الأنباء
الاثنين 14 مايو 2012

أكد مدير إدارة المشروعات الصغيرة ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة م.فارس العنزي أن الكوادر والمزايا المالية في القطاع الحكومي تسببت في هجرة عكسية من القطاع الخاص للقطاع الحكومي ونزوح 12270 موظفا في الفترة من 2005 إلى 2011، لافتا للتحرك السريع لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة لإنقاذ العمالة الوطنية في القطاع الخاص وتعزيز تواجدها فيه من خلال خلق بيئة جاذبة لشباب الخريجين عن طريق تحقيق العدالة والمساواة بنظرائهم في القطاع الحكومي. وأوضح العنزي خلال ردوده على أسئلة إستفسارات قراء « الأنباء» على مدى ساعتين خطورة ظاهرة التوظيف الوهمي وضرورة التكاتف المجتمعي لمحاربتها والحد منها، مشيرا إلى أن البرنامج نجح خلال السنة المالية الماضية في استرجاع أكثر من 600 ألف دينار من خلال آلية الضبط والرقابة والتفتيش، بالإضافة إلى إحالة أكثر من 7 شركات متورطة في التوظيف الوهمي للنيابة العامة، واشار إلى تعاون برنامج إعادة الهيكلة مع كل من وزارة الشؤون والمؤسسة العامة للتأمينات لإيجاد حل لموضوع الضبطية القضائية لمفتشي دعم العمالة. وشدد على أهمية المشروعات الصغيرة في دعم الاقتصاد الوطني، مشيرا الى حرص برنامج إعادة الهيكلة على خلق مهن جديدة جاذبة للنساء، فإلى التفاصيل:

كتب: اسامة دياب

العنزي لـ «الأنباء»: الكوادر والمزايا المالية في القطاع الحكومي تسببت في هجرة

العلاوة الاجتماعية ستصرف في يونيو بأثر رجعي من أبريل وزيادة المؤهل مع راتب يوليو أو أغسطس وبأثر رجعي من مايو

45٪ من مخرجات التعليم تتجه للقطاع الخاص في إنجاز يحسب لسياسات برنامج إعادة الهيكلة

الأصل في قرار الزيادة المؤهل وليس مباشرة العمل واللجنة الفنية ستحسم أمر التخصصات الفرعية

بصدد تعديل قرار منع الجمع بين الدراسة والوظيفة ونعمل على إنشاء صندوق ابتعاث للموظفين لاستكمال دراستهم في المراحل التعليمية المختلفة

مدير إدارة المشروعات الصغيرة ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة م.فارس العنزي (حسن حسيني)

خلال السنة المالية الماضية استرجعنا أكثر من 600 ألف دينار من خلال آلية الضبط والرقابة والتفتيش وأحلنا أكثر من 7 شركات متورطة في التوظيف الوهمي للنيابة العامة

قبل إقرار الزيادات المالية كانت تسود حالة من الاستياء أوساط الكويتيين العاملين في القطاع الخاص بسبب شعورهم بالظلم بالمقارنة بأقرانهم في القطاع الحكومي، إلى أي مدى تأثرت العمالة الوطنية بهذا؟

● الكوادر والمزايا المالية التي تم منحها للعاملين في القطاع الحكومي خلقت مشكلة كبيرة لبرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة وسببت حالة من الحرج الكبير لنا أمام جموع العمالة الوطنية في القطاع الخاص ولذلك كان لزاما علينا أن نتحرك بسرعة لإنقاذ العمالة الوطنية في القطاع الخاص وتعزيز تواجدها عن طريق تحقيق العدالة والمساواة بنظرائهم في القطاع الحكومي.

وعلى ضوء الأرقام والاحصاءات نجد أن الكوادر والمزايا المالية للعاملين في القطاع الحكومي تسببت في هجرة عكسية بأعداد كبيرة من القطاع الخاص للقطاع الحكومي. وهنا تجدر الإشارة إلى أن الكوادر والمزايا المالية في القطاع الحكومي في مجملها تفتقر للدراسات العلمية والآليات الواضحة، فعلى سبيل المثال بحثت كثيرا عن الأسس العلمية والمنهجية التي تم على أساسها منح زيادة القطاع النفطي فلم أجد لها لا تبريرا ولا تفسيرا.

وللأمانة أود أن أشير الى أن قرار دعم العمالة الوطنية في القطاع الخاص له أصداء كبيرة جدا ليس على المستوى المحلي فقط ولكن أيضا على المستوى الإقليمي، مستغربين دعم دولة لموظفين في القطاع الخاص وبررنا ذلك في اكثر من موقع موضحين أن الدافع وراء ذلك هو تضخم بند الأجور في القطاع الحكومي وأصبح يسيطر على أكثر من 95٪ من الإيرادات ولقد عرضت وجهة نظر البرنامج في مجلس الخدمة المدنية من خلال الدراسة وضرورة دعم العاملين في القطاع الخاص، وبينت للمجلس أن عدد الذين انتقلوا من القطاع الخاص للحكومة منذ عام 2005 إلى 2011 يقدر بحوالي 12270 شخصا بسبب الكوادر والمزايا المالية التي تم إقرارها للموظفين الكويتيين في القطاع الحكومي. وأشرت إلى أن 45٪ من مخرجات التعليم تتجه للقطاع الخاص وهذا إنجاز كبير ولكن الكوادر في القطاع الحكومي ضيعت جهد البرنامج في سنوات ومنها كان يجب التدخل الفوري لتشجيع القطاع الخاص. وأوضحت أن زيادة القطاع الخاص ستوفر على الدولة ولن تكون سببا في تضخم الميزانية كما يعتقد البعض، فعدد الذين انتقلوا من القطاع الخاص للحكومة في الفترة من 2005 إلى 2011 كما ذكرت سابقا يقدر بـ 12270 ولو حسبنا كل الزيادات التي حصلوا عليها في القطاع الخاص نجدها كلفت الدولة 72 مليون دينار وعندما انتقلوا للقطاع الحكومي كلفوا الدولة 220 مليون دينار أي ما يقارب من 3 أضعاف، هذا الرقم هو رسالة لكل صاحب قرار مفادها بأنه مهما أنفقنا على دعم المواطنين العاملين في القطاع الخاص فهو في كل الأحوال أوفر للدولة من توظيفهم في القطاع الحكومي ومن هنا برز الاتجاه لإقرار الزيادات المالية.

