الأمين العام المساعد لشؤون القوى العاملة في برنامج إعادة الهيكلة أكد تصدي البرنامج لظاهرة التعيين الوهمي واستحداث آليات للحد منها

المجدلي: صرف زيادة الـ 25٪ من العلاوة الاجتماعية للكويتيين في القطاع الخاص مع رواتب يونيو بأثر رجعي من أول أبريل

أشاد الأمين العام المساعد لشؤون القوى العاملة في برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة فوزي المجدلي بقرار مجلس الوزراء الموقر الذي صدر مؤخرا لموافقته على صرف زيادات العاملين في القطاع الخاص.

وقال ان مواجهة آثار الازمة الاقتصادية العالمية وما ترتب عليها ضمن عوامل اخرى من عزوف الكويتيين على الاقبال لتوجه المواطنين للعمل في القطاع الخاص والهجرة المعاكسة من العمل في القطاع الخاص إلى العمل بالقطاع الحكومي وذلك اثر اقرار مزايا مالية متعددة بمسميات وأشكال مختلفة للعاملين في الجهات الحكومية، فقد اعتمد مجلس الوزراء المشروع الذي قدم من برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة للخدمة المدنية بمنح مكافأة مالية شهرية للكويتيين الذين يعملون في جهات غير حكومية بمبالغ متدرجة حسب التخصص ومستوى التأهيل العلمي، وذلك استرشادا بالزيادات والكوادر التي استفاد منها الذين يعملون في الجهات الحكومية بتكلفة سنوية اجمالية تبلغ 90 مليون دينار تقريبا.

وقال المجدلي - في مؤتمر صحافي عقده صباح أمس - ان البرنامج سيقوم بصرف زيادة بنسبة 25٪ من قيمة العلاوة الاجتماعية للكويتيين العاملين في القطاع وفقا لقرار مجلس الوزراء رقم 2012/405 التي تقررت مؤخرا اعتبارا من الاول من أبريل 2012 الماضي، وأكد المجدلي أن الصرف سيتم في شهر يونيو بأثر رجعي، حيث نص القرار بمنح الكويتيين العاملين في القطاع الخاص المشمولين بأحكام قرار مجلس الوزراء رقم 391 لسنة 2001 بشأن منح العلاوة الاجتماعية وعلاوة الاولاد وتعديلاته بواقع 25٪ من قيمة العلاوة فقط على الا تقل قيمتها في جميع الاحوال عن 50 دينارا شهريا كحد أدنى.

وأكد المجدلي أن البرنامج يقوم بجهود بشأن توظيف المواطنين في مؤسسات القطاع الخاص وتوفير فرص وظيفية لأصحاب المؤهلات المتدنية ضمن توظيفهم في العقود الحكومية للشركات المختلفة.

وشدد المجدلي على ضرورة التزام الشركات التي وظفت العديد من المواطنين من خلال هذه العقود بتسديد رواتبهم في الوقت المناسب والالتزام بشروط العقود، حيث ان البرنامج تلقى عددا من شكاوى العاملين في بعض الشركات لعدم تسلم رواتبهم بالكامل وفي الموعد المخصص وذلك وفقا لما نص عليه العقد المبرم بين الوزارة والشركة المختصة.

وأكد أن البرنامج سيتابع الشكاوى ومخاطبة الشركات والوزارات المتعاقدة مع هذه الشركات للالتزام بشروط العقد.

وأشار إلى أن التوظيف من خلال العقود الحكومية يعد من أهم الوسائل التي يتبعها البرنامج لايجاد فرص وظيفية وأعداد كبيرة من أصحاب المؤهلات المتدنية، حيث ان معظم من يتم توظيفهم هم بوظائف مفتش أغذية وأمن وسلامة، وهذا لا يتطلب سوى بعض المهارات البسيطة ويتم تدريبهم حتى يقوموا بواجبهم على الوجه الاكمل.

وفيما يلي عدد الذين تم توظيفهم ضمن نظام العقود الحكومية مع الشركات المختلفة:

● مناقصة وزارة الصحة (مناقصة حراسة أمن ومرافق الصحة): تم توفير عمل وتم تعيين 76 باحثا عن العمل.

