المحلية وتأمين تشغيلهم في الشركات المحلية ككوادر مؤهلة واعدة ومدركة لأهمية أن تشارك في العملية الإنتاجية وتحقيق قيمة مضافة للشركة ولكوادر نفسها وتطورها الوظيفي.

تحسين شروط العمل وظروفه ومتابعة التواصل مع الطلبة حتى بعد تخرجهم

د. مدين الضابط مدير مركز ضمان الجودة والتنمية الإدارية في جامعة طرطوس يقول: أولاً: عندما نتحدث عن سوق بشكل عام نحن نتحدث عن عرض وطلب، وفي سوق العمل العرض هو فرص العمل التي يخ عرضها من أرباب العمل وأصحاب الفعاليات والمنشآت، والطلب يتمثل في طالب العمل من مختلف الشرائح والمهن والاختصاصات.... بالعموم إن سوق العمل حالياً غير متوازن لأسباب منها ما يتعلق بالحرب التي تشهدها سورية على الإرهاب والعقوبات الاقتصادية وغيرها، ما أثر في أعداد المنشآت والقطاعات الاقتصادية التي تضررت بشكل مباشر. ومن ثم أثر في العرض، وخدمة العلم التي تعد أولوية في مثل هذه الظروف للدفاع عن الوطن، إضافة إلى الهجرة وغيرها من العوامل التي أثرت في الطلب. بالعموم السؤال الأهم وبعد الانتصارات التي حققها جيشنا البطل، وإعادة الحياة إلى العديد من القطاعات الاقتصادية وتنشيط طرق النقل، والبدء بإعادة الإعمار، والمناخ الاستثماري الواعد: هل الواقع الحالي المتمثل في المستوى المهاري المطلوب لخريجي الجامعات والمعاهد السورية يلبي بالفعل متطلبات سوق العمل؟ هذا من جهة، ومن جهة أخرى، هل بيئة العمل الحالية في القطاع الخاص من مستوى عام متدن للأجور لا يتناسب تماماً مع معدلات الأرباح، والجهد المبذول، وعدم الالتزام بأحكام كثيرة بالقوانين والتشريعات كالتأمينات والضرائب، وعقد العمل الخاص الذي هو في مصلحة رب العمل، والتسريح التعسفي، وظروف العمل، وغيرها من حالات الخلل في هذه البيئة، تشجع بالفعل العمالة على العمل، وتضفي الاستقرار على هذه السوق؟ لا شك أن هناك خللاً مهماً وجوهياً سواء في المستويات المهنية لخريجي الجامعات والمعاهد، وعدم إعداد المناهج والقرارات بحيث تكفل تلبية متطلبات سوق العمل من هذه المهارات، وهو ما يفسر الفجوة التي يشعر بها الخريج ويلمسهام فعلا عند تخرجه ودخوله في سوق العمل. أو عدم رضى للعاملين في سوق العمل نتيجة لكل ما ذكرناه من عوامل تنعكس سلباً وبشكل مباشر على حقوق العاملين، واستقرار هذه السوق، مما يؤثر في معدلات الإنتاجية من جهة، وعلى العدالة الاجتماعية من جهة أخرى. ثم هل تقوم الوزارات والجهات العامة المعنية بتنظيم هذه السوق والرقابة عليها وضبطها كطرف ثالث عادة ما يتكفل بالتدخل وتصحيح



عبد الرحمن تيشوري

هذا الخلل؟ ويرى الضابط أن الحل يكون من خلال تأدية كل طرف من هذه الأطراف الثلاثة دوره المطلوب لتأمين الاستقرار والتوازن في هذه السوق، ما ينعكس إيجاباً على معدلات الإنتاجية والنمو، وتحسين مستويات الأجور وتحقيق حالة الرضى والأمان للعاملين. ويقترح بالنسبة للجامعات إجراء المسوح الدورية لأرباب العمل لتحديد أهم المهارات المطلوبة توافرها في الخريج لمقابلة متطلبات سوق العمل، وقياس مستوى العاملين بعد تخرجهم في الجامعة وانضمامهم إلى هذه السوق، والاتصال الوثيق بين الجامعة وسوق العمل من خلال تحقيق ربط الجامعة بالمجتمع، ومتابعة التواصل مع الطلبة حتى بعد تخرجهم، وتأمين فرص عمل لهم من خلال هذه العلاقة، وبالنسبة إلى أرباب العمل والمستثمرين، فيجب تحسين شروط العمل وظروفه، من حيث مستوى الأجور، والتأمين، وبيئة العمل بشكل عام التي تكفل للعامل حقوقه، وتؤمن له الاستقرار فعلاً وللأسواق كذلك، ما يخفف الضغط أيضاً عن الوظائف الحكومية التي ولو تددت أجورها إلا أنها تبقى المفضلة حتى الآن للعامل لكونه يشعر بالأمان فيها، وهذه قضية جوهرية. ويبقى الدور الأهم للطرف الثالث الوزارات والجهات العامة ذات العلاقة والتي يجب أن تفعل دورها أكثر بالتدخل والتصحيح والرقابة، لضمان حقوق العاملين، وأرباب العمل في أن واحد على ميزان العدالة والإنصاف، ما يتطلب إعادة النظر بقانون العمل وإجراءات التدخل والرقابة وتفعيلها.