من وجهة نظرك ما أبرز نتائج الزيادات المالية التي أقرت مؤخرا في القطاع الخاص؟

● أعتقد أن أبرز نتائج الزيادات المالية للعاملين في القطاع الخاص أنها ستعمل على وقف سريع للهجرة العكسية من القطاع الخاص للقطاع الحكومي وستساهم في توجيه مخرجات التعليم للقطاع الخاص بالإضافة إلى تشجيع العاملين في القطاع الحكومي للتوجه القطاع الخاص.

إدارة التخطيط هي عصب أي جهاز في الدولة وأداته الفاعلة لتحقيق رؤيته الإستراتيجية، فما أبرز جهودكم لتصحيح اختلالات سوق العمل المحلي؟

● إدارة تخطيط القوى العاملة تهتم بتزويد البرنامج ببيانات من خلالها يستطيع البرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة للدولة وبكل وضوح أقول ان هيكلية القوى العاملة لدينا صعبة وخاطئة فعلى سبيل المثال عدد الكويتيين العاملين في القطاع الحكومي نسبتهم تكاد تكون 95٪ بينما يمثل الكويتيون 5٪ من نسبة العاملين في القطاع الخاص وهذا يعكس هيكلية خاطئة وإشكالية كبيرة تفتقر للتوازن حيث ان القطاع الخاص أكبر من القطاع الحكومي الذي لا تتجاوز قطاعاته الـ 28 جهة، بينما يتكون القطاع الخاص من مئات الآلاف من الرخص التجارية والمؤسسات الكبيرة منها والصغيرة ولدينا بعض الجهات في القطاع الخاص مثل البنوك والاستثمار والتأمين ميزانيتهم أكبر وأقوى من بعض القطاعات الحكومية، بالتالي فإن القطاع الخاص الكويتي قوي ومتين ولكن مع ظهور وتأسيس برنامج إعادة الهيكلة بدأ في تشجيع وتوجيه العمالة نحو القطاع الخاص من خلال عدد من الآليات أهمها قرار تحديد نسب العمالة الوطنية وهو قرار مجلس وزراء يصدر كل عامين ويفرض على كل الشركات والمؤسسات غير الحكومية نسبة عمالة وطنية محددة وهناك عقوبات رادعة لكل من لا يلتزم بهذا القرار. وأود أن أشير إلى ان نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص قد زادت زيادة ملحوظة منذ صدور قرار النسب في عام 2003.

كيف سيواجه البرنامج مواجهة مافيا التوظيف الوهمية والذي يكبد الدولة خسائر فادحة؟

● التوظيف الوهمي ظاهرة موجودة ولا نستطيع انكارها، ولكن الباعث على الاطمئنان اننا أجرينا دراسة علمية تحليلية لهذه الظاهرة ووجدنا أن أغلب من يلجأون للتوظيف الوهمي هم من فئة أصحاب المؤهلات الدنيا من الثانوية وما دونها وأغلبهم من النساء، فمن النادر أن تجد جامعيا أو حاملا لدبلوم فني يسلك هذا المسلك.

الدراسة بحثت أيضا في أسباب لجوء أصحاب المؤهلات الدنيا والنساء للتوظيف الوهمي وكانت الإجابة هي أن الغالبية العظمى من هذه الفئات تنتظر وظائف في القطاع الحكومي وقد تطول فترة الانتظار من 8 إلى 10 سنوات وبالتالي يلجأون للتوظيف الوهمي وبعض الإناث يرفضن العمل في القطاع الخاص لعدم وجود بيئة تتناسب مع العادات والتقاليد وبيئة عمل تربوية محافظة.