● مناقصة وزارة التربية (مناقصة مشرف التغذية) لجميع محافظات الكويت: تم توفير 745 فرصة وتم ترشيح عدد 1968 باحثا وباحثة عن العمل وتم تعيين 663 عمالة وطنية.

● مناقصة وزارة التربية (مناقصة ضابطات أمن): توفير ضابطات أمن داخل الحرم المدرسي لأربع محافظات (الجهراء - الفروانية - حولي - العاصمة) تم توفير 311 فرصة عمل وتم ترشيح 414 باحثة عن العمل وتم التعيين حتى تاريخه 267 من العمالة الوطنية وجار تسجيل جميع الباحثات للفترة المقبلة.

● مناقصة مؤسسة الموانئ الكويتية (مفتشات أمن): تم توفير عدد 90 فرصة وظيفية وجار حاليا التنسيق مع الشركة والمؤسسة حول الترشيحات واعداد المقابلات الشخصية.

وأشاد المجدلي بالتعاون اللامحدود الذي أبداه الشيخ د. صباح جابر العلي مدير عام المؤسسة العامة للموانئ لمبادرته الطيبة وتعاون بإعطاء البرنامج جميع العقود الموقعة سابقا والتي سيتم تجديدها والتنسيق مع البرنامج لتوظيف أعداد كبيرة من المواطنات في الموانئ وقد بلغ عددهن 90 مواطنة.

وحول ازدياد ظاهرة التعيين الوهمي بالقطاع الخاص بعد صرف الزيادات ودور البرنامج ووزارة الشؤون في ذلك قال المجدلي:

تشير البيانات الخاصة بتوزيع ظاهرة التعيين الوهمي إلى زيادتها بين الإناث ذوي المؤهلات المتدنية وعلى وجه الخصوص، بقطاع التجارة العامة والمقاولات، ويوضح الجدول (1) توزيع الإناث العاملات بقطاع التجارة العامة والمقاولات وفقا للمؤهل الدراسي والحالة الاجتماعية والجاري صرف العلاوة الاجتماعية لهن.

جدول رقم (1)

توزيع أعداد الإناث اللاتي يعملن بقطاع التجارة العامة والمقاولات وفقا للحالة الاجتماعية والمؤهل الدراسي

المؤهل	الحالة الاجتماعية		
	أعزب	متزوج	الإجمالي
ماجستير	1	2	3
جامعي	59	318	377
دبلوم	49	236	285
ثانوية بدورة سنتين أو أكثر	14	101	115
ثانوية بدورة سنة	12	19	31
ثانوية	253	1104	1357
متوسط بدورة سنتين	3	20	23
متوسط بدورة سنة	24	149	173
متوسط بدورة 3 سنوات (فاكثر)	2	5	7
متوسط	327	2828	3155
التأهيل المهني والتعليم الموازي	1	2	3
ما دون المتوسط بدورة	0	0	0
ما دون المتوسط	253	1726	1979
الإجمالي	998	6510	7508

● جاء إجمالي أعداد الإناث الحاصلات على كل من المؤهل الثانوي، والثانوية بدورة سنتين أو أكثر، والثانوية بدورة سنة في المرتبة الثانية تنازليا حيث بلغت جملة أعدادهن 1503 إناث يمثلن 20٪ من جملة أعداد الإناث.

● جاء إجمالي أعداد الإناث الحاصلات على المؤهل الجامعي في المرتبة الثالثة تنازليا حيث بلغت أعدادهن 377 أنثى يمثلن 5٪ من جملة أعداد الإناث.

4 - جاء إجمالي أعداد الإناث الحاصلات على مؤهل الدبلوم في المرتبة الرابعة تنازليا، حيث بلغت أعدادهن 1285 أنثى يمثلن 30,4٪.

● أخيرا، فقد جاء إجمالي أعداد الإناث الحاصلات على كل من شهادة الماجستير، وشهادة التأهيل المهني والتعليم الموازي في المرتبة الخامسة، حيث لم تتجاوز أعدادهن في كل من المؤهلين 3 إناث فقط يمثلن 0,03٪ من جملة أعداد الإناث.