ويختتم: في كثير من الأحيان أقوم بمساعدة طلابي على تأمين فرص عمل جيدة وتأهيلهم قدر المستطاع ولكن للأسف هذا جهد فردي، نأمل أن يتحول إلى جهد مؤسسي، يجب أن يكون هناك تعاون من الجميع والجلوس على الطاولة لوضع إستراتيجية ومهم جداً أن يجلس على هذه الطاولة أصحاب الاختصاص والمعنيين الذين يعيشون الحالة على مستوى الأطراف الثلاثة والأهم هو تطبيق هذه الإستراتيجية تطبيقاً صادقاً وللحكومة دور مهم في ذلك.

التشجيع على التقاعد المبكر ومجارية الفساد بلا هوادة

محمد عيسى باحث في علم الجيولوجية يقول: اعتقد لتأمين فرص العمل أنه يجب على الدولة أن تشجع على التقاعد المبكر من خلال حوافز مادية مشجعة وهذا يمكن أن يؤدي إلى تأمين فرص عمل لأعداد كبيرة من خريجي الجامعات والمعاهد. النقطة الثانية هي محاربة الفساد بلا هوادة في كل مفاصل الدولة لتحقيق العدالة والتوازن في عملية التعيين في الوظائف الحكومية، وعلى الدولة الإسراع في إقامة بعض المشاريع المهمة في مناطق الإنتاج، فمثلاً سهل الغاب هو أحسن استثماره لكن كافيًا لتغطية حاجات الوطن العربي من الحليب والألبان والأجبان والمشقات الأخرى، فهولندا لا تزيد مساحتها على مساحة الغاب تصدر الزبدة



محمد عيسى

والحليب إلى دول العالم. أخيراً يجب على القطاع الخاص أن يساهم مساهمة فعالة في المشاريع التنموية الجادة والحقيقية وليس في المشاريع الاستهلاكية فقط.

إعادة تنظيم سوق العمل والتشجيع على العمل الخاص والحر

عبد الرحمن تيشوري خبير إدارة عامة يقول: إن حجم البطالة المعتمدة في سورية وفقاً للأرقام المعتمدة يتجه نحو الازدياد المطرد فقد ارتفعت نسبة البطالة إلى ٤٠ بالمئة عام ٢٠١٦ «نتيجة الحرب» والبطالة هي حصراً مشكلة لدى الشباب وخاصة الداخلين الجدد إلى سوق العمل ويشكلون ٨٩,١ بالمئة من الإجمالي (بطالة شبابية، بطالة خريجين، بطالة سائبة، بطالة كفاءات بطالة مؤهلين ولأسف هيئة مكافحة البطالة «هيئة التشغيل- حالياً هيئة تنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة- معطلة منذ ست سنوات منذ استلام الوزيرة الحاج عارف». وعن الحلول يقترح تيشوري وضع قانون تقاعد مبكر وقانون عاملين جديد وتشريع نصف العمل بنصف الأجر إضافة إلى خلق وتمويل مشاريع إنتاجية كبيرة وكثيفة العمالة والإكثار من التمويل الإنتاجي الزراعي والصناعي إضافة إلى دعم المشروعات المتناهية الصغر وإعادة تنظيم سوق العمل وإحداث مرصد للبطالة.

ويضيف: برأيي أن القطاع العام هو الأفضل عندنا لأنه أكثر أماناً واستقراراً مقارنة مع القطاع الخاص الذي لا يؤمن على العمل ولا يدفع لهم أجوراً عادلة- لكن القطاع العام ماوى للمتلقيين وغير المتجنين ولأسف هناك كثيرون الذين لا يعملون ويريدون رواتب وأجوراً وأصبحت الظاهرة موجودة بمن يتعين حديثاً، على حين في القطاع الخاص لا مجال للتفكير فلابد من العمل والإنتاج للحفاظ على العمل.

وبالنهاية العمل الحكومي أفضل لكن أنا أقول إنه لا توجد دولة في العالم تستطيع أن توظف جميع أبنائها لذا لا بد من تشجيع العمل الخاص والحر والمشاريع الصغرى والصغيرة والمتوسطة.

خاتماً

عندما نقول شباباً فهذا يعني طاقات، وقدرات، وإمكانات لا حدود لها يعني طموحاً وأمالاً واعدة، ولقد أثبت الشباب السوري وجوده بقوة في مواجهة هذه الحرب فقدم ودافع وضحي لذلك فهو يستحق منا أن نقرر منه أكثر، نصغي إليه، نلتمس همومه، ونعالج مشاكله بتنفيذ الحلول التي أرى الواقع والأهم من ذلك تأتي الأخطاء السابقة وترجع نقاط الضعف وتدعيم القوية منها وضرورة ربط الجامعات بسوق العمل واعتماد الأسلوب العملي والتدريبى وليس النظري فقط حتى لا يشعر الخريج بغربة عند دخوله إلى سوق العمل. فالشباب ثروة هذا البلد، هم فكرها وعقلها، وبسدها المتين الصلب، هم أكبر تحد وأهل للثقة فلنمنحهم إياها.