البرنامج لم يقف مكتوف الأيدي تجاه ظاهرة التوظيف الوهمي ولكن واجهها بحزمة من الحلول والمعالجات أهمها الجانب التوعوي والشرعي والتثقيفي وبالتنسيق مع وزارة الأوقاف ظهرت فتوى شرعية تحرم التوظيف الوهمي على كل من الموظف وصاحب العمل وللأمانة كانت الفتوى رادعة وحدت كثيرا من هذه الظاهرة، أما الحل الثاني الذي لجأ إليه البرنامج فكان يعتمد على تشديد إجراءات الضبط والرقابة وهذا بالتنسيق بيننا وبين وزارة الشؤون عن طريق تفتيش العمل وضبط أي مخالفات مثل عدم تواجد الموظف في المؤسسة أو مكان العمل، الخطأ في العنوان، عدم وجود المؤسسة أساسا، أو عليها مؤسسات أخرى كثيرة وبالتالي يرسل لنا خطابا بالمخالفة وتلقائيا نتعامل مع الخطاب بإيقاف دعم العمالة ونطالب الموظف بالمبالغ التي تقاضاها سابقا ويكفيك أن تعلم أننا خلال السنة المالية الماضية استرجعنا أكثر من 600 ألف دينار من خلال آلية الضبط والرقابة والتفتيش وأحلنا أكثر من 7 شركات متورطة في التوظيف الوهمي للنيابة العامة وهناك حكم قضائي صدر بالفعل ضد صاحب احدى الشركات التي تتحايل على العامل وتوظفه مقابل أن تناصفه في مبلغ دعم العمالة ولذلك ندعو كل مخلص الى أن يحرص على أن يكون أجره مقابل عمل وخصوصا اصحاب الرخص التجارية الذين يتقاضون اجورا بلا عمل، فهل يعقل أن بعض أصحاب الرخص لا يعرف عدد عماله ولا مكان شركته ولا نشاطها؟ أما الحل الثالث فيتمثل في إيجاد بيئة عمل تناسب النساء اللائي يلجأن إلى التوظيف الوهمي ولذلك اوجدنا مهنا تخلق بيئة عمل جاذبة مثل مهنة مشرفة التغذية بالاشتراك مع وزارة التربية وكانت تجربة رائدة من حيث الإقبال الكبير، حيث كان المطلوب للعقد 750 موظفة وتقدم لها أكثر من ألفين سيدة. نجحت التجربة لعدد من المميزات فيها أهمها الراتب 250 دينارا ويتم تحديد مقر العمل حسب البطاقة المدنية أي بالقرب من سكن الموظفة وفي نطاق منطقتها ولذلك قررنا أن نكرر هذه التجربة مع وظيفة مهنة مشرفة الأمن والسلامة في المدارس ونجحت بامتياز.

هل تفكرون في خلق مهن جديدة جاذبة للنساء؟

● بالطبع نعمل جديا على خلق مهن جديدة جاذبة للنساء تغنيهن عن ظاهرة التوظيف الوهمي من خلال دعم وتطوير المشروعات الصغيرة خصوصا أن بعض الخريجات لديهن أفكار جيدة ولكنهن يحتجن لدراسة هذه الأفكار وتقديمها على شكل مشاريع صغيرة ولذلك بادر البرنامج بإنشاء حاضنات واول هذه الحاضنات سترى النور قريبا بالتعاون مع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي تحت عنوان «سوق البنات» وهو مقر للهيئة العامة للتعليم التطبيقي سيعاد تصميمه وهيكلته وهو سوق خاص بالمشروعات النسائية في قطاعات مختلفة مثل المأكولات، الزينة والإكسسوارات والأهم من ذلك أن سوق البنات يوفر للانثى المكان المناسب الذي تزاول فيه عملها بكل شرعية وحرية.

هل تدرسون المطالبة بحق البرنامج في الضبطية القضائية كوسيلة مساعدة للقضاء على ظاهرة التوظيف الوهمي؟

● القضاء على ظاهرة التوظيف الوهمي يحتاج لتكاتف الجهود من منطلق أنها مسؤولية مجتمعية يجب أن يشارك الجميع فيها بأدوار محددة متناغمة ومتناسقة، ولذلك نسعى بجدية للحصول على حق الضبطية القضائية لنخفف على الاخوان في الشؤون، وللعلم لدينا تنسيقية برئاسة برنامج إعادة الهيكلة وبالتعاون مع كل من وزارة الشؤون والمؤسسة العامة للتأمينات لإيجاد حل لموضوع الضبطية القضائية لمفتشي دعم العمالة.

أم فهد: نشكركم على جهودكم المميزة وسعيكم الدؤوب لإنصاف الكويتيين العاملين في القطاع الخاص، هل ستنزل المكافأة الشهرية على التخصصات بأثر رجعي علما بأنني أحمل دبلوما؟ ومتى سيوضع كادر لتخصص البنوك؟

● المكافأة الشهرية لقوة العمل الوطنية بالجهات غير الحكومية على حسب المؤهل أقرت رسميا بالفعل يوم الاثنين الموافق 2012/5/7 ولكن لن يتم صرفها إلا في شهر يوليو أو أغسطس المقبل حتى يتسنى للبرنامج إعادة تصنيف الشهادات واستكمال البيانات وطلب الشهادات غير المتوفرة لدينا، أما بخصوص الأثر الرجعي فيحسب من تاريخ نشر القرار بالجريدة الرسمية، أما بالنسبة للعلاوة الاجتماعية فسيتم صرفها في شهر يونيو وبأثر رجعي من ابريل.

أما فيما يتعلق بسؤالك حول تخصص البنوك فأود أن أوضح أن الزيادة يحددها المؤهل وليس القطاع ولم نغفل أي شريحة.

راشد عوض: مواطن درس إلى الصف الثالث الثانوي ثم عمل في القطاع الخاص وسجل في التعليم المسائي ليكمل عامه النهائي في الثانوية العامة هل هناك ما يمنع أن يكمل دراسته مسائيا؟

● للأسف لدينا قرار يمنع الجمع بين الدراسة والوظيفة إلا لمن تجاوز عمره الـ 25 عاما، وقبل عام 2008 كان لدينا قرار يسمح بالجمع بين الدراسة والوظيفة حتى أوقفه قرار مجلس وزراء لثبوت أن أغلب الطلاب لا يستطيعون تحقيق معادلة الجمع بين الدراسة والوظيفة، إلا أنني أحمل لك بشارة جيدة وهي أننا بصدد تعديل هذا القرار وإنشاء صندوق ابتعاث للموظفين لاستكمال دراستهم في المراحل المختلفة سواء الثانوية أو الدبلوم أو الجامعة وهذا المقترح سيكون بمنزلة حافز كبير للموظفين لاستكمال دراستهم بالإضافة إلى أنه سيلغي قرار عدم الجمع.

