

«البكان» تفتح الملف بجرأة رسالة الموسـ القطاع الخاص والتوطين.. عـ



8

مشكلات

1. طول ساعات الدوام مع غياب الحوافز والامتيازات في الشركات
2. تدني الرواتب في القطاع الخاص مقارنة بالقطاعات الحكومية
3. عدم جدية فئة كبيرة من الشباب المواطنين للعمل في القطاع الخاص
4. ضعف الرقابة على المؤسسات غير الملتزمة بحصتها في التوطين
5. عدم مراجعة الشركات المشاركة بمعارض التوظيف وماذا فعلت بالطلبات
6. ارتفاع الرسوم الحكومية للشركات الخاصة ما يعوقها عن تعيين مواطنين
7. مستويات الضغوط على الموظف في القطاع الخاص أعلى من الحكومي
8. الوظائف الفنية والميدانية التي تحتاج لعمل شاق لا يقبل عليها المواطنون

أقرت قيادات مجتمع الأعمال في الإمارات بأن معدلات التوطين في القطاع الخاص لا تزال متدنية في كثير من القطاعات ومعدومة في قطاعات أخرى، رغم أنه يعد شريكاً رئيساً في التنمية، وأن الجهود التي بذلت على مدار عقود لم تكن كافية لتلبية طموح المواطنين الذين يبحثون عن عمل، إلا أنهم أكدوا في الوقت ذاته أنها عقدة قابلة للحل، خاصة أن التوطين لا يمكن اعتباره ضريبة، بل هو واجب وطني تجاه الدولة التي وفرت البيئة المناسبة للشركات حتى تزدهر أعمالها.

وعلى الرغم من تشخيص قيادات مجتمع الأعمال مشكلة التوطين حسب رؤيتهم لها، بعيداً عما تررده أغلب شركات القطاع الخاص من مبررات غير مقنعة، تتعلق بأسباب مادية، وأخرى بعدم وجود كواد مؤهلة لوظائف نوعية. وأكدت القيادات أن التوطين واجب وطني يجب على الجميع الالتزام به، وقالوا إنه مثلما استفادت تلك الشركات من بيئة الأعمال التي وفرتها الحكومة لها والتي أسهمت في تعظيم أرباحها السنوية وارتقت بحجم أعمالها إلى مستويات غير مسبوقة، فإن هذا النجاح يفرض على تلك الشركات أن تفي بواجباتها والتزاماتها تجاه المجتمع، وترد الجميل إلى الدولة التي وفرت كل أسباب نجاح مشاريعهم، ويعد توظيف المواطنين أقل ما يمكن أن تقدمه.

وطرحت تلك القيادات الوطنية العديد من المقترحات المنطقية والمقبولة التي تسهم، من وجهة نظرهم، في وضع خطط واستراتيجيات جديدة تعزز التوطين، مؤكدين أن المواطنين نجحوا في إدارة الكثير من الشركات الناجحة بكفاءة واقتدار.

■ دبي - متابعة القسم الاقتصادي

ماجد الغريز:

إدارة المواطنين كثيراً من الشركات الخاصة تجربة أثبتت نجاحها



أكد ماجد سيف الغريز، رئيس مجلس إدارة غرفة تجارة وصناعة دبي، ضرورة وضع إحصاءات دقيقة وواقعية حول المواطنين العاطلين عن العمل، بحيث يتم توضيح أعدادهم الحقيقية مع توفير بيانات حول مؤهلاتهم العملية والدراسية. وشدد على ضرورة التفريق عند وضع هذه البيانات بين المواطنين الذين لا يشغلون أي وظيفة ويبحثون عن عمل، وبين أولئك الموظفين الراغبين بالحصول على وظيفة أفضل. ودعا إلى ضرورة تغيير ثقافة العمل، بحيث تكون توقعات المرء أكثر واقعية تجاه الوظيفة خلال المراحل المهنية المبكرة، من حيث المستوى الرواتب والميزات الوظيفية وساعات العمل، مع ضرورة التمييز بين القطاع الخاص الذي يعمل على أسس تجارية بحتة مع ساعات عمل أطول، مقارنة مع الوظيفة الحكومية التي قد توفر ميزات أكثر وساعات عمل أقل.

