

موظف 68700 عدد العمالة الوطنية في القطاع الأهلي و176 كويتياً ليست لهم علاقة بالشركات المسجلين عليها

مديرو «القوى العاملة» لـ «الأنباء»: الاستعانة بمباني «الشؤون» وتسليم «المؤجرة» خلال العام الحالي.. وإجراءات حازمة لضبط العمالة السائبة والمتجولة



مراقب إدارة تفتيش العمل صباح المطيري



مدير إدارة تنمية العمالة الوطنية سلطان الشعلاني



مدير إدارة علاقات العمل خالد الشمري

كريم طاق

أكد مدير إدارة تنمية العمالة الوطنية في الهيئة العامة للقوى العاملة سلطان الشعلاني، ومدير إدارة علاقات العمل «منازعات العمل» خالد الشمري، ومراقب إدارة تفتيش العمل صباح المطيري، الاستعانة بمباني وزارة الشؤون الاجتماعية وتسليم المباني المؤجرة خلال العام الحالي، ومن ضمنها مباني تنمية المجتمع، لافتين إلى أنه في القريب العاجل سيتم تسليم القوى العاملة مجموعة من المباني الجديدة في مختلف المحافظات، حيث سيتم نقل إدارة علاقات العمل إلى منطقة أبو فطيرة، والتفتيش إلى العقيلة، وكشفوا خلال ردهم على أسئلة واستفسارات القراء لأكثر من ساعتين في «الأنباء» عن إجراءات حازمة لضبط العمالة الوافدة السائبة والمتجولة، موضحين أن هناك حوالي 68700 موظف كويتي يعملون في القطاع الأهلي و176 مواطناً ليست لهم علاقة بالشركات المسجلين عليها، معلنين عن توجه الهيئة لدراسة رسائل رسائل نصية الكترونية لإطلاع أصحاب الأعمال على المستندات المتعلقة بالملفات واعتبارها إخطاراً رسمياً بضرورة المراجعة بدلاً من النظام القديم.

ولفتوا إلى منح 300 مفتش صفة الضبطية القضائية حتى الآن، مؤكداً وجود نقص كبير في الكوادر الإدارية، وبروتوكول تعاون مع «التطبيقي»

لجذب الكوادر الوطنية من خريجي الثانوية للعمل كمفتشي عمل وسلامة، وتوجه لتعديل لوائح وقرارات «منازعات العمل» منسدين على أحقية العامل في الحصول على 50٪ من مكافأة نهاية الخدمة في حال الاستقالة بعد 5 سنوات عمل و75٪ بعد 10 سنوات و100٪ من 12 سنة فأكثر، والعديد من الأمور الخاصة بشكاوى منازعات العمل وآليات التفتيش ورموز ملفات أصحاب العمل، نسب العمالة الوطنية في القطاع الخاص، وفيما يلي التفاصيل:

الشمري:

يحق للعامل الحصول على 50٪ من مكافأة نهاية الخدمة في حال الاستقالة بعد 5 سنوات عمل و75٪ بعد 10 سنوات و100٪ من 12 سنة فأكثر

إمكانية استفسار

العمال عن بلاغات التغييب المقدمة ضدهم من خلال الرقم المدني قريباً

15 يوماً مهلة لتسليم صاحب العمل بلاغ التغييب وإلا اعتبر ملغى

لا يحق للعامل

المستقدم بتصريح بالتحويل إلا بعد

3 سنوات لدى أول

صاحب عمل

هناك قرار وزاري

يحظر على صاحب

العمل احتجاز وثائق

سفر العامل

«الأنباء»: ما الجديد في «القوى العاملة» وإدارة علاقات العمل «حل المنازعات» حالياً؟

● خالد الشمري: نحن بصدد إنشاء موقع الكتروني خاص بالإدارة على البوابة الإلكترونية للهيئة العامة للقوى العاملة، وذلك بهدف الرد على الاستفسارات والشكاوى العمالية وتوعية أصحاب العمال والعمالة بتأليات بلاغات التغييب وكيفية تقديم تلك الشكاوى، فضلاً عن تعريف الزوار على مواقع الوحدات التابعة للإدارة في المحافظات، وأرقام الهواتف الخاصة بها.