م.فرح: هل الزيادات الأخيرة تشمل المهندسين علما بأننا نحصل على كادر خاص؟

● المهندسين بالفعل حصلوا على كادر خاص وكانوا الوحيدين الذين نالوا زيادة قبل كل القطاعات وبالتالي لن ينالهم سوى 30 دينارا فرق الزيادة بالإضافة إلى العلاوة الاجتماعية بواقع 70 دينارا للمتزوج و50 للأعزب وبالتالي سيكون الإجمالي التقريبي لما سيحصل عليه المهندس هو 100 دينار.

عبدالله اسماعيل الكندري: هل ستتم مساواة خريجي الشريعة الذين يعملون في مجال المحاماة بخريجي كلية الحقوق؟

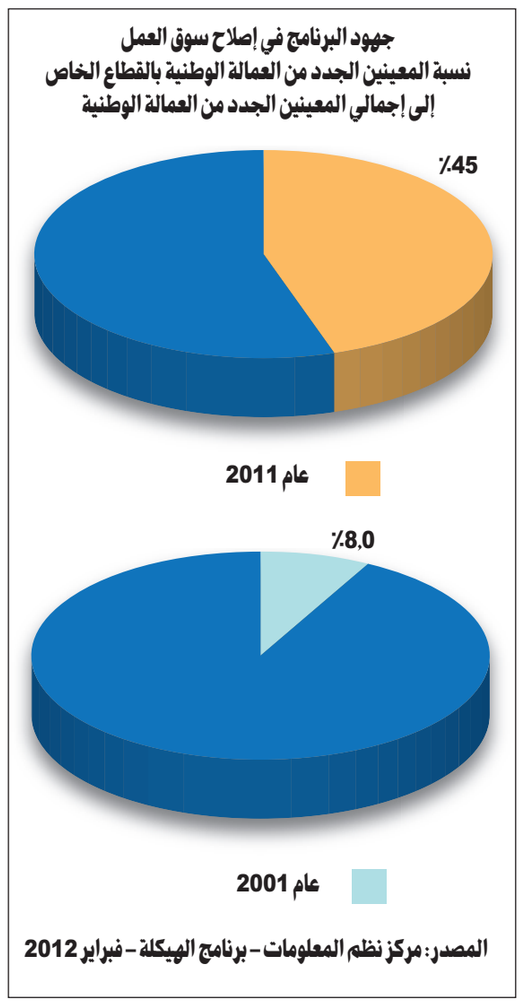
● المحامون سيصرف لهم 280 دينارا ولكن يجب أن تعلم أننا نصرف على أساس المؤهل وليس طبيعة العمل ولكن إن كنت أصول فقه وتمارس المحاماة فأريد أن أطمئنك بأن هناك لجنة فنية ستعرض عليها الشهادات الدراسية وستفصل في التخصصات الفرعية لحسمها ولكن الأصل المؤهل وليس مباشرة العمل.

لدينا حكم دستورية يعادلنا بخريجي الحقوق ولا نريد إلا تحقيق العدالة.

● أعيد مرة أخرى وأكرر أن الزيادة تستهدف الجميع ولا تستثني أحدا ولكن الأصل في القرار هو المؤهل وليس مباشرة العمل وأود أن أشير إلى أن اللجنة الفنية ستفصل في هذا الموضوع وستنصف كل من له حق وإذا كان هناك حكم يساويكم بخريجي الحقوق فلن يضيع حقكم لأن هدفنا هو تشجيع العمل في القطاع الخاص ومساواة تخصصاته المختلفة بنظرائهم في القطاع الحكومي.

غنيمة عبدالعزيز الموسوي: أنا سعيدة جدا بالزيادة لأنها وضعت فئة منسية في بؤرة الاهتمام، لدي استفسار يتعلق بمساعد المدرس في القطاع الخاص هل سيناله كادر وزارة التربية علما بأنني حاصلة على دبلوم من دعم العمالة بعد الثانوية وأدرس في مدرسة للمعاقين؟

● ما تم صرفه لمعلمي وزارة التربية أو معلمي وزارة الأوقاف هو لحاملي بكالوريوس التربية وليس الدبلوم وأقولها للمرة



حوالي 100 دينار نصيب المهندسين من الزيادة الحالية 30 ديناراً فرق الزيادة بالإضافة إلى العلاوة الاجتماعية

أغلب من يلجأون للتوظيف الوهمي هم من فئة أصحاب المؤهلات الدنيا من الثانوية وما دونها وأغلبهم من النساء

نعمل جدياً على خلق مهن جديدة جاذبة للنساء و«سوق البنات» باكورة إنتاج حاضنات المشروعات الصغيرة

المكافأة الشهرية المقترحة لقوة العمل الوطنية بالجهات غير الحكومية

الفئة	المؤهل الدراسي	المكافأة الشهرية المقترحة (د.ك)
الأولى	مؤهل جامعي وفقا للتخصصات التالية (الطب - الصيدلة - الهندسة)	330
الثانية	مؤهل جامعي وفقا للتخصصات (قانون - محاسبة - نظم معلومات - احصاء - اقتصاد - تمريض - تمويل - تمويل منشآت مالية - إدارة مالية - تأمين - تجارة خارجية - علوم مصرفية - تعاون - تدريس)	280
الثالثة	مؤهل جامعي (باقي التخصصات)	230
الرابعة	الدكتوراه بالإضافة لقيمة المكافأة المقررة لكل فئة من الفئات السابقة	150
الخامسة	الماجستير بالإضافة لقيمة المكافأة المقررة لكل فئة من الفئات السابقة	75
السادسة	دبلوم بعد الثانوية العامة - ثانوية عامة + سنتين دراسيتين تدريبيتين أو أكثر	190
السابعة	ثانوية عامة - أو دبلوم بعد المتوسطة	140
الثامنة	متوسطة	100
التاسعة	دون مؤهل	50