خلاصة القول، فإن تحليل بيانات هذا الجدول يعكس بصورة واضحة ما يلي:

● بروز ظاهرة التعيين الوهمي بين الإناث بقطاع التجارة العامة والمقاولات، وعلى وجه الخصوص المتزوجات منهن، والبالغ إجمالي أعدادهن 6510 إناث يمثلن 86,7٪.

● لقد بلغ إجمالي أعداد الإناث العاملات بالقطاع الخاص اللاتي يتقاضين دعم العمالة والجاري صرف العلاوة الاجتماعية لهن حاليا بناء على البيانات الصادرة من مركز نظم المعلومات بالبرنامج 26807 إناث، وهذا يعني أن نسبة العاملات الإناث بقطاع التجارة العامة والمقاولات فقط تمثل 24,3٪ من إجمالي أعداد الإناث اللاتي يتقاضين دعم العمالة الجاري صرف العلاوة الاجتماعية لهن، وتعكس هذه النسبة زيادة نسبة التعيين الوهمي بقطاع واحد فقط من إجمالي أنشطة القطاع الخاص.

الجدول رقم (2)

التوزيع النسبي لقوة العمل الوطنية بكل من القطاعين الحكومي والخاص وفقا للمؤهل الدراسي

المؤهل	القطاع الخاص ٪	القطاع الحكومي ٪
أمي	2,75	0,36
يقرأ ويكتب	2,40	0,76
ابتدائي	13,00	7,40
متوسط	31,30	23,50
ثانوية	28,20	25,20
دبلومات	7,70	17,10
جامعي	10,60	23,7
أعلى من الجامعي	0,60	0,98
غير مبين	3,45	1,00
الإجمالي	100,00	100,00

تشير بيانات الجدول رقم (2) الخاص بتوزيع قوة العمل الوطنية وفقا للمؤهل الدراسي في كل من القطاعين الحكومي والخاص إلى ما يلي:

● تتزايد بصورة واضحة نسبة المعينين بالقطاع الخاص الحاصلين على الشهادة الجامعية فما دون (متوسط، ابتدائي، يقرأ ويكتب، أمي) إلى حوالي 32٪ من إجمالي المعينين بالقطاع الحكومي.

● تنخفض بصورة واضحة نسبة المعينين بالقطاع الخاص الحاصلين على شهادة الدبلوم إلى حوالي 7,7٪ من إجمالي المعينين بالقطاع الخاص، بينما تتزايد نسبة المعينين بالقطاع الحكومي الحاصلين على نفس الشهادة إلى حوالي 17,1٪ من إجمالي المعينين بالقطاع الحكومي.

● تنخفض بصورة واضحة نسبة المعينين بالقطاع الخاص الحاصلين على الشهادة الجامعية إلى حوالي 10,6٪ من إجمالي المعينين بالقطاع الخاص، بينما تتزايد نسبة المعينين بالقطاع الحكومي الحاصلين على نفس الشهادة إلى حوالي 23,7٪ من إجمالي المعينين بالقطاع الحكومي.

● خلاصة القول، يتضح لنا أن القطاع الخاص يستوعب المؤهلات المتوسطة فما دون والتي تمثل 50٪ من إجمالي العاملين بالقطاع الخاص.

وقال السيد المجدلي إن أسباب ظاهرة التعيين الوهمي تكون في الاتي:

● تباطؤ القطاع الحكومي في تعيين الحاصلين على المؤهلات المتدنية (أقل من المتوسطة) وبخاصة بين الإناث.

● عدم وجود نظام تحفيزي للعمل الحر والعمل المنزلي.

● ضعف أساليب الرقابة للتحقق من توافر علاقة العمل، وعدم وجود متابعة فاعلة من الجهات المعنية على الشركات والعاملين بها.

● ضعف الوازع الديني أو العلم بتحريم ظاهرة التعيين الوهمي شرعيا.

وحول دور البرنامج في الحد من ظاهرة التعيين الوهمي قال:

● قام البرنامج بإعداد مشروع قرار خاص بنظام الابتعاث، بما يؤدي إلى صرف الدعم المالي طوال مدة الدراسة وفقا للشروط والضوابط التي يمكن إقرارها من قبل البرنامج، بما يؤدي إلى الحد من ظاهرة العمالة الوهمية، حيث لوحظ أن العديد من الدارسين يقومون بالتعيين وهميا للحصول على دعم العمالة لمساعدتهم على تحمل تكاليف الدراسة.