وهناك توجه من قبل وزارة الشؤون هند الصبيح ومدير عام الهيئة العامة للقوى العاملة عبدالله المطوطح لإجراء بعض التعديلات على اللوائح والقرارات الخاصة بمنازعات العمل، وفي القريب العاجل سترى تلك التعديلات النور خاصة المتعلقة بالتحويل في المنازعات وبلاغات التغييب، فأبواب مفتوحة حالياً لوضع جملة من المقترحات بهذا الشأن، كما أن هناك توجهها للاستعانة بمباني وزارة الشؤون الاجتماعية وتسليم المباني المؤجرة خلال العام الحالي، ومن ضمنها مباني «تنمية المجتمع»، وفي القريب العاجل سيتم تسليم «القوى العاملة» مجموعة من المباني الجديدة في مختلف المحافظات، حيث سيتم نقل إدارة علاقات العمل إلى منطقة أبو فطيرة، والتفتيش إلى العقيلة.

قدمت استقالتي بعد 4 سنوات من عملي في إحدى الشركات، فهل يحق لي مكافأة نهاية خدمة؟ وماذا عن نظام الإجازات؟

● الشمري: ذلك الأمر يتوقف على نوعية العقد المبرم بين صاحب العمل والعمال، فإذا كان العقد محدد المدة فعلى العامل أن يخطر صاحب العمل بعدم رغبته في تجديد العقد قبل إجراءات التجديد، وبذلك لا تعتبر تلك الحالة استقالة ومن حقه أن يحصل على مستحقاته كاملة، وخلافاً لذلك فلا يحق له تلك المكافأة، أما فيما يتعلق بالعقود غير المحددة المدة يفترض أن يخطر الطرف الذي لديه عدم الرغبة في الاستمرار بالعمل قبلها بـ 3 شهور كفترة إنذار، فإذا استقال العامل في تلك الحالة لا يستحق المكافأة كونه رفض متابعة العمل، إلا في 3 حالات وهي:

● إذا أتم العامل 5 سنوات فأكثر فإنه يستحق أن يحصل على 50٪ من مكافأة نهاية الخدمة.

● في حالة أتم العامل أكثر من 10 سنوات فإنه يحصل على 75٪ من مكافأة نهاية الخدمة.

● في حالة أتم العامل 12 سنة فأكثر مع صاحب العمل فإنه يحق له الحصول على 100٪ من المكافأة.

وفي حالة رفض الشركة صرف تلك المستحقات يحق له تقديم شكوى منازعة في

الشعلائي: الاستعلام

عن تصنيف مهن

العمالة الوطنية

والغاؤها إلكترونياً

دون اللجوء لمراجعة

الإدارات المختصة

قريباً

استرداد المبالغ

المالية غير المستحقة

من العمالة الوطنية

في «الخاص» من

اختصاصات «إعادة

الهيكلية»

90 يوماً من تاريخ

التسجيل في

«التأمينات» أو 60

من القبول مهلة

لاستكمال إجراءات

تسجيل العمالة

الوطنية في «الخاص»

الأنشطة الصغيرة

التي لا يصل أعداد

العمالة بها إلى 25

لا تنطبق عليها نسب

العمالة الوطنية

في حالة عدم

تسجيل العمالة

الوطنية يعتمد حضور

العامل باعتباره تاريخاً

للتسجيل ويحصل

على المزايا المالية

دون أثر رجعي

إدارة العمل المختصة التي يتبع لها ملف الشركة، لتقوم إدارة العمل باستدعاء الشركة، ويحق للعامل الحصول على مكافأة نهاية خدمة على الأيام التي عمل بها في الشركة حتى لو كانت أقل من أسبوع دون الالتزام بمدة معينة، وذلك في حالة قامت الشركة بإنهاء خدمات العامل، وهذا الأمر يختلف عن نظام الإجازة التي لا بد أن تعمل لدى صاحب العمل 9 أشهر على الأقل حتى تحصل على تلك الإجازة السنوية أو ما يقابلها.

أبو خليفة: لدي اقتراح لإدارة عمل العمالة الوطنية بعمل ربط بين الإدارة و«التأمينات» حتى يتمكن صاحب العمل فور إلغاء العامل من ملف الشركة أن يقوم بإلغائه أيضاً من «التأمينات»؟

● سلطان الشعلاني: أبواب القوى العاملة دائماً مفتوحة لجميع المقترحات التي من شأنها أن تخدم أصحاب العامل وتكفل الحماية للعمالة وذلك بهدف تطوير سوق العمل، وبالتالي سيتم نقل اقتراحك للهيئة من أجل مناقشته وتطبيقه في حالة توافقه مع الشروط واللوائح.