الأنباء
الاثنين 14 مايو 2012

إذا كان هناك حكم للدستورية بمساواة خريجي الشريعة بخريجي الحقوق فلن يضيع حقهم وستنصفهم اللجنة الفنية

شهادة الماجستير لا يشترط فيها التخصص ولكن يجب أن تكون لها معادلة معتمدة من التعليم العالي ليتم الصرف

بعض المؤهلات لم يصدر بها قرار وأتوقع أن تساوي اللجنة الفنية حاملي الشهادة الابتدائية بحاملي الشهادة المتوسطة

عكسية من القطاع الخاص ونزوح 12270 موظفاً في الفترة من 2005 إلى 2011

م.فارس العنزي في حديث مع مدير التحرير الزميل محمد الحسيني والزميل اسامة دياب

الثانية نصرف الزيادة على أساس المؤهل وليس مباشرة العمل.

نايف العنزي: أحمل شهادة متوسطة فكم سيكون نصيبي من الزيادة؟

● حاملو الشهادة المتوسطة سيزيدون 100 دينار بالإضافة إلى 25٪ علاوة اجتماعية أي أن الإجمالي سيكون حوالي 150 دينارا سيتم صرف الـ 50 دينارا في شهر يونيو وبأثر رجعي من ابريل أما الزيادة الخاصة على حسب المؤهل فستصرف في شهر يوليو أو أغسطس بأثر رجعي من 10 مايو.

علي الكندري: أحمل مؤهلا جامعيا تخصص إدارة أعمال وعملت على مدار 10 سنوات كمدير فرع بأحد الشركات الاستثمارية في يوم 11/20 سرحوني من الشركة، قدمت طلب توظيف في كافة البنوك ولكن بلا جدوى فماذا افعل؟

● عليك أن تقدم أوراقك لقسم التوظيف ببرنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة والتي من الممكن أن تساعدك بجدية على إيجاد عمل مناسب ولذلك يجب أن تذهب الى الأخ المستشار حسام المطوع مختص ملف ذوي الخبرة وتقدم سيرتك الذاتية وعليه ستقوم الإدارة بالسعي لتوظيفك في مجال تخصصك.

سؤالي الثاني: أراجع البرنامج للتسجيل في صندوق المسرحين ولكن دون جدوى بالرغم من موافقة مجلس الوزراء عليه فمتى سيكون بإمكاني التسجيل فيه؟

● إلى الآن لم يصلنا قرار مجلس الوزراء وبمجرد وصوله سيبدأ البرنامج في تسلم الطلبات.

أم عبدالله: حاصلة على دبلوم بعد الشهادة المتوسطة وأعمل بالقطاع الخاص في قطاع السكرتارية ولكنني أشتكي من ضعف راتبي بصورة ملحوظة ولذلك أريد أن أعرف نصيبي من الزيادة التي أقرت مؤخرا. وهل الزيادة لمرة واحدة أم مستمرة؟

● بعد صدور القرار بالزيادة الأخيرة أعتقد أن راتبك لم يعد ضعيفا بل أصبح مجزيا. أما بخصوص الزيادة التي تستحقينها وفق مؤهلك الدراسي، أولا ستحصلين على 50 دينارا علاوة اجتماعية بأثر رجعي من شهر إبريل وزيادة أخرى 100 دينار ستصرف لكي في شهر أغسطس بأثر رجعي من 10 مايو. والزيادة مستمرة وليست لمرة واحدة.

أم عبدالله: ماذا عن الزيادة الخاصة بأصحاب المؤهل الجامعي؟

● الزيادات كالأتي الجامعي العام 230 دينارا، تخصص قانون، محاسبة، نظم معلومات، احصاء، اقتصاد، تمريض، تمويل، إدارة مالية، تأمين، تجارة خارجية، علوم مصرفية، تعاون وتدريس 280 دينارا، أما تخصصات الطب والصيدلة والهندسة 330.

أم نواف: أعمل في القطاع الخاص منذ 5 سنوات و10 أشهر وقدمت استقالتي من الشركة وقدمت على وظيفة ضابطات الأمن في وزارة التربية أريد أن أضيف خدمتي للوظيفة الجديدة فماذا أفعل؟ استفساري الثاني عن امكانية أن تشملني الزيادة علما بأن شهادتي هي الثاني المتوسط فهل أعتبر بدون مؤهل أم ماذا؟

● في هذه الحالة أنت تحملين الشهادة الابتدائية وحالتك وحالات أخرى كثيرة ستنظر فيها اللجنة المختصة الفنية للفصل في ذلك لأن القرار لم يذكر الابتدائية كمؤهل ولكن غالب الظن سيتم تصنيفكم في مستوى المؤهل المتوسط، علما بأن هذا ليس بقرار ولكنه توجه فني سأدعمه داخل اللجنة لأنني عضو باللجنة الفنية التي ستضع ضوابط صرف المزايا. وبالتالي سيتم صرف العلاوة الاجتماعية لكي في شهر مايو وبأثر رجعي من شهر إبريل أما الزيادة الجديدة ستصرف ما بين شهر يوليو وأغسطس وبأثر رجعي من 10 مايو.

