

في ضيافة جهة حكومية

جل ما يتماشى اي مراجع لأي جهة حكومية أن ينجز معاملته سريعا دون تعقيد أو تأخير في هذه الصفحة نصف الشهرية ستكون لنا زيارة إلى إحدى الجهات لتسليط الضوء على سبل خدمة المراجعين، ونقل أي مقترحات أو ملاحظات إلى المسؤولين.

للتواصل مع الصفحة:
g.hospitality@alanba.com.kw

بشرى شعبان

إدارة علاقات العمل في الهيئة العامة للقوى العاملة من الإدارات التي شهدت تطورا ملحوظا في الفترة الأخيرة. هذه الإدارة التي كانت تجسد معاناة غير مسبوقة للعمل في الأمان القريب وكانت مثلا للظلم والتعنت أصبحت اليوم وبفضل جهود العاملين فيها من مدير ومراقبين ورؤساء أقسام وموظفين من الإدارات النموذجية ولا ينقصها شيء سوى تغيير المبنى لتكون أوليات الإدارات النموذجية.

مدير إدارة علاقات العمل في الهيئة العامة للقوى العاملة أكد أن العمل بروح الفريق الواحد ساهم في تحقيق الإنجازات

الظفيري: توحيد إجراءات «العمل» عالج الإشكالات ووضع حداً للاجتهاادات



تنظيم بعض الإجراءات أمام إدارات علاقات العمل

بأجر شهري أو بالعمل لمدة شهر بالنسبة للعامل الآخرين أو دفع المقابل النقدي عن بدل الانذار لصاحب العمل طبقا للفقرة (أ وب) من المادة 44 من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2016 وطبقا للعدد رقم 7 من تعميم الهيئة العامة للقوى العاملة المؤرخ 13/1/2016، إذا رفض صاحب العمل قبول المقابل النقدي عن بدل الإنذار يثبت ذلك لدى إدارة علاقات العمل ووحداتها ويمنح العامل التحويل بعد التحويل ويوجه صاحب العمل باللجوء إلى القضاء. يشترط في منازعات تصاريح العمل (منازعات التحويل) حضور العامل شخصيا ويجوز لحاميه أو ممثله القانوني أن يحضر معه جلسات التحقيق.

لا يقبل التظلم المقدم من صاحب العمل أو من يمثله قانونا أمام إدارة علاقات العمل إذا منح العامل الموافقة على التحويل وتم توقيع نموذج التحويل من قبل إدارة علاقات العمل أو الوحدات التابعة لها. إذا مضى شهر على صدور قرار الموافقة على طلب العامل على التحويل من إدارة علاقات العمل أو من الوحدات التابعة لها ولم يستكمل الإجراءات المقررة لاستكمال التحويل يعد متقاعسا وتعتبر الموافقة السابقة على التحويل كأن لم تكن. في العقود غير محددة المدة يلتزم العامل بفترة الانذار وذلك بالعمل لدى صاحب العمل لمدة ثلاثة أشهر قبل ترك العمل بالنسبة للعاملين المعيّنين

القانونون والتي تصل في بعضها إلى 40 يوما وبالنسبة لبلاغ التغيب 90 يوما فيجبال إلى الداخلية.

نقلة نوعية في التعامل

أما مراقب وحدة الأحمدية مساعد العازمي فأوضح أن أي وحدة تحول قضية منازعات إلى الإدارة على مراقب الوحدة الحضور إلى الإدارة المركزية لتابعة القضية، وقال إن الصلاحيات للمراقبين والعمل بروح الفريق الواحد ساهم في تطوير العمل بشكل إيجابي، مؤكدا أن إدارة علاقات العمل شهدت خلال الأشهر القليلة نقلة نوعية وفرت الراحة للموظف والمراجع وان نسبة الإنجاز خلال الأشهر القليلة فاقت النسبة التي أنجزت منذ إنشاء الهيئة بأعداد كبيرة. مؤكدا على أن المسؤولين في الهيئة لن يترددوا في حل أي عقبة تواجه العمل بشكل مباشر بما لا يؤثر على سير العمل سواء في الإدارة المركزية أو الوحدات.

مراجعو الإدارة

اجمع مراجعو الإدارة على تغيير كبير في إجراءات إدارة علاقات العمل واتخاذ الكثير من الإجراءات المساعدة للعاملين من إحصائيات كل وحدة. كما اعتبر ممثلي مكاتب المحاماة المتابعة قضايا العمالة أن الإدارة شهدت نقلة نوعية وان جميع المشاكل التي كانت تحصل انتفت بفضل جهود مدير الإدارة والمراقب، كما أن أسلوب تعامل الموظفين شيء راق جدا، كما أن القرار الذي يلزم حضور العامل مع مكتب المحاماة وفر وقتا على القضايا وأسرع في الإنجاز.

وتعني أن يتم نقل المبنى إلى مبنى مناسب لتكون هذه الإدارة الأفضل على الإطلاق في إدارات القوى العاملة.