البوابة الإلكترونية

«الأنباء»: هل يمكن وضع تصنيفات مهن العمالة الوطنية على البوابة الإلكترونية كون تلك الخطوة ستسهل الإجراءات على أصحاب العمل بشكل كبير؟

● الشعلائي: في القريب العاجل سيكون الاستفسار والاستعلام عن التصنيف عبر البوابة الإلكترونية دون اللجوء لمراجعة الإدارات المختصة، كما أن الإلغاء الخاص بالعمالة الوطنية سيكون أيضاً عبر الحساب الخاص بصاحب العمل، وفي هذه الحالة سيتحمل صاحب العمل مسؤولية ذلك الإجراء في حالة لم يتم إلغاؤه من قبل «التأمينات الاجتماعية»، وفي هذه الحالة سيحرم العامل تلقائياً من المزايا المالية التي تصرف للعمالة الوطنية في برنامج إعادة الهيكلة، حيث ينص القرار رقم 316 على أن «لا يصرف للعمالة الوطنية المزايا المالية الخاصة بدعم العمالة في القطاع الخاص إلا في الحالات التي يكون لدى الموظف الكويتي إذن عمل سار، وفي حالة إلغاء انتهاء إذن العمل يتم إلغاء صرف تلك المزايا تلقائياً».

«الأنباء»: كيف يتم تحويل العمالة الوطنية من ملف شركة إلى ملف آخر في القطاع الخاص؟

● الشعلائي: العمالة الوطنية في حالة تحويلها من شركة إلى أخرى يقوم الشخص بإلغاء نفسه من ملف الشركة الأولى من ثم يقيد في ملف الشركة الثانية، حيث أن العمالة الوطنية في القطاع الخاص ليس لديها ما يطلق عليه عملية التحويل، وذلك لأنه ليس لديه كفيل أو إقامة على الشركة إنما هو فقط موظف بها.

القطاع الأهلي

«الأنباء»: كم يبلغ عدد العمالة الوطنية في القطاع الأهلي؟

● الشعلائي: عدد العمالة الوطنية في القطاع الأهلي وصل إلى 68700 ألف موظف كويتي، بينما يصل رقم المستفيدين من مزايا برنامج إعادة الهيكلة أقل من ذلك العدد ومن الطبيعي أن يكون هناك اختلاف بين رقم العمالة الوطنية المسجلة في إدارة العمالة الوطنية وبين أرقام برنامج إعادة الهيكلة، فلدنا أعداد من المتقاعدين وهم غير مسجلين في برنامج إعادة الهيكلة لأنهم لا يتقاضون مزايا مالية، ولكن يقبل أن يكون مسجلاً على الباب التكميلي للتأمينات الاجتماعية إذا لم يكن ذلك التقاعد الطبي.

«الأنباء»: انتشرت منذ فترة عملية التوظيف الوهمي للعمالة الوطنية بهدف الحصول على المزايا المالية لدعم العمالة، هل توجد لديك أعداد واضحة لتلك العمالة؟ وهل حصلت على استحقاقات مالية دون وجه حق؟

● الشعلائي: فيما يتعلق بصرف المزايا المالية سابقاً كانت تصرف من قبل برنامج إعادة الهيكلة دون ربط مع النظام السابق يعتمد على أن يقوم صاحب الشركة بتوقيع عقد مع الموظف بالهيئة، وذلك ثم يقوم الموظف بتقديم نفسه وفق العقد في «التأمينات الاجتماعية» وبناء على ذلك العقد يصرف له المزايا المالية دون الرجوع إلى إجراءات التفتيش على المنشأة للتأكد من أنها قائمة ودون الرجوع إلى تقدير الاحتياج أو نوع المنشأة، للتقدم الهيئة بعد ذلك باقتراح بإلغاء المستفيدين من تلك المزايا بالتسجيل في الهيئة العامة للقوى العاملة

وربط العمالة الوطنية بتقدير الاحتياج، ليتم تطبيق هذا القرار بالتعاون مع «إعادة الهيكلة»، و«التأمينات»، حيث وصلت أعداد الكويتيين الذين لم يستطيعوا التسجيل في «القوى العاملة» 6800 كويتي، وبالتالي تم إسقاط أسمائهم من المستفيدين بالمزايا المالية لدعم العمالة.