عمر القبندي: أردت أن أشكركم واثني على جهودكم ولكن للأمانة أشعر بأن هناك بعض الفئات ظلمت في الزيادة على أساس هذا الجدول وأنا واحد منهم. أنا خريج كلية العلوم؟

● أساس الدراسة قامت من منطلق التخصصات التي تحصل على كوادر في القطاع الحكومي ووجدنا أن الهندسة والصيدلة والإحصاء والتمريض وباقي التخصصات الفنية المهنية لديها كوادر في القطاع لحكومي ولذلك وضعنا لنظرائهم في القطاع الخاص كادرا أيضا لنخلق نوعا من المساواة، أما فيما يتعلق بتخصصك وبكالوريوس العلوم فليس له كادر بالقطاع الحكومي وأعتقد أن الفرق بينكم وبين التخصصات الأخرى ليس شاسعا ولا يتعدى الـ 40 أو الـ 50 دينارا وفي رأيي أن الزيادة مجزية للجميع وتحقق العدالة بين مختلف القطاعات.

عمر القبندي: المسألة بالنسبة لي ليست مسألة مادية ولكنها أدبية وتتعلق بكون تخصصي هو الأسوأ بين الجامعيين بالرغم من اننا درسنا كيمياء وفيزياء وأحياء وطلاب الهندسة والطب والصيدلة يدرسون في كلياتنا فكيف لا نساوى بهم؟

● أخي عمر أود أن أوضح لك أن قرار هذه الزيادة تم تأسيسه على أساس مؤهلات وليس على طبيعة العمل ومباشرته وللعلم هي أسهل طريقة نستطيع من خلال تطبيقها التطبيق الأمثل تحقيق العدالة بين أغلب التخصصات على الأقل.

أبو فهد: أريد اشكرك وأثني على جهودك على هذه الدراسة المميزة التي حققت العدالة بمهنية كبيرة لأننا في الكويت لدينا سوق عمل كبير وهناك تخصصات مطلوبة أكثر من الأخرى. وأريد أن ألفت النظر إلى موضوع ظلمت فيه ألا وهو قانون دعم العمالة الوطنية في القطاع الخاص الذي لم يأخذ الزخم الإعلامي مثل موضوع دراسة الزيادة المالية بالرغم من أن القانون أهم من الزيادة المالية ويحقق للمواطن الكويتي الاستقرار بالقطاع الخاص ولذلك أرجو تسليط الضوء إعلاميا على هذا القانون. بالنسبة لحملة الماجستير هل يجب أن انتظر الإعلان حتى أقدم للبرنامج شهادتي وما يثبت حصولي عليه؟

● ننتظر وصول القرار رسميا بعد نشره في الجريدة الرسمية وخلال الشهرين المقبلين سيتم استدعاؤكم لتقديم كل الشهادات التي تثبت أحقيتكم في الزيادة وللعلم أن الماجستير لا يشترط فيه التخصص ولكن يجب أن تكون له معادلة معتمدة من التعليم العالي.وأشكرك على تقديرك للدراسة والمزايا التي حرصنا على أن تراعي كل العاملين في القطاع الخاص وتكون محفزا لهم على الاستمرار وتشجيع الآخرين على العمل في هذا القطاع الحيوي الذي يعتبر جناحا من أجنحة التنمية.

فهد العنزي: هل سيتم مساواة من لا يحمل مؤهل مع حاملي الشهادة الابتدائية؟

● لدينا أخ فهد لجنة فنية ستدرس التخصصات المهنية وتفصل في بعض الإشكاليات، خصوصا أن هناك بعض المؤهلات لم يصدر بها قرار وأعتقد أن حاملي الشهادة الابتدائية سيتم مساواتهم بالشهادة المتوسطة ولن يكونوا ضمن الفئة التي بدون مؤهل وستكون زيادتهم بحدود الـ 100 دينار بالإضافة إلى 50 دينارا علاوة اجتماعية.

ريهام العنزي: هل سيكون للمسجلين في دعم العمالة نصيب في الزيادة الأخيرة؟

● بالطبع سينال الزيادة كل التخصصات وحتى الذين ليس لديهم مؤهل سيحصلون على زيادة أيضا.

م.فارس العنزي: أين تعملين يا ريهام وما هو مؤهلك؟

● لا أسأل عن نفسي ولكن أسأل بخصوص شخص من أقاربي.

م.فارس العنزي
اين يعمل قريبك؟ وما هو مؤهله؟

● لا يعمل أو بالأحرى عاطل عن العمل ولكن مسجل بشركة ويصرف له دعم العمالة.

م.فارس العنزي: ما قلتيه يندرج تحت بند التوظيف الوهمي.

لا ليس توظيفا وهميا، فقريبي هذا مسجل على احدى الشركات، والشركة تأخذ نصف ما يصرف له من دعم العمالة.

م.فارس العنزي: هناك فتوى شرعية من وزارة الأوقاف تحرم على العامل التحايل لتقاضي راتب دون عمل، فالراتب الشهري هو أجر مقابل عمل ولذلك اعتقد أنكم بعيدين عن المال الحرام بالإضافة إلى خطورة الوضع القانوني للمخالف حيث يتم وقف دعم العمالة ويطالبونه بكل الأموال التي تقاضاها مما سيؤدي لتراكم الديون عليه وقد تتطور الأمور لتصل إلى النيابة العامة. نحذرك من الحرمة الشرعية أولا ثم من إجراءات الرقابة والتفتيش.

سعود الجويعد: هناك لغط كبير مثار حول موضوع التخصصات المشمولة بالزيادة الأخيرة وفصل المحاسبة عن الإحصاء والتخصصات الأخرى، علما بأن تخصصي هو تمويل المنشآت المالية ولا أدري أي فئة أتبع؟

● تخصصك سيكون في الفئة الثانية مع المحاسبة وللعلم تم تصنيف هذه التخصصات على أساس نفس الكوادر التي تمنح في القطاع الحكومي وأخذناها مثل ما هي لنحقق المساواة والعدالة بين ما يصرف من مميزات للعامل في القطاع الحكومي ونظيره في القطاع الخاص، وبالتالي فإن المحاسبة، قانون، تمويل، تمويل منشآت مالية، إدارة مالية، تأمين تجارة خارجية وعلوم مصرفية سيكونون في نطاق الفئة الثانية التي ستتقاضى 280 دينارا بالإضافة للعلاوة الاجتماعية والتي ستتراوح بين 50 دينارا للأعزب و70 دينارا للمتزوج.