تطور مهني

كما شدد على ضرورة التحلي بالإرادة والطموح اللازمين للعمل والتطور المهني، مع التحلي بالمرونة المطلوبة في بيئة العمل بالقطاع الخاص، مشيراً إلى أن الشركات الخاصة تتعامل مع المواطنين الموظفين لديها بأسلوب خاص للحفاظ عليهم ضمن فريق العمل وضمان نسبة التوطين لديها، لكن الشركات العالمية تحرص على المساواة بين فريق العمل من مختلف الجنسيات.

ولفت إلى أن تغيير ثقافة العمل يتطلب أيضاً التدريب العملي للطلاب خلال مرحلة الدراسة الجامعية، إذ يوفر لهم الالتحاق ببرامج تدريبية في شركات القطاع الخاص خلال فترة الصيف خبرة عملية تساعد على توسيع فرص توظيفهم بعد التخرج. وبين الغريز ضرورة تعديل بعض القوانين والإجراءات الخاصة بعمل المواطنين، من ضمنها تسريع تعديل سجل المواطن لدى الهيئة العامة للمعاشات عند الانتقال من القطاع الحكومي إلى القطاع الخاص الذي يأخذ عادة عاماً كاملاً.

ولفت إلى ضرورة احتساب توظيف المواطنين الذين لا يحملون شهادة جامعية ضمن حصة التوطين لدى

الشركات، وهو الأمر الذي لا يتم حالياً إذ يتم احتساب المواطنين الجامعيين فقط. وأكد الغريز أن إنتاجية المواطنين باتت تنافسية في سوق العمل بمختلف التخصصات والقطاعات، لافتاً إلى أن الكثير من الشركات والمؤسسات الناجحة يديرها المواطنون بكفاءة واقتدار.

أولوية استراتيجية

وقال أحمد رحمة المسعود، نائب رئيس مجلس إدارة «مجموعة المسعود»، إن المجموعة تضع عملية التوطين في مقدمة أولوياتها الاستراتيجية، إيماناً منها بأهمية الاستثمار في الطاقات الشابة باعتبارها عماد المستقبل، مشيراً إلى أن تحفيز عمليات التوطين قد تكون من خلال التركيز على عدة مجالات رئيسية، وعلى رأسها العمل على تنمية الشباب الإماراتيين المؤهلين لخدمة الاقتصاد الوطني، وتوفير فرص مهنية وتدريبية للمواطنين في القطاعات التجارية.

وأضاف أن المجموعة تمضي قدماً في مساعيها لخلق بيئة عمل محفزة ومشجعة للطاقات المواطنة، واضعين نصب أعيننا توفير الفرص المهنية والتدريبية للمواطنين الإماراتيين عبر قطاعاتها التجارية المتنوعة، كما تنطلق إلى الاستمرار بتوفير آفاق جديدة لزيادة معدل التوطين في القطاع الخاص، التزاماً منا بدعم مؤشرات الأجندة الوطنية لرؤية الإمارات 2021، في تدريب وتنمية الكوادر الوطنية وتفعيل مساهماتهم في بناء اقتصاد تنافسي معرفي مبني على الابتكار. وأوضح أن «مجموعة المسعود» من المساهمين الفاعلين في إشراك الشباب الإماراتيين ضمن القطاع



■ نجيب الشامي



■ محمد النعيمي

أسباب عدة

ويرى محمد مصبح النعيمي، الرئيس التنفيذي لمجموعة «موارد» للمويل، أن التراجع الكبير في معدلات التوطين في القطاع الخاص يعود إلى أسباب عديدة منها عزوف المواطن عن العمل في

القطاع الخاص بوجه عام والمصرفي بوجه خاص، ناهيك عن أن هناك فئة كبيرة من الشباب المواطنين ليس لديهم الجدية في قبول العمل بالقطاع الخاص لمبررات منها المقبولة والمنطقية، مثل عدد ساعات العمل بالخارج مقارنة بالعمل في الحكومة وفارق الرواتب.