● قام البرنامج بإعداد دورات وبرامج تدريبية متخصصة تساهم في توظيف الإناث في مجالات مختلفة منها (اللغة الانجليزية، الحاسب الآلي.. الخ).

● قيام البرنامج بإعداد مشروعات تساهم في توظيف الإناث والتي من بينها «جليسة أطفال، الأسر المنتجة، العمل المنزلي، حارسات الأمن، مجهزات أغذية، حاضنات الأعمال، الأم المربية» بالإضافة الى تكويت مهن محددة بالعقود الحكومية (عقود الصحة، الكهرباء والبريد).

● قام البرنامج بتفعيل نص المادة 13 من القرار رقم 391 لسنة 2001 بشأن منح العلاوة الاجتماعية للعاملين بالجهات غير الحكومية، والتي تتضمن إجراءات تحديث دوري لبيانات صارفي العلاوة الاجتماعية، الأمر الذي مكن البرنامج من تحديد حجم العمالة الوهمية والحد منها.

● قام البرنامج بإعطاء الأولوية لإعادة تعيين من تم وقفهم عن العمل لثبوت شبهة التعيين الوهمي في حقهم في وظائف لا تتناسب مع مؤهلاتهم، بعد مشاركة بعضهم في برامج ودورات تدريبية تؤهلهم للعمل بكفاءة وفاعلية مرة أخرى للعمل بالقطاع الخاص.

● جار إجراء دراسة ميدانية على كل من:

أ - عينة من المسؤولين والعاملين ببعض شركات القطاع الخاص المشتبه في تعيينهم وهميا، من خلال توجيه استبانة لكل منهما للتعرف على أسباب التعيين الوهمي واقتراح الأساليب التي تحد من زيادتها.

ب - حول جدوى قرار النسب في ضوء الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل بالقطاع الخاص، الأمر الذي سيحد كثيرا من التعيين الوهمي الذي تلجأ له بعض شركات القطاع الخاص لاستيفاء النسب المطلوبة للحصول على المزايا الواردة بالقانون رقم 19 لسنة 2000.

● قام البرنامج بطلب منح بعض موظفيه سلطة الضبطية القضائية من خلال تعديل في القانون، وذلك للتحقق من قيام علاقة العمل حال الحاجة إلى ذلك، أو وجود شبهة تعيين وهمي.

● قام البرنامج باتخاذ الإجراءات القانونية ضد الشركات التي ثبت تعيين العاملين لديها تعيينا وهميا حيث تم اتخاذ الآتي:

● إحالة 8 شركات للنيابة العامة بها عمالة وهمية تقارب 500 عامل، وتم تحصيل مبلغ إجمالي وقدره 664 ألف دينار.

● جار اتخاذ الإجراءات القانونية ضد ثلاث شركات للتحقق من كون العاملين بها عمالة وهمية من عدمه (شركتان عن طريق المباحث «الإعلانات الوهمية»، والثالثة قيد التحقيق أمام النيابة).

- قام البرنامج باتخاذ الاجراءات القانونية امام المحاكم المختصة عن طريق ادارة الفتوى والتشريع ضد 147 عاملا باجمالي مبلغ قدره 730 الف دينار كويتي.

وقال ان البرنامج سيقوم بمجموعة من الآليات التي تحد من ظاهرة التعيين الوهمي وهي:

● استحداث ادارة جديدة بالبرنامج بمسمى «ادارة متابعة العمالة الوطنية» تهتم بمتابعة تلك العمالة وعلى وجه الخصوص العمالة التي يشتبه في تعيينهم وهميا، وكذلك العمالة الدائمة تجنبا لعدم لجوئها لاي شكل من اشكال التعيين الوهمي.

● ترسيخ الوازع الديني لدى العاملين بالقطاع الخاص وذلك من خلال اعداد مجموعة من الافلام والمسلسلات والبرامج الحوارية بجميع وسائل الاتصال المسموعة والمكتوبة والمرئية، توضح موقف الشريعة الاسلامية والقانون من ظاهرة التعيين الوهمي.

