

التفتيش الذكي» يطارد مخالفات المنشآت»



دبي:سومية سعد

رافقت «الخليج» مفتشي وزارة الموارد البشرية والتوطين في دبي، خلال إحدى حملاتهم الدورية على الشركات لإعداد تقرير شامل عنها، ضمن سلسلة الجولات التي تنفذها الوزارة يومياً وفق توزيعات المفتشين على المناطق، لمتابعة مدى الالتزام بالقرارات.

في الساعة الثامنة صباحاً يستعد مفتشو الوزارة كأنهم خلية نحل، يرتبون أوراقهم وخط السير للاستعداد للتفتيش على المنشآت، ومدى التزامها باشتراطات العمل، إلى جانب التأكد من استيفاء مواقع العمل للشروط والمعايير التي من شأنها توفير بيئة العمل الآمنة لجميع العمال على أرض الدولة.

بدأ المفتشان عبد الله عبد الكريم وعبد العزيز الحمادي، يستعدان منذ وجودهما في الوزارة بضبط أجهزتهما الذكية لتسجيل بيانات مهمتهما، وضبطها مع النظام في الوزارة للتواصل في حالة ضبط أي مخالفة ومتابعة أي مخالفات تطرأ في الميدان أثناء التفتيش.

ولأن النظام الذكي في الوزارة مسجلة عليه كل التفاصيل الخاصة بكل منشأة، من عدد العمال والمجال الذي تعمل فيه،

وكل التفاصيل الصغيرة والكبيرة، لمتابعة سير المهام التفتيشية والتواصل المباشر مع المفتشين، وتوجيههم إلى أفضل الممارسات العالمية المتبعة في التفتيش على الشركات، فيحدد النظام أنواع الزيارات التفتيشية للمنشآت، إضافة إلى تزويد المفتشين بنظام خرائط توضح مقار وجودهم والمنشآت التي يقومون بمتابعتها والتفتيش عليها، وضمان أن تكون أوراق أية منشأة مستوفية لكل المعايير والاشتراطات

في الشركة الأولى

عبد الله عبد الكريم أكد أن حملة التفتيش تعتمد على مقابلة صاحب العمل أو من ينوب عنه، مع وجوب تعريف المفتش بنفسه وإبراز بطاقته لإثبات صفته الرسمية عند قيامه بمهام تفتيش العمل، ثم تقديم شرح كافٍ لصاحب المنشأة عن سبب عملية التفتيش، والأمور التي سيتم التحقق منها أو التفتيش عليها، وهل لديه مخالفات تتم مراقبتها عن طريق حماية الأجور أو انتهاء البطاقات، أو وجود مخالفين وغيرها

وقال عبد العزيز الحمادي: بعد التعرف إلى الشخص المسؤول في الشركة المطلوبة نتأكد من التزامها من خلال مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 أولاً من عدة بنود، أولها أن تكون كل الأجور مدفوعة، وسجلات الموظفين والعمال سليمة، ومنح العامل إجازاته القانونية، وهل تم تشغيله أكثر من جمعتين

في التفتيش على الشركة الأولى، وبعد التأكد من هوية المدير المسؤول، تم التأكد من وجود سجلات للموظفين والعمال، وجرى البحث في عقود العمل للتأكد من سلامتها، والسجلات، وهل هناك وجود لأي استقطاعات من راتب العامل بغير حق، وفي حالة حصوله على عمولة هل تم إعطاؤها بشكل سليم، وحسب المنصوص عليه في العقد، واحتساب ساعات العمل الإضافية في حالة حاجة العمل لذلك

وفجأة انتبه المفتشان لأشارة أتهما من النظام بالوزارة يخبرهما انه يوجد 3 عمال لم يحصلوا علي رواتبهم خلال شهري أكتوبر ونوفمبر، ما أدى لطلب المفتشين من المدير إعطائهما كشوف الرواتب، وبيان حالة 3 عمال خلال الشهرين، حيث تبين انهم خارج البلاد في إجازة سنوية، وتم تسليمهم راتب الشهرين قبل مغادرتهم البلاد، وكتب المفتشان الملاحظة لكتابتها داخل النظام

جولات أخرى

وعند الانتهاء من المنشأة الأولى أعطى الجهاز الذكي إشارة من النظام بخط السير لمنشأة أخرى للتأكد من مساحة الشركة، حيث طلب صاحبها زيادة في عدد الإداريين إلى 8 أشخاص، والمطلوب تحديد هل الشركة تستوعب أم لا

وفي دقائق معدودة تم التحرك بسيارة التفتيش المجهزة إلى الشركة الثانية و«الخليج» بصحبتهما، ودخلا الى الشركة، ونفس ما حدث في الشركة الأولى من حيث التأكد من سلامة جميع الأوراق والبيانات، جرى التأكد فعلا من أن الشركة تحتاج الى هذا العدد من الإداريين ودونا ملاحظتهما بذلك.