وأكد أهمية التنسيق في ما بين القطاع الخاص بكافة تصنيفاته، والحكومة في إحداث تغييرات جذرية على خارطة سوق العمل، وإيجاد حلول تقلص من الفروق فيما بين الخاص والحكومي في ما يخص الرواتب وساعات الدوام والامتيازات والعطلات، وكل ما من شأنه أن يجعل من القطاع الخاص بيئة جاذبة للعنصر

المواطن لا بيئة منفرة. وأضاف أنه لا بد من الإقرار بأن فرق الرواتب في ما بين الخاص والحكومة، يلعب دوراً كبيراً في هذا العزوف، لافتاً إلى أن هناك مؤسسات وشركات حكومية، ودوائر اتحادية تمنح رواتب عالية للمواطنين، ونجحت بالفعل في استقطاب المواطنين، إلا أنها تعد قلة أمام معظم مؤسسات القطاع الخاص، التي لا توافق أو تقارب رواتبهم مع رواتب المواطنين بالقطاع الحكومي.

ضعف الرقابة

وأوضح النعيمي أن ضعف التوطين بالقطاع الخاص يرجع أيضاً إلى ضعف الرقابة على تلك المؤسسات الخاصة غير الملتزمة بحصتها في التوطين، مشدداً على ضرورة أن يكون هناك حزمًا ومساءلة لتلك المؤسسات، فعلى سبيل المثال لا الحصر معارض التوظيف التي تنظم سنوياً، والمؤسسات الخاصة التي تتلقى آلاف طلبات التوظيف، لماذا لا تكون هناك لجان رقابية تشكل خصيصاً للتدقيق على كافة المؤسسات الخاصة التي شاركت بالمعرض والاطلاع على طلبات التوظيف التي تلقتها كل مؤسسة، ومعرفة هل تم بالفعل التعاطي مع تلك الطلبات والتواصل مع أصحابها، أم أنها مجرد تلقى طلبات أيام المعرض وبانتهاء أيام المعرض تحفظ الطلبات في صناديق.

وأكد أهمية توافر متابعة دورية على كافة مؤسسات القطاع الخاص وتقدم كل منها أعداد الوظائف الشاغرة في كل مؤسسة، وكم من تلك الوظائف الشاغرة شغلها عنصر مواطن وكم منها شغلها من غير المواطنين، والتأكد من أن هناك وظائف يصعب شغلها

اقترحت فاطمة بن فهد، مدير إدارة الموارد البشرية بمجموعة شركات كبرى في دبي، أن يتم التنسيق في ما بين القطاعين الخاص والحكومي بالاتفاق على دعم المواطنين وتشجيعهم وتحفيزهم للالتحاق بالقطاع الخاص بصرف علاوات تشجيعية يتم تحديدها سلفاً بالإضافة إلى الراتب الذي يتقاضاه، وهذا بهدف سد الفارق في ما بين رواتب القطاع الخاص والحكومة.

ودعت فاطمة بن فهد إلى رفع سقف حصة التقاعد المطبق بالقطاع الخاص للمواطنين والمحددة بـ 50 ألف درهم فقط، ما يشجع المواطنين على العمل بهذا القطاع، يقيناً منهم بأن ما يتم سداده لهيئة المعاشات طوال فترة عمله، سيرد



■ فاطمة بن فهد

إليه مستقبلاً بعد تقاعده بمكافأة تعينه على العيش. وأشار إلى أهمية المرونة في ضم سنوات الخدمة بهيئة المعاشات في حال انتقال الموظف المواطن من عمل بالقطاع الخاص إلى عمل آخر

بذات القطاع. وأضافت فاطمة بن فهد أن معظم المؤسسات والشركات التي تشارك في المعارض وبرامج التوطين، تشارك بهدف استقطاب الكفاءات بالفعل وليس كما يتردد دائماً أن كلهم يشاركون من أجل المشاركة بهدف الظهور الإعلامي، دون النظر للمصلحة العامة في استقطاب وتوظيف العنصر المواطن. وأشارت إلى أن عدم جدية المتقدمين لطلب الوظائف يجعل من الصعوبة الحصول على العنصر المواطن الذي يرضى بالعمل تحت أي ظرف. وقالت إنه حان الوقت أمام شركات القطاع الخاص أن ترد الجميل إلى الدولة وتهتم أكثر بتوطين المواطنين بعد أن وفرت الإمارات البيئة المناسبة لعمل شركاتهم.