وتلك الأعداد تعد عمالة وهمية صريحة، ولكن في نفس الوقت لدينا أيضاً أعداد من العمالة السورية، وهي العمالة من القول عليها أنها «بطالة مقتعدة»، أي أن موظفاً كويتياً يتم إضافته إلى الملف بهدف استيفاء نسبة العمالة الوطنية في الملف، ويتم اكتشاف تلك

العمالة من خلال قلة الرواتب التي يتقاضونها وكثرتها في الأنشطة الصغيرة مقارنة

مع العمالة الوافدة في نفس النشاط، وفي هذا الإطار هناك تعاون كبير لضبط العمالة السورية بالتعاون مع إدارة تفتيش العمل، الذين يبذلون جهداً كبيراً في هذا الاتجاه بأن تقوم بتحويل العمالة التي نشك بأنها لا تقوم بعملها في المنشأة وذلك قبل التسجيل أو انتهاء التجديد، حيث تبين خلال الأونة الأخيرة وجود ما يقارب 176 كويتياً لا توجد لديهم علاقة عمل أو أي أدوار في الشركات المسجلين عليها، وتمت مخاطبة «التأمينات» و«إعادة الهيكلة» بتلك الأعداد لإيقاف ملفاتهم.

أما فيما يتعلق باسترداد بعض الاستحقاقات المالية من العمالة الوطنية المقيدة في القطاع الخاص فهو أمر لا يخص القوى العاملة، إنما من مهام «إعادة الهيكلة».

بروتوكول تعاون

«الأنباء»: ما الأليات والضوابط الجديدة الخاصة بإدارة تفتيش العمل؟

● صباح المطيري: الجديد في الإدارة هو تعاون «القوى العاملة» والهيئة العامة للتعليم التطبيقي بهدف استقطاب وجذب الكوادر الوطنية من حديثي التخرج من طلبة الثانوية العامة للعمل كمفتشين جدد في إدارة تفتيش العمل بالهيئة، وذلك عبر إلحاقهم بدورات تدريبية لمدة عامين في «التطبيقي»، يتعلمون خلالها كل ما يتعلق بالقوانين والآليات المتبعة في عمليات التفتيش على المنشآت، وهو ما يكسبهم الخبرات اللازمة حتى يتمكن من ممارسة دوره كمفتش بعد التحاقه بتلك الدورات، حيث تأتي تلك الخطوة في إطار حرص الهيئة على تأهيل الكوادر الوطنية للعمل وسد النقص

في أعداد مفتشي الإدارة، بعد حصولهم على شهادات من قبل «التطبيقي» لقبولهم في العمل تحت مسمى مفتشي عمل وسلامة، بعد أن تتوفر لديه الشروط اللازمة التي تأتي في مقدمتها أن يكون الطالب الذي سيلتحق بالدورات من خريجي الثانوية العام ولم يسبق له أن تقدم للعمل بإحدى إدارات الهيئة، وبالفعل تم الاتفاق بعد عدة لقاءات بين مدير إدارة تفتيش العمل ب. سلطان حسن مع مسؤولي «التطبيقي» على بروتوكول التعاون الذي سيتم رفعه إلى مدير عام الهيئة والذي بدوره سيرفعه إلى وزيرة الشؤون.

«الأنباء»: هل النقص الحالي في عدد المفتشين يعطل أعمال ومهام الإدارة؟

● المطيري: لدينا عدد جيد من المفتشين يتراوح بين 350 و 400 مفتش، ولكن النقص كان في عدد الإداريين بإدارة التفتيش مما دفعنا لتحويل بعضهم إلى العمل الإداري لسد النقص في هذا العمل، خاصة أنك تتعامل مع أصحاب الأعمال في 6 محافظات فضلاً عن وحدة تنمية العمالة الوطنية، وهو ما يتطلب عدداً كبيراً من المفتشين، وزيادة أعداد المفتشين سيسهم بشكل كبير في تقسيمهم إلى تخصصات، وسيكون هناك مفتشون معينون ببلاغات التغييب وآخرون للمشتات التجارية وغيرها.

