

نظام الكفيل في الكويت
إلى متى؟



أسيل المزيد أكدت أن عقد العمل ينظم العلاقة بين الطرفين

الناطق باسم «القوى العاملة» لـ «الانباء»: مصطلح «الكفيل» غير موجود في القانون الكويتي



أسيل المزيد

إنشاء مكاتب لـ «الداخلية» في إدارات العمل لضبط أصحاب النفوس الضعيفة

شروط انتقال العمالة

ومراعاة الشروط التالية:
1- الالتزام بمنح صاحب العمل فترة الانذار المقررة بنص المادة 44 من قانون العمل بالقطاع الاهلي رقم 6/2010.
2- تحقق ادارة العمل المختصة عند تسلم طلب تحويل اذن العمل من وجود نسخة الاخطار الموجه من العامل الى صاحب العمل بشأن فترة الانذار.
وفي حالة تعذر اثبات العامل منح صاحب العمل فترة الانذار المقررة بنص المادة 44 من القانون المذكور يتعين عليه تقديم شكوى منازعة تصاريح عمل لدى ادارة علاقات العمل يخطر بها صاحب العمل، ويعتد بتاريخ تسجيل الشكوى لبدا سريان فترة الانذار ويحظر على صاحب العمل تقديم بلاغ انقطاع عن العمل خلال فترة الانذار المقررة قانونا، ولا يعتد بأي بلاغ يقدم خلال فترة الانذار المذكورة.

مادة 1
يجوز تحويل العمالة المستقدمة بموجب تصريح عمل للعمل بالقطاع الاهلي وفق الضوابط التالية:
1- مرور سنة على تاريخ صدور اذن العمل.
2- موافقة صاحب العمل على التحويل لصاحب عمل آخر.

مادة 2
يجوز تحويل العمالة المستقدمة بتصاريح للعمل بالقطاع الاهلي على عقود ومشاريع حكومية وفقا للضوابط التالية:
1- انتهاء العقد الحكومي المستقدم عليه العامل.
2- أن يقتصر التحويل الى عقد حكومي آخر لدى نفس صاحب العمل ان وجد او عقد حكومي لدى صاحب عمل آخر على ان يقتصر التحويل على العمالة الفنية المتخصصة التي تحددها الجهة الحكومية مالكة المشروع.
3- يلتزم صاحب العمل بإلغاء اذونات عمل العمالة المسجلة على العقد الحكومي والتي لا يجوز تحويلها وذلك لمغادرة البلاد حال انتهاء العقد.

مادة 3
يجوز تحويل اذونات العمل للعمالة المستقدم بتصاريح عمل للقطاعات المبنية ادناه داخل نفس القطاع المستقدم العامل للعمل فيه بعد سنة من تاريخ اصدار اذن العمل وبموافقة صاحب العمل وهي:
1- الصناعة. 2- الزراعة. 3- الرعي. 4- الصيد. ويحظر تحويل اذن العمل الى خارج هذه القطاعات.

مادة 4
يحظر تحويل اذونات عمل العمالة المستقدم بتصاريح عمل للعمل بالمنطقة التجارية الحرة او لدى المستثمرين الاجانب الذين يزاولون القانون رقم 116/2013 في شأن تشجيع الاستثمار المباشر في دولة الكويت ويلتزم اصحاب العمل بإلغاء اذونات عمل هذه العمالة لمغادرة البلاد بعد انتهاء علاقة العمل.

مادة 5
يجوز تحويل اذونات العمل بدون شرط المدة وبموافقة صاحب العمل في الحالات التالية:
1- تحويل العمالة المستخدمة محليا بجميع القطاعات، عدا اذونات عمل العمالة المستخدمة محليا بالقطاعات المذكورة بالمادة 3 من هذا القرار والعمالة المستخدمة محليا على العقود الحكومية فيلزم لتحويلها مضي سنة من تاريخ اصدار اذن العمل.
2- حل المنشأة او تصفيتها او افلاسها او ادماجها في غيرها او تغيير شكلها القانوني او انتقالها بالأثر او الوصية او الهبة او البيع او التنازل او غير ذلك من التصرفات القانونية، على ان يثبت ذلك بمستند صادر من جهة قضائية او ادارية.
3- تحويل العاملين بالقطاع الحكومي الى القطاع الاهلي وبالعكس، مع مراعاة النظم المعمول بها لدى وزارة الداخلية.