تقديم برامج تدريبية لمحاكاة العمل



■ إسماعيل إبراهيم

الكليات المتخصصة، مثل كليات الاقتصاد والتجارة والسياحة، بما يشجع المواطن على الانخراط في مجالات جديدة بما يؤهله للعمل في هذه القطاعات مع امتلاكه الخبرة الكافية، كما دعا إلى تقديم مزيد من البرامج التدريبية والمنح

قال إسماعيل إبراهيم، المدير العام لفندق «رامادا داون تاون أبوظبي»، إن زيادة نسب التوطين في القطاع الخاص تحتاج إلى توحيد الجهود من قبل الجميع، خصوصاً وأن تدني رواتب القطاع الخاص مقارنة بالقطاعات الحكومية يخفض نسب التوطين في الأول بشكل كبير.

واقترح إسماعيل عدة محفزات على رأسها: تأسيس صندوق دعم للقطاع الخاص يمول جزء منه من خلال كبرى الشركات الوطنية التي تتخفف بها نسب التوطين بشكل كبير، والجزء الآخر يمول من قبل الحكومة، مشيراً في الوقت ذاته إلى إمكانية إعفاء الشركات التي ترتفع فيها نسب التوطين من بعض الرسوم الحكومية أو إعطائها بعض المزايا كنوع من التحفيز. ودعا إسماعيل إلى ضرورة زيادة

8م الجديد

سعة قابلية للحل



■ عصام المزروعى

مع الشركات الخاصة لمدة زمنية معينة تتراوح من 3 إلى 5 سنوات، بحيث يمكن خفضها مع مرور الوقت، ويجب مراقبة وضبط هذه البرامج من قبل الحكومة والشركة الخاصة لضمان حصول الموظفين الإماراتيين على التدريب والتطور المهني اللازم لأن الشركات الخاصة يمكنها عام تتطلب خبرة 3 سنوات على الأقل حتى يصبح الموظف جاهزاً ومؤهلاً للعمل. وبالتالي، يمكن لجميع الإماراتيين الذين يمتصون هذه الفترة في القطاع الخاص الاستفادة من تلك الفوائد. وعلى المدى الطويل، ستستفيد الدولة من خبرات هؤلاء الإماراتيين الذين تدربوا جيداً واكتسبوا خبرة عملية كبيرة ضمن القطاع الخاص في بناء اقتصاد مدعم.

استحداث قانون يلزم الشركات بنسب محددة للتوطين



■ هلال القيسي

تصنيفاً للشركات وتربط هذا التصنيف بقدرة الوضع المالي للشركة ونسب التوظيف... فعلى سبيل المثال لا الشدة التي تحقق دخلاً وأرباحاً أعلى لا تكون من أن توفر للمواطنين العاملين فيها رواتب مرتفعة، والشركة التي تحقق دخلاً أقل توفر رواتب أقل للمواطنين، لكن ينبغي أن تكون هذه الرواتب تليق بنتاجات: كما يمكن للحكومة أن تشجع الشركات التي تمنح المواطنين رواتب أعلى بوسائل مثلها خفض الرسوم المستحقة عليها أو مساعدتها في الحصول على مناقصات أو مشاريع. وهذا التصنيف مهم للغاية لأنه سيحفز المواطنين للانخراط في القطاع الخاص، كما لا بد من وجود عقوبات على الشركات الخاصة التي لا تلتزم بتحقيق النسبة المطلوبة منها للتوظيف سنوياً، وأن تكون هذه العقوبات حقيقية ويتم إعلانها على الملأ.

ضرورة ملحة لدعم شركات التصنيع



■ بہارات باتیا

رسوم وتكاليف التوظيف التي تدفعها الشركات الخاصة تعتبر مرفوعة، لذا يمكن للحكومة تقديم حوافز في حال زيادة التوظيف عن خصم تكاليف التوظيف التي تدفعها لتوظيف إماراتيين من فواتير المياه والكهرباء، وهذا يعتبر حافزاً جيداً بالنسبة للقطاع الخاص لحنه على التوظيف ولا سيما أن الرسوم المرافقة تعتبر مرفوعة بالنسبة للمصنعين.

وأكد ضرورة رفع تمثيل الشركات الخاصة في المجالس الصناعية الحكومية، حيث يجب على الجهات الحكومية دعوة الشركات الخاصة لتكون شريكة في المجالس الصناعية التي تشكلها الحكومة للتعبير عن أفكارها والتعريف بنظم عملها أمام المواطنين الإماراتيين الباحثين عن عمل، ما يسهم في توعيتهم وجعلهم أكثر إقبالاً للعمل.