ضبطية قضائية

«الأنباء»: ماذا عن الضبطية القضائية لموظفي إدارة التفتيش؟

● المطيري: الضبطية القضائية هي مفتشي الإدارة ممن أدوا القسم، ويبلغ عددهم ما يقارب 300 مفتش حتى الآن.

«الأنباء»: هل تم العمل على ميكنة إدارة تفتيش العمل؟

● المطيري: بالفعل تمت ميكنة الكثير من خدمات الإدارة عبر البوابة الإلكترونية للهيئة العامة للقوى العاملة، حيث تقدم الإدارة حالياً الكثير من الخدمات ومن ضمنها إصدار شهادات الرواتب وإجراءات التفتيش ومتابعتها والتفتيش على بلاغات التغييب ومتابعتها.

«الأنباء»: ما المهلة أو المدة المحددة التي تمنح للعامل وصاحب العمل

إحصائية بالملفات المرجلة للتحقيقات من 1/1/2016 إلى 29/12/2016				
تفتيش عمل	سلامة مهنية	سكن عمالي	وقف دائم	مادة 10
369	264	1	89	368
المجموع 1091				

نتائج أعمال اللجنة المشتركة لإعادة تنظيم العمالة الوافدة من 1/1/2016 إلى 29/12/2016					
عدد العمالة يركز عمل غير محدد (1238)					
مستوفي	مخالف	مستوفي	مخالف	عامل متجول	بانع متجول
305	2072	157	396	1076	151
متسول 11					

1076 عاملاً مخالفاً و151 بائعاً متجولاً و11 متسولاً خلال عمليات التفتيش

«الهيئة» سجلت 16091 بلاغ تغيب وأحالت 1091 ملفاً للتحقيق ورصدت تكرار المخالفة في 2072 موقعاً خلال 2016



خالد الشمري وسلطان الشعلائي وصباح المطيري والزميل السيد مع الزميل كريم طارق خلال استضافتهم في «الأنباء» (قاسم باشا)

منازعات التصاريح الإلغاء والتحويل لعام 2016	
457	قرار الشكوى سويت ودبا
1195	عدم الموافقة على التحويل
1969	الموافقة على التحويل
398	الموافقة على الإلغاء النهائي للسفر
13	حفظ لعدم الاختصاص
1512	حفظ لتنازل الشاكي
753	قيد البحث
533	حفظ لعدم مراجعة الشاكي
34	حفظت الشكوى
103	حفظ لعدم القانونية
6967	اجمالي عدد الشكاوى

منازعات العمل «المستحقات» لعام 2016	
9	حفظ
554	تسوية ودية
3	عدم اختصاص
1335	حفظ لتنازل الشاكي
1238	قيد البحث
6963	إحالة للقضاء
940	حفظ لعدم مراجعة الشاكي
14	حفظ الشكوى
15	حفظ لعدم القانونية
11071	اجمالي عدد الشكاوى

تواصل إلكتروني

أشار مدير إدارة علاقات العمل خالد الشمري إلى أن الهيئة في إطار توجيهها العام لميكنة كل الخدمات والتسهيل على المراجعين بصدد اعتماد نظام جديد فيما يتعلق بمخاطبة والتواصل مع أصحاب العمل، لافتاً إلى النظام الجديد يعتمد على رسائل نصية يتم إرسالها إلى صاحب العمل من قبل البوابة الإلكترونية، وذلك بهدف إطلاع على كل المستجدات المتعلقة بملفه بشأن بلاغات التغيب أو وجود ملاحظات أو وضع رموز أو شكاوى على الملف الخاص بالشركة، لافتاً إلى أن تلك الرسائل تصل إلى صاحب الملف من قبل الهيئة فور فتحه للبريد الخاص به.

وأوضح أنه تمت مخاطبة الشؤون القانونية باعتبار تلك الرسالة بمنزلة إخطار وبلاغ رسمي من قبل الهيئة لصاحب العمل بضرورة حضور ومراجعة الإدارة المعنية، مؤكداً أن التوجه الجديد سيسهم بشكل كبير في سرعة الإخطار وتوفير الوقت والجهد، مضيفاً أن الهيئة بصدد تخصيص موقع في البوابة الإلكترونية تتيح للعمال إمكانية الاستفسار عن بلاغات التغيب المقدمة من قبل أصحاب الأعمال من خلال الرقم المدني للعمال.