● التعاون والتنسيق المشترك بين البرنامج ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، بشأن تقدير احتياجات بعض انشطة القطاع الخاص من العمالة الوطنية، وعلى وجه الخصوص انشطة التجارة العامة والمقاولات والجمعيات التعاونية بحيث يتم تحديد اعداد العمالة الوطنية وفقا لاحتياجات هذه الانشطة.

● تكثيف عمليات التفتيش من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل على اماكن تجمع العمالة ذات العلاقة بالمشكلة المشار اليها في هذا التقرير مع اخطار البرنامج بصفة دورية(شهرية على الاقل) بنتائج التفتيش دون حاجة الى ان يكون قد تم بناء على طلب البرنامج.

● اعادة النظر في آلية التفتيش بوضع آلية مغايرة بحيث يكون التفتيش للمرة الثانية والثالثة على العمالة غير المتواجدة دون اخطار او تحديد موعد.

● يتطلب الامر تدخلا تشريعيا بحيث تتسع التشريعات القائمة لمعاقبة الشركات التي تقوم بتعيين العاملين لديها تعيينا وهميا، وبما يسمح بالرجوع الى تلك الشركات لاسترداد ما تم صرفه للعمالة الوهمية دون وجه حق، وأخصها نص المادة (14) من القانون رقم 19 لسنة 2000.

وكذلك حظر التعيين لفترة محددة على تلك الشركات مع حرمانها من المزايا التي نص عليها ذلك القانون.

● حظر التعيين على بعض المهن التي لا تتناسب مع طبيعة العمالة الوطنية، ويغلب معها توافر حالة التعيين الوهمي، منها على سبيل المثال بعض الانشطة او المهن (مندوبة ..الخ) للتهرب من التفتيش.

● تفعيل الآلية الممنوحة للتأمينات الاجتماعية والتي تتيح لها اجراء التفتيش على العمالة الوطنية قبل التشغيل لديها للتأكد من عدم توافر ظاهرة التعيين الوهمي.

وحول مشكلة المسرحين ودور البرنامج في انهاء المشكلة قال المجدلي منذ عدة اشهر، بدأت تداعيات الأزمة المالية العالمية تضرب اقتصاد العالم اجمع، ولم تكن الكويت بمنأى عن انعكاساتها التي اصابت مجمل القطاعات لاسيما الخاصة منها، ومن منطلق حرصها التام على توفير افضل معالجة ممكنة للمشكلة المطروحة عملت على تركيز الجهود وتضافرها حيث قامت بالآتي:

أولا: اصدار قرار مجلس الوزراء رقم 675 لسنة 2009 بشأن من انهيت خدماتهم من العمل بالقطاع الخاص شمل المسرحين عن العمل خلال الفترة من 2008/8/1 حتى 2009/12/31 وتضمن صرف البدل لمدة 12 شهرا، ثم تبع ذلك القرار تعديلات عده وهي على النحو التالي:

أ - القرار رقم 1713 لسنة 2010 بتاريخ 2010/12/19 بتعديل القرار رقم 675 لسنة 2009 المشار اليه، ومد فترة الاستفادة من احكام القرار للمسرحين عن العمل ليشمل الفترة من 2008/8/1 حتى 2011/6/30.

ب - القرار رقم 453 لسنة 2011 بتاريخ 2011/3/27 بتعديل القرار المشار اليه في البند رقم (أ) وجعل مدة صرف البدل للمستفيدين من القرار 18 شهرا.

جـ - القرار رقم 75 لسنة 2012 صدر بتاريخ 2012/1/29 بتعديل القرار المشار اليه في البند رقم (أ) وجعل مدة صرف البدل للمستفيدين من القرار 24 شهرا.

ثانيا: العمل الجاد بالتعاون مع مجلس الامة الموقر لاستصدار قانون التأمين ضد البطالة للتصدي لهذه المشكلة واحتوائها من جميع جوانبها وذلك بوضع الحل التشريعي لها بصدور ذلك القانون.