كما أشاد المراجعون بمبادرة الإدارة في توفير بوفيه متنوع للمراجعين يوفر المياه والشاي والقهوة والعصير لهم أثناء انتظار الدور إنها مبادرة تشكر عليها الإدارة.



(قاسم باشا)

جانب من جولة «الأنباء» في الإدارة

هناك بلاغ تغيب حيث كان في السابق لا يحق للعامل المسجل عليه بلاغ تغيب ان يفتح شكوى تحويل، الآن أصبح بإمكانه ذلك، واللجنة تنظر فيها حتى لو مسجل على العامل ضبط وإحضار وفي حال الموافقة على التحويل من قبل اللجنة تتم مخاطبة وزارة الداخلية لرفع البلاغ وتمنح الداخلية العامل إقامة مؤقتة لتعديل الوضع، وقد استطاعت اللجنة خلال 3 شهور إلغاء أكثر من 800 بلاغ بموافقة الطرفين العامل وصاحب العمل، كما اننا في حال ثبوت ان بلاغ التغيب كيدي يتم توقيع صاحب العمل اقرارا وتعهدا وتسجل عليه قضية تزويد جهة حكومية ببيانات غير صحيحة.

تنظيم صالة الانتظار

بدوره، أكد مراقب الإدارة سالم العجمي أن الإجراءات التي اعتمدت سهلت كثيرا بعض الإجراءات لا بد ان بتوحيد الإجراءات الى جانب

18385 عاملاً سجلت بحقوقهم بلاغات تغيب خلال 2015

العجمي: التعاون والحرص على الإنجاز والصلاحيات الممنوحة لمسؤولي الإدارة ساهمت في تطوير العمل



الإجراءات لا تتخذ أكثر من المدة القانونية الممنوحة وفق القانون

«الأنباء» حلت ضيفة على الإدارة وجالت في الأقسام والتقت الموظفين والمراجعين واطلعت على سير العمل والعقبات التي تواجهه سواء للموظفين أو المراجعين وأجمعوا على أن وضع المبنى فقط هو العقبة الوحيدة، وكل شيء يسير بشكل مميز، حيث أصبحت جميع الإجراءات موحدة ضمن الإدارة المركزية والوحدات، ولا مكان لأي اجتهااد شخصي في النظر بالشكاوى العمالية أو حتى في مسألة بلاغات التغيب لاسيما بعد أن منحت البلاغات المرفوعة قبل عام 2016 فرصة لتقديم شكوى وتعديل وضع العامل أي بلاغات التغيب المسجلة عام 2015 والبالغ عددها 18385 بلاغ تغيب، إلى جانب وضع ضوابط وشروط للنظر في شكاوى التحويل، كما اجمع المراجعون على أن تغييرا جذريا حصل في الإدارة وأصبحت أي شكوى لا تستغرق أكثر من المهلة القانونية المحددة في قانون العمل للبت ودون أي تغيير.

توحيد الإجراءات

البداية كانت مع مدير الإدارة د.ممدول الظفيري الذي أوضح أن العمل في هذه الإدارة هو في البداية مسؤولة إنسانية واجتماعية إذ نتعامل مع قضايا ربما يتوقف مصير أسرة بكاملها على أي قرار يصدر، لهذا كانت الخطوة الأولى توحيد الإجراءات وتعميمها على جميع الوحدات ووضع حد للاجتهاادات الشخصية وهذه الإجراءات القانونية هي المرجح للنظر بأي قضية. وأضاف أنه تم أيضا

اعتماد نظام الخواب وتكريم الموظفين والوحدات لتشجيع روح المنافسة في العمل والإنجاز، وتم اصدار تعميم يشدد على جميع الموظفين بالتخلي بحسن التعامل مع المراجعين وتعميم يمنع اغلاق ابواب المكاتب لجميع الموظفين والموظفات والمسؤولين في الإدارة والوحدات الست، ويستثنى فقط مكاتب المحققين أثناء التحقيق حفاظا على سرية التحقيق والمسؤولين الذين تنقل الهم المنازعات من مكتب المحققين أثناء الجلسات للمنازعات ذات الطابع الخاص ومكاتب الوظائف 10 دقائق للصلاة فقط ودون ذلك يمنع اغلاق الأبواب. وزاد الظفيري أن الإدارة تحرص على العمل بروح الفريق الواحد البعيد عن التفرد والانفراد، كما تم تشكيل لجنة خاصة للنظر في تعديل وضع المسجل عليهم بلاغات تغيب خلال عام 2015 والبالغ عددهم 18385 بلاغا برئاسة مدير إدارة علاقات العمل ونائب الرئيس مدير مركز نظم الإقامة لبيانات الدخول والخروج في وزارة الداخلية وهذه اللجنة تنظر في الشكاوى المرفوعة من قبل العامل المسجل عليه بلاغ تغيب حيث سمح للعامل بان يتقدم بشكوى حتى لو كان