أجور العمالة الوطنية

كشف مدير إدارة تنمية العمالة الوطنية في الهيئة العامة للقوى العاملة سلطان الشعلائي عن توجه الهيئة لرفع الحد الأدنى لأجور العمالة الوطنية في القطاع الخاص، لافتاً إلى أن ذلك التوجه يأتي في إطار حرص الهيئة على محاربة العمالة السورية بالقطاع الخاص.

وأضاف الشعلائي أن إدارة تنمية العمالة الوطنية تبذل جهوداً حثيثة بهدف محاربة تلك العمالة السورية عبر تكثيف الحملات التفتيشية بالتعاون مع إدارة التفتيش في الهيئة، خاصة أنه كلما ارتفع الحد الأدنى للأجور زاد إقبال العمالة الوطنية على القطاع الخاص، لافتاً إلى أنه لاتزال هناك دراسات ومناقشات حول الحد الأدنى والذي من المتوقع ألا يقل عن 200 دينار.

وقال الشعلائي إن العمالة الوطنية أثبتت جدارتها في العديد من الأعمال والأنشطة بالقطاع الخاص ومن ضمنها البنوك وشركات الاتصالات والقطاع النفطي، مضيفاً أنه من ضمن الأسباب التي أدت إلى نجاحها هو ارتفاع أجور العاملين في تلك القطاعات.

«الموقع الجغرافي» و«التفتيش النوعي»

أكد مراقب إدارة تفتيش العمل صباح المطيري عن توجه الإدارة واستخدامها لأسلوب وخطة جديدة فيما يتعلق بعملية التفتيش الدوري للمنشآت، وذلك في إطار الحرص على ضبط العمالة السائبة في الأنشطة المختلفة بالقطاع الخاص، لافتاً إلى أن الاتجاه الجديد يتمثل في ما يعرف بـ «التفتيش النوعي» الذي يعتمد على تحديد النشاط قبل إجراء عمليات التفتيش. وذكر أن ذلك التوجه يهدف إلى التركيز على الأنشطة الكبيرة التي تتوافر بها أعداد كبيرة من العمالة السائبة، وفيما يتعلق بآليات التفتيش النوعي أوضح أنه سيتم تسليم الكشوفات إلى المراقب لتكليف رؤساء الأقسام والمفتشين للقيام بدوره في التفتيش.

وكشف المطيري عن قرب موعد ربط إدارة التفتيش بجهاز تحديد الموقع الجغرافي للمفتشين، مشيراً إلى أن الجهاز يعمل على تحديد خط سير المفتش للتأكد من وجوده واتجاهه إلى موقع العمل أثناء تسجيل العمالة، وهو ما يجعل عملية التفتيش أكثر شفافية دون وجود أي تلاعب.

بعد عودتي بأنه تم وقف المزاي المالية الخاصة بدعم العمالة، مع العلم أنني قمت بمخاطبة «إعادة الهيكلة» وقدمت المستندات المؤكدة لذلك؟

● الشعلائي: ذلك الأمر ليس من اختصاص الهيئة العامة للقوى العاملة، وعليك مراجعة برنامج إعادة الهيكلة للمتعرف على شروط الصرف.

ما شروط إلغاء النهائي للسفر؟

● الشمري: يتطلب ذلك الأمر حضور العامل شخصياً مع صاحب العمل ليتم التأكد من تسلمه مستحقاته ومكافأته، بالإضافة إلى التأكد من أن قرار إلغاءه للسفر بناء على إرادته من هناك إجبار على الإلغاء، من ثم التوقيع على ذلك، وفي حالة اعتراض العامل أو تقديم شكوى لعدم حصوله على راتبه أو مستحقاته المالية أو يرغب في التحويل، تتم إحالته إلى الإدارة المختصة لعمل شكوى.