م.أنس قادري: إذا كان هناك شخص حاصل على بكالوريوس نظم ومعلومات وماجستير هندسة كمبيوتر على أي فئة سيصرف دعم العمالة؟

● الأساس لدينا المؤهل الجامعي الذي يجب أن يكون معترفا به من قبل وزارة التعليم العالي وبالتالي سيدخل صاحب بكالوريوس النظم والمعلومات ضمن الفئة الثانية مع القانون والمحاسبة والعلوم المصرفية، أما الماجستير فلا نشترط فيه التخصص العملي ولكن ربما يكون للجنة الفنية التي ستدرس التخصصات ومدى ملاءمتها، فإذا أردت رأيي الشخصي كعضو في اللجنة فسأدفع بعدم اشتراط مباشرة العمل واعتماد المؤهل فقط لأن القطاع الخاص لا يعتمد على المؤهلات والقدرات فقط ولكن يعتمد على الرغبة في العمل.

متى سيطلب منا تحديث بياناتنا؟

● حينما ينشر القرار في الجريدة الرسمية سنطبقه في البرنامج اعتبارا من تاريخ النشر وعند وصول القرار لنا سنطلب منكم مراجعة البرنامج لتحديث بياناتكم والأهم أن يكون المؤهل الجديد معتمدا من وزارة التعليم العالي.

أم عبدالله: أحمل دبلوما بعد الثانوية العامة فكم سيكون نصيبي من الزيادة الجديدة؟

● ستحصلين على 190 دينارا بالإضافة إلى 50 دينارا أي ان اجمالي ما ستحصلين عليه هو 240 دينارا، ستصرف لك الـ 50 دينارا في شهر يونيو بأثر رجعي من ابريل، أما الـ 190 فسيتم صرفها في شهر يوليو أو اغسطس.

علي الشطي: نثمن جهودك ويعطيك ألف عافية. أعمل بأحد البنوك ولكن مؤهلي بكالوريوس تربية تخصص تكنولوجيا تعليم ولا أدري أي فئة أتبع؟

● أخي علي أعيد وأكرر أننا نعتمد على المؤهل وليس على طبيعة العمل أو مباشرته، هناك لجنة فنية ستشكل لحسم مثل هذه القضايا والتخصصات الفرعية والمساندة أو غير الواضحة ولكنك على العموم لن تخرج عن الفئة الثانية أو الثالثة. بالرغم من أنك خريج كلية التربية إلا أنك لا تمارس مهنة التدريس وبالتالي فإن الإشكالية لن يحسمها إلا اللجنة الفنية.

رائد الخضري: من وجهة نظري أن إضافة مزايا للعاملين في القطاع الخاص مثل مرافقة المريض والإجازة الدراسية أهم بكثير من الزيادة المالية، ما مدى إمكانية تحقيق ذلك؟

● نحن بصدد إنشاء صندوق لابتعاث الموظفين في القطاع الخاص وتقوم فكرته على إيجاد آلية شرعية وقانونية لمساعدة العاملين في القطاع الخاص على استكمال دراستهم وبنفس آلية ديوان الخدمة المدنية عن طريق 3 أنواع من الدعم إما بعثة كاملة أو إجازة دراسية براتب أو إجازة دراسية بدون راتب مع حفظ الدرجة، ويعمل البرنامج على تطبيق الآلية شريطة أن يكون بيننا وبين الشركة اتفاق على سبل الدعم شريطة أن المدة التي سيقضيها الموظف في الخارج يقضيها في الشركة بعد التخرج.

ولقد طرحنا تطبيق العديد من المزايا في القرار الأخير بخلاف الزيادة المالية ومنها المرافق للإجازة الدراسية أو للمريض يستمر له دعم العمالة وتحفظ له وظيفته.

أم محمد: أنا متزوجة وأعمل بالقطاع الخاص وشهادتي 3 متوسط فهل استحق الزيادات المالية الأخيرة؟

● ستأتيك زيادتين الأولى 50 دينارا علاوة اجتماعية ستصرف لكِ في شهر يونيو بداية من شهر ابرَيل وستصرف لك زيادة 100 دينار في شهر أغسطس بأثر رجعي من شهر مايو.

نتعاون مع كل من وزارة الشؤون والمؤسسة العامة للتأمينات لإيجاد حل لموضوع الضبطية القضائية لمفتشي دعم العمالة

مقترحات لتمكين واستقرار قوة العمل الوطنية بالجهات غير الحكومية

● صرف مكافأة نهاية خدمة بمعدل 15 يوما عن كل سنة من سنوات الخدمة خلال السنوات الـ 5 الأولى وزيادتها الى شهر عن كل سنة تالية بعد السنوات الـ 5 وبحد أقصى تعادل أجر 24 شهرا.

● إقرار بدل تسريح من العمل يعادل 60٪ من الراتب الأساسي المحتسب بالمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لمدة سنة واحدة او حتى حصوله على وظيفة اخرى أيهما أقرب (هناك اقتراح من البرنامج بإنشاء صندوق لصرف معاش الى ان يحصل على وظيفة أخرى).

● رفع حد سقف الراتب التقاعدي الأساسي للتأمينات في القطاع الخاص حتى 3 آلاف دينار كويتي (الحالي 1500، 1250 تكميلي = 2750 دينارا).