مدير الإدارة يرد على استفسار صاحب عمل

بلاغات التغيب بالإدارة المركزية ممن تاريخ 2016/1/1 إلى 2016/3/31	
حالة الإقامة	العدد
سارية	2323
منتهية	506
المجموع	2829
العقود والمشاريع الحكومية	
حالة الإقامة	العدد
سارية	1488
منتهية	253
المجموع	1741
إجمالي البلاغات	4570
إحصائية شكاوى المنازعات من 2016/1/1 إلى 2016/3/31	
شكوى تصريح العمل	1859
شكوى منازعة العمل	4509
إجمالي عدد الشكاوى	6368

ضوابط بحث منازعات تصاريح العمل والتحويل

يراعي انتهاء مدته وتقديمه بخطاب لصاحب العمل برغبته في عدم تجديد العقد. يجوز لإدارة علاقات العمل والوحدات التابعة لها عند بحث منازعة تصاريح عمل عدم الموافقة على تحويل إن العمل في الحالات التالية:

- 1 - إذا كان عقد العمل محدد المدة وما زال ساريا ولم يثبت وجود مشكلة من صاحب العمل.
- 2 - المدرسون المرتبطون بعقود عمل مع المدارس الخاصة أثناء العام الدراسي.
- 3 - عدم مضي ثلاث سنوات للعمالة المستقدمة بتصاريح عمل لدى صاحب عمل ولم يثبت وقوع مخالفة منه وتمسك صاحب العمل باستمراره بالعمل في العمل لديه.
- 4 - العمالة المسجلة على عقود حكومية.
- 5 - مخالفة العامل لأحكام المادة 44 فقرة (أ) من قانون العمل بالقطاع الأهلي.

ثالثا: الحالات الواردة بأولا وثانيا هي حالات على سبيل المثال وليس الحصر. يعمل بهذا التعميم اعتبارا من تاريخ صدوره وعلى المختصين تنفيذه كل فيما يخصه.

1 - ثبوت مخالفة أصحاب العمل أحكام القانون رقم 6/2010 بشأن العمل بالقطاع الأهلي والقرارات المنفذة له.

2 - وجود منع سفر من صاحب العمل ضد العامل.

3 - إذا ثبت أن علاقة العامل بصاحب العمل قائمة على عقد شركة وليست بعلاقة عمل (شريك).

4 - إنهاء خدمات العامل من قبل صاحب العمل دون أي مخالفة من المنصوص عليها بالمادة 41 من قانون العمل بالقطاع الأهلي رقم 6/2010.

5 - تقديم العامل استقالته وقبولها من صاحب العمل دون أي تحفظ مع مراعاة استيفائه شرط المدة المنصوص عليه بالمادة 1 من القرار الاداري رقم 842/2015.

6 - الحالات الواردة بالمادتين 48، 50 من قانون العمل بالقطاع الأهلي رقم 6/2010.

7 - العامل الذي أمضى أكثر من ثلاث سنوات لدى صاحب العمل مع مراعاة منح العامل صاحب العمل فترة الانذار القانونية إذا كان عقد العمل غير محدد المدة وحال ثبوت أن العقد محدد المدة

الحث على المنافسة

لتشجيع روح المنافسة بين كل المسؤولين والموظفين في إدارة علاقات العمل سيتم تكريم الوحدة المثالية والموظف المثالي في أواخر شهر ديسمبر من كل عام بإذن الله من قبل المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة بناء على ترشيح مدير إدارة علاقات العمل واعتماد نائب المدير العام لحماية القوى العاملة، وذلك على النحو التالي:

شروط تكريم الوحدة المثالية:

- 1 - التميز في حسن التعامل مع المراجعين.
- 2 - إنجاز العمل على وجه السرعة وبشكل دقيق طبقا لإحصائيات كل وحدة.
- 3 - التزام الوحدة بمواعيد العمل الرسمية.
- 4 - التزام المراقب ورؤساء الأقسام وموظفيهم بمبدأ التعاون والتفاهم خلال العمل، مما يظهر معه بشكل واضح روح العمل الجماعي داخل الوحدة.
- 5 - عدم تكرار الشكاوى على الوحدة مما يخرجه من دائرة المنافسة بتكريم الوحدة المثالية.
- 6 - تنظيم استقبال المراجعين طبقا لمبدأ العدالة مما يظهر رقي المستوى التنظيمي للوحدة.
- 7 - التزام الوحدة بكل التعاميم الإدارية الصادرة إليها من الهيئة العامة للقوى العاملة أو الإدارة المركزية.
- 8 - احترام الوحدة لكل القوانين والاتفاقيات الدولية الخاصة في كل ما يتعلق بأصحاب

حسن المعاملة

على كل الموظفين والمسؤولين في إدارة علاقات العمل والوحدات التابعة لها بالمحافظات الست التحلي بحسن التعامل مع المراجعين بما يظهر الوجه الحضاري المشرق للهيئة العامة للقوى العاملة ووطننا الكويتي.

تنظيم الاستئذان

يلتزم كل الموظفين والباحثين القانونيين في حالة الاستئذان قبل أو أثناء أو بعد مواعيد الدوام أن يتم الحصول على موافقة رئيس القسم المختص أو المراقب في حالة عدم وجود رئيس القسم.