«الأنباء»: هل يحق لصاحب العمل السفر على وثيقة السفر العامل؟ وما الإجراءات المتبعة في تلك الحالة لحماية حقوق العامل؟ وكيف يتم الفصل في النزاعات العمالية؟

● الشمري: في البداية كل إدارة عمل مختصة وفق وحداتها في المحافظات التابعة لها، ليقوم العامل بالتوجه للإدارة التابع لها ملف العمل لانتظار في الشكوى لدينا في الإدارة ووفق القانون مدة شهر كحد أقصى لتصل بعد ذلك إلى القضاء، وخلال تلك الفترة والتي حدها القانون يتم استدعاء صاحب العمل، وفي حالة حضور الطرفين يتم أخذ أقوالهم والزام صاحب العمل بتسليم جواز العامل ووثيقة السفر الخاصة به، وفي حالة إشارته إلى أن تحويل الشكوى إلى القضاء، ومن الضروري أن يقوم العامل بتعديل وضعه القانوني أثناء تحويل الشكوى إلى القضاء، فإذا حق له التحويل يقوم بعمل شكوى إلغاء وتحويل، وإذا لم يحق له التحويل فيتم فتح شكوى إلغاء نهائي للسفر.

«الأنباء»: متى يحق للعمال التحويل من ملف إلى آخر في القطاع الخاص؟

● الشمري: التحويل يكون للعمال الذي يحق له فتح شكوى منازعة عمل، ولكن يختلف الأمر بناء على حالتين: الأولى: إذا كان مستقداً بتصریح فلا يحق له التحويل إلا بعد 3 سنوات لدى أول صاحب عمل، والحالة الثانية: إذا كان محولاً من داخل القطاع الخاص فيحق له فتح شكوى منازعة عمل والتحويل بعد عام، حيث يتم النظر في شكاوى التحويل حول الأسباب وهل قام العامل بتقديره لتأجيله وهل أخطر صاحب العمل، حيث تتم تلك العملية وفق الشروط والضوابط المحددة لها.

بإعادة عملية التفتيش للتأكد من جدية صاحب العمل وطلب المستندات الخاصة بمزاولة النشاط.

● رمز 73: يتم وضعه في بعض المخالفات مثل أن يقوم صاحب العمل بتقديم بلاغ تغيب كسدي، وذلك بعد خروج فرق التفتيش والتأكد من وجود العامل على رأس عمله في المنشأة، أو في حالة قام صاحب العمل بتقديم بلاغ تغيب العمل بينما تكون المنشأة مغلقة في الأساس، خاصة أن الكثير من أصحاب العمل يجهلون وجود تنسيق بين إدارة حل المنازعات وإدارة التفتيش لعمل إجراءات تفتيشية في هذا الشأن.

● رمز 74: يتم وضعه لعدم إضافة صاحب العمل عمالة جديدة على الملف لوجود عدد من المخالفات التي لايد من تعديلها، ولكن له الحق في هذه الحالة بممارسة كل العمليات الأخرى مثل التحويل.

إلى البنوك.

● رموز التفتيش

ما الرموز التي تستخدمها إدارة تفتيش العمل في التعامل مع الشركات والمفاتيح المخالفة للنظم والقوانين؟

● المطيري: تقوم الهيئة العامة للقوى العاملة حالياً بتخصيص دليل وكتيب استرشادي قانوني خاص بكل إدارة ليمتد توضعاً على أصحاب العمل في الإدارات مما يمكنه من الاطلاع على الإجراءات القانونية والأليات المتبعة في مختلف الإدارات سواء التفتيش أو حل المنازعات أو غيرهما، وتلك التفتيشات حالياً في طور الطباعة.

أما فيما يتعلق بمرمز إدارة التفتيش فهي تنقسم إلى أربعة رموز كما يلي:

● رمز 71: ويتم وضعه على إدارة التفتيش فهي تنقسم إلى أربعة رموز كما يلي:

● رمز 71: ويتم وضعه على إدارة التفتيش فهي تنقسم إلى أربعة رموز كما يلي:

● رمز 71: ويتم وضعه على إدارة التفتيش فهي تنقسم إلى أربعة رموز كما يلي:

● رمز 72: ويتم وضعه في حالة المنشآت المغلقة أو وجود صاحب العمل تراخيص مغلقة أو غير قائمة أو في حالة عدم التزامه بتحويل رواتب موظفيه، ويمكن لصاحب العمل مراجعة إدارة التفتيش لتعديل أوضاعه مع وضع أسباب جدية وحقيقية للمخالفة، لنقوم مرة أخرى

بإعادة عملية التفتيش، وبالنسبة للباب الثالث يضاف إلى ذلك عقد عمل.