● صرف علاوة خاصة لأصحاب المؤهلات الدراسية العليا أسوة بالعاملين في القطاع الحكومي بمعدل 150 دينارا لحملة الماجستير، 300 دينار لحملة الدكتوراه.

● إلزام أرباب العمل كافة بالالتزام بالإجازات الرسمية التي تعتمدها الدولة والتي يتم الإعلان عنها من خلال ديوان الخدمة المدنية.

● تطبيق القواعد المعمول بها في الحكومة بالنسبة للتقاعد الطبي فيما يتعلق بنسبة العجز التي يشترط حاليا ان تكون نسبة عجز كلي ودائم وبنسبة 100٪.

● إلزام رب العمل بإخطار برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة بصورة من قرار فصل العامل مع بيان أسباب الفصل لترسيخ الشعور لديه بمراقبة أجهزة الدولة.

● تطبيق نظام التأمين الصحي على العاملين بالقطاع الخاص.

● تخفيض القسط الشهري (للقرض الإسكاني) للعاملين بالقطاع الخاص.

● اعتماد (الخمس سنوات الأخيرة) من سنوات الخدمة بالقطاع الخاص كمدة يجوز له التقاعد خلالها.

● إنشاء صندوق استثماري للعاملين في القطاع الخاص لمن يرغب، تديره المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية وبرنامج إعادة الهيكلة يمول من خلال استقطاع شهري من الراتب بنسب متفاوتة (10٪ من إعادة الهيكلة، 5٪ من الراتب الأساسي للعامل).

● العمل على إنشاء نظام تأميني ضد البطالة، وفقد العمل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية.

● العمل على تطوير آلية فض المنازعات العمالية من خلال تعديل التشريعات القائمة في وضع مماثل للتعديلات التي طرأت على قانون الإيجارات لتحقيق تبسيط إجراءات التقاضي وتيسيره وسرعة الفصل في المنازعات.

● العمل على إصدار تشريع يعدل قانون العمل في القطاع الأهلي يمنح مجلس الوزراء صلاحية إقرار جدول يمثل الحد الأدنى للأجور والمرتبات لقوة العمل الوطنية في الجهات غير الحكومية ليكون لهذه الجهات الصلاحية في الزيادة عن هذا الحد.

● العمل على زيادة العلاوة الاجتماعية لقوة العمل الوطنية في الجهات غير الحكومية وفق جدول تراعى فيه سنوات الخبرة، بحيث تكون للعلاوة الاجتماعية الميزة التفضيلية عن قوة العمل الوطنية بالقطاع الحكومي.

● العمل على حق تمتع قوة العمل الوطنية بالجهات غير الحكومية بالإجازات التي يحصل عليها نظراؤهم بالقطاع الحكومي، على ان يكون الأجر المدفوع للإجازة من صاحب العمل في حدود أنواع الإجازات والمدد الواردة في قانون العمل بالقطاع الأهلي، أما أنواع الإجازات التي لم ترد في قانون العمل بالقطاع الأهلي والمدد التي تزيد على المدد الواردة في هذا القانون، فإن الحكومة تتكفل بدفعها وليس صاحب العمل.

● العمل على تطبيق نظام البعثات والإجازات الدراسية لقوة العمل الوطنية في الجهات غير الحكومية، بالإضافة الى إقرار نظام للحوافز يطبق على المتميزين منهم.

● العمل على تخويل المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية تقديم كفالات مالية لقوة العمل الوطنية بالجهات غير الحكومية، على أن تقوم المؤسسة باستردادها من المعاشات التقاعدية او العلاوات الاجتماعية والتنسيق مع برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة بهذا الشأن.

● تشكيل لجنة عليا للكوادر تلحق بمجلس الخدمة المدنية يشارك في عضويتها برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة.

● ضرورة الاخذ بعين الاعتبار مستقبلا مقاربة الزيادات المتوقعة للكوادر الحكومية بمثيلاتها بالقطاع الخاص.

● ضرورة إعداد مشروع قرار بالنسبة للمزايا والحوافز التي ستطبق على قوة العمل الوطنية بالجهات غير الحكومية، على أن يكون لكل ميزة تفضيلية قرار منفصل أو خاص به.

● فيما يتعلق بملكية وإدارة المشروعات الصغيرة يقترح زيادة الميزة التفضيلية لصاحب العمل الذي يدير ويمتلك المشروع الصغير لتصل الى 300 دينار كويتي، بالإضافة إلى حصوله على 100 دينار كويتي التي ستمنح كميزة تفضيلية لقوة العمل الوطنية بالجهات غير الحكومية.

أعضاء لجنة إعداد التقرير النهائي لدراسة أثر كوادر القطاع الحكومي على استقرار قوة العمل الوطنية للجهات غير الحكومية والآليات المقترحة لمعالجتها

الاسم	الصفة	المسمى الوظيفي	الجهة
م.فارس العنزي	رئيس اللجنة	مدير ادارة تخطيط القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة	برنامج اعادة الهيكلة
د.عادل مال الله	عضو اللجنة	نائب مدير الجامعة للدراسات والتخطيط	جامعة الكويت
د.محمد صبار العنزي	عضو اللجنة	مدير الدائرة الاقتصادية	معهد الأبحاث
خالد الفضالة	عضو اللجنة	مدير ادارة معاشات المتقاعدين	مؤسسة التأمينات الاجتماعية
محمد العجيري	عضو اللجنة	مدير مكتب مجلس الخدمة المدنية	مجلس الخدمة المدنية

إجمالي عدد متقاضي العلاوة موزعا على سنوات

السنة	العدد
2001	1662
2002	3427
2003	9164
2004	14219
2005	19669
2006	28780
2007	36209
2008	41587
2009	52035
2010	57520
2011	61435