قال عصام المزروعى، نائب رئيس مجلس إدارة «مجموعة البحرى والمزروعى»، إنه لا يمكن للقطاع الخاص توظيف المواطنين، بقدر ما يريد وذلك بسبب التكلفة المرتفعة لذلك، كما أن هناك فرصاً وفوائد عديدة وكثيرة يقدمها القطاع الحكومى ولا يقدمها الخاص.

وأضاف أنه ينبغي تقديم بعض المزايا والفوائد للقطاع الخاص لتشجيعه على توظيف المواطنين، والتي تتمثل بخفض تكاليف التوظيف على الشركات الخاصة، فعمطهما لا تزال تُدار من غير الإماراتيين، لأنها تنتظر للأمر من منظور مادي وتجاري إضافة إلى التكلفة، كما يجب على الحكومة تحديد شروط وظيفية معينة ضمن القطاع الخاص لا يمكن أن يشغلها إلا الإماراتيون حصرياً.

وأشار إلى أنه في حال تقديم حوافز للقطاع الخاص من قبل الحكومة، فعلى المدى الطويل، سيشكل القطاع الخاص خياراً أفضل للعمل بالنسبة للإماراتيين، كما يمكن له الاستفادة من دراية المواطنين بالسوق المحلي ووقفاتهم الخاصة التي يمكن أن يضيفوها ما سيعزز من مبيعات تلك الشركات أو أرباحها أو شهرتها.

واقترح المزدوعي، أن تقوم الحكومة بتنفيذ برنامج بحيث تتقاسم تكاليف توظيف الإماراتيين

الدولة أعطت

الكثير وحان وقت

رد الجميل

القطاع الخاص وليسوا موظفين في وظائف دنيا.

وطالب الشامسي بفرض عقوبات قوية على الشركات الخاصة غير الملتزمة بنسب التوطين التي تحددها الحكومة، وألا تكون هذه الغرامات مالية فقط، بل تتعداها إلى حرمان هذه الشركات المخالفة من تنفيذ المشاريع وعدم تجديد الرخص التجارية وغيرها.

منظومة حوافز

وأكد حمد العوضي،
عضو مجلس إدارة
غرفة تجارة وصناعة
أبوظبي، ضرورة
وضع منظومة حوافز
حكومية للتوطين في
القطاع الخاص، مشيراً
إلى أهمية أن تتنوع
هذه الحوافز بين
المادية والمعنوية، وأن يتم تمييز
هذه المنظومة بشكل مرحلي.
واقترح أن تمنح الحكومة حوافز
للشركات الخاصة الملتزمة بنسب
توطين سنوية جيدة مثل الإعفاء
من ضريبة القيمة المضافة، أو
الإعفاء من الرسوم الحكومية، أو
دعم الشركات مادياً لتستطيع منح
رواتب أعلى للمواطنين إلى أن
تتحسن أوضاعها المالية بشكل
أفضل.



■ أحمد المسعود

من قبل العنصر المواطن ما يدفع تلك المؤسسات للاستعانة بغير المواطنين أو لا، لافتاً إلى أنه لا بد من أن يكون هناك حساب وجراء جاد، بحيث تحاسب المؤسسة غير الملتزمة ويتم مكافأة الملتزم، كان يعنى الأخير من أية رسوم تحصل المؤسسات الخاصة، وتُحصل رسوم ضاعفة من المؤسسات غير الملتزمة، مع امتيازات

للملتزمين يحرم منها
 غير الملتزمين.
 وقال: للتغلب
 على هذا العزوف
 من قبل المواطنين
 للعمل بالقطاع
 الخاص، يقترح
 التعميم عدة خطوات
 من شأنها التغلب
 على هذا العزوف
 منها على سبيل

■ أحمد

قضية مهمة

وشدد نجيب الشامسي،
الخبير الاقتصادي،
على أن قضية
التوطين يغيب
عنها بعد
«القضية
المحورية» المرتبط
بالأمن الاقتصادي
والاجتماعي والأخلاقي
في مجتمع الإمارات
ولذلك
تراجع
القضية مكانها منذ

سنوات. وقال: الأرقام التي نشرت عن التوظيف في الشركات المدرجة في أسواق المال كانت مخيبة، وهذا لا يتناسب مع دور القطاع الخاص سواء الوطني أو الأجنبي، وخاصة أن الحكومات تعول عليه بقيادة قاطرة التنمية في الدولة.