«الأنباء»: هل هناك مهلة محددة لتسجيل الطلبات في «التأمينات الاجتماعية»؟

● الشعلائي: نعم فقد تم الاتفاق بين إدارة تنمية العمالة الوطنية في الهيئة و«إعادة الهيكلة» و«التأمينات الاجتماعية»، بأن تكون المهلة 90 يوماً من تاريخ التسجيل بها، وهي مدة كافية لاستكمال إجراءات التسجيل، وفي حالة عدم مراجعة الإدارة خلال تلك المدة يعتمد تاريخ حضور العامل باعتبارها تاريخاً للتسجيل ولا يصرّف له تلك المزاي المالية إلا من تاريخ التسجيل وبدون أثر رجعي، خلافاً للمعمول به في السابق، حيث كانت تصرف تلك المزاي المالية من تاريخ إzni العمل، وتعد تلك المدة هذه خطوة للحد من تلاعب البعض للحصول على مزاي مالية إضافية غير مستحقة.

«الأنباء»: هل تطبق نسب العمالة الوطنية على بعض الأنشطة مثل الكراجات والمصائب وغيرها؟ وهل يستحقون مزايا دعم العمالة في تلك الحالات؟

● الشعلائي: ألزم قرار مجلس الوزراء رقم 1028/2014 بشأن نسب العمالة الوطنية للشركات بأن تقوم بتسجيل نسب من العمال الوطنية بها، على أن تختلف تلك النسبة وفقاً لنوع النشاط، خاصة أن هناك بعض الأنشطة ذات النسب الثابتة بينما تدرج أنشطة أخرى وفقاً لتصنيف المهن.

أما بشأن نسب العمالة الوطنية في بعض الأنشطة مثل المصائب والكراجات والصالونات وبعض الأنشطة الصغيرة التي لا يصل أعداد العمالة بها إلى 25 عاملاً فلا تطبق عليها تلك النسب، إنما تطبق على جميع الأنشطة التي يتعدى عمالها الـ 25 عاملاً، عدا الحضانات التي تطبق دون حد أدنى على أن تكون نسبة العمالة الوطنية في الحضانات 30% من إجمالي العمالة المتواجدة، وفي حالة وجود بعض العمالة الوطنية التي يتم تسجيلها على أنشطة مثل المصائب والصالونات فإننا نقوم بتحويلها إلى التفتيش وذلك لإثبات علاقة العمل.

«الأنباء»: ما أليات التفتيش على رواتب العمال والتأكد من إيداعها في البنوك؟

● المطيري: تتم إجراءات

الاعمال على الباب الخامس من حاملي شهادة الثانوية فما دون فوق وفقاً للقرار 2005/800 والذي ينص على أن «تلك الشريحة تحال إلى التفتيش قبل التسجيل للتأكد من تواجدهم على رأس العمل»، وبالتالي فيبالإضافة إلى الطلبات السابقة يضاف إليها

المطيري: برونوكول تعاون مع «التطقي» لجذب الكوادر الوطنية من خريجي الثانوية للعمل كمفتشي عمل وسلامة

350 إلى 450 مفتشاً في إدارة تفتيش العمل

نظام تحديد الموقع الجغرافي للمفتشين و«التفتيش النوعي» إجراءات جديدة لمحاربة العمالة السائبة

في حالة عدم التزام صاحب العمل بدفع رواتب الموظفين يتم إيقاف الملف برمز 72

كتيب استرشادي لأصحاب العمل للاطلاع على الإجراءات القانونية في مختلف الإدارات

الرمز 71 يتم وضعه على ملف صاحب العمل في حالة كانت المنشأة غير قائمة وليس لها وجود على أرض الواقع

أبو سعود: أنا مواطن كويتي أعمل بالقطاع الخاص على «الباب الثالث»، وفي الأونة كنت مراقفاً لمريض في العلاج بالخارج، فوجئت

إحصائية إدارة تنمية العمالة الوطنية خلال 2016

التسجيل	17000 معاملة
التجديد	14200 معاملة
الإلغاء	17000 معاملة
العمالة الوطنية	68000