مادة 6
في الحالات التي يجوز فيها التحويل وفقا لاحكام هذا القرار، ومع مراعاة احكام المادة 32 من القانون رقم 6/2010 بشأن العمل بالقطاع الاهلي يجوز للهيئة العامة للقوى العاملة الاذن للعامل بالعمل لدى صاحب عمل آخر عند التحاقه بالعمل لديه خلال فترة التجربة المنصوص عليها بالمادة المذكورة وفقا للضوابط التالية:
1- موافقة صاحب العمل المسجل على ملفه عمل آخر.
2- ان يتضمن عقد العمل الجديد شرط العمل لفترة تجربة لا تزيد على مائة يوم.
3- استصدار الاذن بالعمل خلال فترة التجربة من الإدارة المختصة قبل مباشرة العامل للعمل لدى صاحب العمل الجديد.
4- ان يسمح بتقدير احتياج صاحب العمل الجديد بإضافة عمالة جديدة الى ملفه.

مادة 7
في الحالات التي يجوز فيها تحويل اذن العمل وفقا لاحكام هذا القرار، لا يتم النظر في منازعات تصاريح واذونات العمل المقدمة من العمالة قبل مضي سنة من تاريخ اصدار اذن العمل وللهيئة بعد بحث المنازعة لدى الإدارة المختصة الموافقة على طلب تحويل اذن العمل دون موافقة صاحب العمل او رفض طلب تحويل الاذن المقدم من العامل.



طابور من العمالة الوافدة في وزارة الشؤون

بشرى شعبان

أكدت الناطق الرسمي باسم الهيئة العامة للقوى العاملة أسيل المزيد انه منذ اليوم الأول لانطلاق الهيئة فقد أخذت على عاتقها معالجة أوضاع سوق العمل والحفاظ على حقوق العمالة بما يؤكد حرص الكويت على حماية العمالة بصفة عامة، وهذا ما أكدته القوانين والنظم المعمول بها في هذا الشأن، وان وزير الشؤون ووزير الدولة لشؤون التخطيط والتنمية منذ الصباح منذ توليها حقيبة الوزارة والهيئات التابعة لها قد رسمت الطرق الصحيحة لمعالجة الخلل بسوق العمل. وقالت المزيد: يهمني أن تؤكد أنه لا يوجد في القوانين الكويتية ما يطلق عليه اسم الكفيل، بل هناك عمل بموجب اصحاب الاعمال والعمال وهو الذي يربط وينظم العلاقة بين الطرفين. وبيّنت المزيد في تصريح لـ «الانباء» ان الهيئة اتخذت العديد من الإجراءات الإصلاحية في هذا الشأن بالتنسيق مع مدير عام الهيئة العامة للقوى العاملة بالوكالة أحمد الموسى بالتنسيق مع نواب المدير العام والتي تتمثل بالآتي: وضع ضوابط جديدة لتحويل اذونات العمل، تفقيذ إصدار تصاريح العمل بما يتناسب مع الاحتياجات الفعلية لصاحب العمل، وضع آلية جديدة لتقدير احتياج العمالة بالقطاع الاهلي، بالإضافة إلى تشكيل لجنة مع الجهات الحكومية ذات العلاقة لوضع آلية جديدة لتقدير عمالة المشاريع الحكومية التي تشمل شريحة كبيرة من العمالة الوافدة بسوق العمل، حيث انتهت اللجنة وأعدت توصياتها الجارية تطبيقها فعليا خلال جدول زمني محدد.