● أسامة دياب

ضرورة التزام الشركات الموظفة للعمالة الوطنية بتسديد رواتبهم في الوقت المناسب والالتزام بشروط العقود

معظم من يتم توظيفهم من خلال العقود الحكومية هم مفتشو الأغذية والأمن والسلامة وهذا لا يتطلب سوى بعض المهارات البسيطة

"الموانئ" وفرت 90 فرصة وظيفية ومناقصة "التربية" ساهمت في تعيين 267 من العمالة الوطنية

القطاع الخاص يستوعب المؤهلات المتوسطة فما دون والتي تمثل 50٪ من إجمالي العاملين في القطاع الخاص

تباطؤ القطاع الحكومي وعدم وجود محفزات وضعف الرقابة وضعف الوازع الديني أهم أسباب التعيين الوهمي

أحلنا 8 شركات للنيابة العامة بها عمالة وهمية تقارب الـ 500 عامل وتم تحصيل مبلغ 664 ألف دينار

فوزي المجدلي

جدول يوضح الدعم المالي المقدم من برنامج إعادة الهيكلة

المؤهل	قيمة العلاوة الاجتماعية قبل الزيادة		قيمة إجمالي (الزيادة 50) (المكافأة50) (الغلاء120)	50 د.ك لكل ولد بحد أقصى سبعة أولاد	الزيادة المعتمدة حديثا من مجلس الوزراء	فرق العلاوة الاجتماعية بالزيادة (25٪)		إجمالي العلاوة الاجتماعية بعد الزيادات	
	فئة أعزب	فئة متزوج				فئة أعزب	فئة متزوج	فئة أعزب	فئة متزوج
الشهادة الجامعية للتخصصات التالية (طب - صيدلة - هندسة)	190	278	220	350	330	50	70	790	1248
الشهادة الجامعية للتخصصات التالية (قانون - محاسبة - نظم معلومات - إحصاء - اقتصاد - تمريض - تدريس)	190	278	220	350	280	50	70	740	1198
مؤهل جامعي (باقي التخصصات)	190	278	220	350	230	50	70	690	1148
شهادة الدبلوم وشهادة الثانوي العامة + سنتين دراسيتين تدريبيتين أو أكثر	169	250	220	350	190	50	63	629	1073
شهادة ثانوية أو متوسط مع دورة تدريبية سنتين أو ما يعادلها	161	242	220	350	140	50	61	571	1013
شهادة ثانوية أو متوسط مع دورة سنة	147	222	220	350	140	50	56	557	988
متوسط	141	216	220	350	100	50	54	511	940
ما دون المتوسط	136	211	220	350	50	50	53	456	884

ملاحظة: إضافة إلى الزيادات المعتمدة حديثا من مجلس الوزراء للجامعيين على حسب التخصصات الموضحة أعلاه سيتم تخصيص:

● (مبلغ 150 د.ك) لحملة شهادة الدكتوراه.

● (مبلغ 75 د.ك) لحملة شهادة الماجستير.

توزيع العمالة الوطنية بالقطاع الخاص وفقا للمؤهل الدراسي والزيادات الشهرية والسنوية

المؤهل الدراسي	العدد	العدد الإجمالي للفئة	الزيادة الشهرية المقترحة د.ك	الزيادة السنوية المقترحة
مؤهل جامعي وفقا للتخصصات التالية (الطب - الصيدلة - الهندسة)	151	151 × 330	49,830	597,960
جامعي وفقا للتخصصات التالية (قانون - محاسبة نظم معلومات - إحصاء - اقتصاد - تمريض - تدريس)	7000	7000 × 280	1,960,000	23,520,000
مؤهل جامعي (باقي التخصصات)	4681	4681 × 230	1,076,630	12,919,560
دبلوم بعد الثانوية/ ثانوية عامة + سنتين دراسيتين تدريبيتين أو أكثر	4302	4302 ´ 190	817,380	9,808,650
ثانوية عامة/ أو دبلوم بعد المتوسطة	12362	12362 × 140	1,730,680	20,768,160
التأهيل المهني والتعليم الموازي ما دون المتوسط وبدون مؤهل	7293	7293 ´ 100	729,300	8,751,600
متوسطة + ابتدائي فما دون	14934	14934 ´ 100	1,493,400	17,920,800
بدون مؤهل	7293	7293 ´ 50	364,650	4,375,800
ماجستير	137	137 ´ 75	10,750	123,300
دكتوراه	14	14 ´ 150	2,100	25,200
الإجمالي العام (50723) مواطن ومواطنة			7,504,945	90,059,340