وأضاف: لا بد من أن تتبنى المجالس العليا في الدولة قضية التوظيف وتصدر قرارات على أعلى المستويات بإلزام القطاع الخاص بالتوظيف وفقاً لنسب محددة خلال فترات زمنية محددة، وألا يكون الهدف هو توظيف المواطنين فقط، بل تمكينهم عبر تأهيلهم ليكونوا أصحاب مناصب قيادية ويكونوا بالفعل أصحاب القرار في

القيادة الاقتصاد الوطني ما
لنفط.

شار رئيس مجموعة «العادي
سة» إلى أن التوطن واجب
على أصحاب الشركات يجب
الجميع الوفاء به في دولة
ات، مشيراً إلى وجود العيدي
الكفاءات الوطنية التي أثبتت
نها في القطاع الخاص، وأنها
ت في المساهمة بشكل كبير
عم شركاتها وهناك الكثير من
ارب إلى تؤكد ذلك في القطاع
من مثلهما هو القطاع العام.

يهدف العائدي التأكيد على منح
لشركات القطاع الخاص حتى
من زيادة نسب المواطنين
سواء من حيث إعفاءات
أو منحها أولوية في تنفيذ
المشاريع.

يصبح القطاع الخاص أكثر جاذبية للمواطنين مما هو عليه الوضع الآن.

وأوضح أنه سعيد العابدي أنه يجب على القطاع الحكومي أن يتعاون مع القطاع الخاص في تأهيل وتدريب وخلق كفاءات تتناسب مع متطلبات القطاع الخاص الذي دائماً ما يحصر على اختيار أفضل الكفاءات لتعزيز إنتاجيته ويجب أن يكون لدينا القدرة على توفير هذه الكفاءات في مختلف التخصصات.

وقال العابدي إن هناك نسباً تتحسن في توطين قطاع الطيران والقطاع السياحي لكن حجم القطاع الكبير يحتاج إلى جهد أكبر وإلى أعداد أكبر من المواطنين لقيادة القطاع خلال المرحلة المقبلة وخاصة أن هذه القطاعات يعول



مقترحات

1. وضع إحصاءات دقيقة تفرق بين العاطل عن عمل والباحث عن وظيفة أفضل
2. تغيير ثقافة العمل لدى الأفراد لتبني نظرة أكثر واقعية للرواتب وساعات العمل
3. ضرورة اكتساب خبرات فعلية خلال الدراسة الجامعية عبر التدريب العملي
4. تسريع تعديل سجل المواطن لدى هيئة المعاشات عند الانتقال للمقطاع الخاص
5. ضرورة احتساب توظيف المواطنين غير الجامعيين ضمن حصة التوظيف
6. إنشاء صندوق لدعم التوظيف يمول من الشركات الوطنية منخفضة التوظيف
7. زيادة أعداد الكليات المتخصصة في شؤون الاقتصاد والتجارة والإدارة
8. حملات توعية ضخمة لتغيير نظرة المجتمع تجاه كثير من الوظائف

تشكيل لجنة لتعزيز جاذبية القطاع



■ سعيد العابدي

الموظف في القطاع الحكومي والموظف في القطاع الخاص من خلال وضع آليات محددة لتعويض شركات القطاع الخاص الفوارق في الرواتب وفي الامتيازات التي يوفرها القطاع الحكومي بحيث

اقترح سعيد العابدي رئيس مجموعة «العبادي القابضة» تشكيل لجنة من الخبراء في القطاعين العام والخاص، تكون مهمتها وضع خطة استراتيجية طويلة الأجل تتضمن آليات عملية محددة لرفع نسب التوطين في القطاع الخاص بشكل عام والقطاع السياحي بشكل خاص.

وأضاف سعيد العابدي أن من الآليات التي يمكن أن تعتمد عليها هذه اللجنة هو منح حوافز للشركات الخاصة التي تتجه في رفع نسب التوظيف، وتزيد هذه الحوافز كلما زادت نسب التوظيف، بحيث تشمل إعفاءات من رسوم معينة، أو منح أولوية لهذه الشركات في تنفيذ المشاريع وغيرها من الحوافز. وقال إن هذه اللجنة يجب أن تعمل على إذابة الفوارق بين