وأضافت: كما أصدرت الهيئة العديد من القرارات المنظمة لأصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة وخصصت إدارة عمل مبارك الكبير كإدارة نموذجية لتسجيل ملفاتهم لديها، إلى جانب إنشاء جهاز تفتيش يتبع مكتب المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة يتسم بالسرعة في التفتيش على بعض الملفات الخاصة بأصحاب الأعمال. وتابعت: كما أعادت لجنة الفصل في بلاغات التفتيش مرة أخرى لسرعة الفصل في هذه البلاغات بالتنسيق مع وزارة الداخلية، وتشكيل اللجنة العليا لمنازعات التحويل للعمالة المسجلة على عقود حكومية إلى عقود حكومية أخرى نظير رسوم مالية صدر بتحديد قرار وزير، وإعداد عقد عمل نموذجي يتضمن حقوق والتزامات الطرفين (العامل وصاحب العمل) حيث

بدأ العمل به فعليا منذ بداية عام 2016. وأشارت المزيد الى قيام الهيئة بإعداد مشروع قانون لتعديل بعض أحكام قانون العمل بالقطاع الاهلي رقم (2010/6) يتضمن تعديل المادة 57 الخاصة بتحويل الأجور إلى البنوك، وكذلك تعديل باب العقوبات المدرجة في قانون العمل من خلال تغليظ العقوبات بما يتناسب مع المخالفات الجسيمة التي يمارسها بعض أصحاب العمل، لافتة الى انه لوضع حد لبعض ما كان يحدث من خلل من اصحاب النفوس الضعيفة في ادارات العمل وبالتنسيق مع وزارة الداخلية، تم إنشاء مكاتب تتبع وزارة الداخلية بإدارات العمل المتابعة أي تلاعب من قبل ضعاف النفوس سواء من الموظفين أو أصحاب العمل أو الماندين. وأكدت تركيز الهيئة على معالجة أوضاع العمل في الإدارات ومعالجة المتجاوزين، مبينة أنه تمت إحالة المتجاوزين من الموظفين إلى جهات التحقيق لاتخاذ الإجراءات القانونية بشأنهم. وقالت إن الهيئة تحرص وتعمل على تكثيف الحملات التفتيشية على أصحاب العمل للتحقق من مدى التزامهم بأحكام قانون العمل بالقطاع الاهلي والقرارات المنفذة له، وبالنسبة للقطاع الزراعي، كشفت انه تم تشكيل لجنة مشتركة بين الهيئة العامة للقوى العاملة والهيئة العامة لشؤون الزراعة والثروة السمكية للتحقيق عن الحيازات الزراعية للتحقق من أن العمالة المصروفة لها على رأس عملها، إلى جانب تشكيل لجنة مشتركة بين الهيئة والإدارة للتحقيقات لفحص ملفات أصحاب العمل المخالفين والتأكد من سلامتها قبل إحالتها إلى الإدارة العامة للتحقيقات، كما قامت الهيئة بإحالة أصحاب العمل المخالفين إلى الإدارة العامة للتحقيقات للتحقق من لثبوت مخالفاتهم لقانون العمل والقرارات المنفذة له لتمهيدا لتحريك الدعوى الجزائية ضدهم، ولتنظيم العلاقة بين الهيئة والفئات المستفيدة من خدماتها ومن أجل التوصل الدائم مع أصحاب العمل والعمال تم إنشاء مواقع للتواصل الاجتماعي ويكون التواصل عبر هذه القنوات الخاصة بالهيئة على مدار الساعة لتلقي أي شكاوى أو اقتراحات أو استفسارات وسرعة حلها.

إلغاء الضمان المالي

وتسهيلا لأصحاب الأعمال أصدرت الهيئة العامة قرارا بإلغاء الضمان المالي المحدد بـ 250 دينارا عن كل عامل يدخل البلاد للعمل في القطاع الخاص بموجب تصريح عمل.

1,500,000 عدد العاملين في القطاع الأهلي

نتيجة للإجراءات التنظيمية وحصر التحويلات في العديد من القطاعات وتحديد نسبة استقدام العمالة من الخارج في 25 في المئة من تقدير الاحتياج بلغت العمالة المسجلة للعمل في القطاع الخاص مع نهاية 2015 ما يقارب المليون والنصف مليون عامل منهم ما يقارب 40 ألف عامل وطني.



مبنى الهيئة العامة للقوى العاملة