ثم تابعا رحلتها إلى شركة ثالثة توجد عليها ملاحظات أن 5 بطاقات منتهية لديها، وبخبرة المفتشين تأكدا من كل شيء في الشركة، وشددا على مراجعة الوزارة وتجديد البطاقات

وفي إحدى الشركات، شرح المفتشان بعض الأمور الغافل عنها صاحب المنشأة، وأكدوا خلال الحملات التفتيشية على

نشر الوعي بقانون العمل، ومن ضمن ذلك ضرورة التزام المنشآت بعدم تشغيل العمال إلا بعد الحصول على التراخيص اللازمة من الوزارة، وهو الأمر الذي يسهم في ضبط سوق العمل وتنظيمه والحد من المخالفات، كما يقومون بتزويد وتوجيه أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تمكنهم من اتباع أحسن الوسائل لتنفيذ أحكام القانون.

التأكد من كل البيانات

ولاحظنا خلال الجولة أن المفتشين يحرصان على التأكد من كل البيانات الخاصة بهذه المنشآت، ويتم تصوير الأوراق من ثم التدقيق عليها من خلال مخاطبة المسؤول عن الشركة للتأكد من حقيقة وجود العمال، وتبين أن الشركة لديها بلاغ هروب.

وعند الرجوع للوزارة يتم تحليل البيانات الإلكترونية المتوافرة داخلياً ومحلياً لجميع المنشآت المسجلة بالوزارة، ثم يتم فرزها كمهام تفتيشية وفقاً لدرجة الخطورة والتجاوزات، وتخصيصها وترتيبها حسب الأولوية، وتحويلها فيما بعد لمفتشي العمل عبر أجهزة تفتيش ذكية تضمن سرعة ودقة إجراءات التفتيش، وإعادة نتائج تنفيذ المهام كبيانات إلكترونية تتم الاستفادة منها في تحليل سوق العمل واتخاذ الإجراءات التصحيحية، وأكد المفتشان أن الجولات مستمرة على المنشآت التي يتبين أن لديها لمخالفات حتى يتم تعديلها.

مفتشات من العنصر النسائي

يوجد أيضاً في وزارة الموارد البشرية والتوطين عدد من العنصر النسائي يقمن بالتفتيش في المنشآت النسائية، كالمصالونات، والشركات التي تقوم ببيع ملابس نسائية، والأماكن التي لا يستطيع الرجل الدخول إليها، وأثبتت المفتشات قدرتهن على العمل وتعقب مخالفات قوانين العمل، وتكثيف الجهود لضبط أسواق العمل، والقضاء على المنشآت المخالفة.

وتعمل وزارة الموارد البشرية والتوطين على تطوير كفاءة أداء المفتشين في الميدان وتوحيد إجراءاتهم، وإعطاء أجهزة ذكية لتوفير الوقت والجهد ورفع جودة المخرجات.

ويتم التفتيش على معايير خاصة بساعات العمل، والتوطين، والأجور، وتشغيل النساء، إضافة إلى عقود العمل، والسجلات والملفات والأجور والإجازات، والصحة والسلامة المهنية.

ألف منشأة 314

يبلغ عدد المنشآت المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين 314 ألفاً و450 منشأة ما يؤكد ضرورة زيادة عدد المفتشين، وكذلك استخدام نظام التفتيش الذكي، الذي يعتبر الأول من نوعه في المنطقة يعتمد في مراحل عمله على تحليل بيانات المنشآت المسجلة لدى وزارة الموارد البشرية والتوطين، بالاعتماد على الأنظمة الداخلية للوزارة، مثل نظام حماية الأجور، والشكاوى العمالية، وتصاريح العمل، ونظام التقييم الذاتي ونظام الانقطاع عن العمل وغيرها من الأنظمة، إضافة إلى تحليل البيانات التي يتم استقاؤها من الأنظمة التابعة لشركاء الوزارة الذين ترتبط معهم إلكترونياً، مثل وزارة الداخلية، ودوائر التنمية الاقتصادية، وغيرها من الجهات الحكومية الاتحادية والمحلية ذات الصلة، وأن النظام يقوم ببناء على عمليات تحليل البيانات بتصنيف المنشآت وفقاً لدرجة الخطورة، ضمن خمسة مستويات، ومن

ثم تحديد أولويات المتابعة للمفتشين بشكل يومي من خلال أجهزة تفتيش ذكية تضمن سرعة ودقة إجراءات التفتيش على المنشآت المستهدفة.

والنظام الذي دخل حيز التنفيذ قبل نحو عام من شأنه إحداث نقلة نوعية في عمل قطاع التفتيش بالوزارة. ويحقق مخرجات ذات كفاءة عالية، من حيث قراءة المعطيات السلبية في سوق العمل بشكل تلقائي، وتوجيه عمليات التفتيش نحو تحقيق الاستقرار النسبي للسوق، فضلاً عن تطوير كفاءة أداء المفتشين في الميدان وتوحيد إجراءاتهم، وإيجاد قاعدة بيانات ضخمة لدى الوزارة تحتوي على جميع تفاصيل المنشآت والعمال، وأتمتة عمليات التفتيش. وتحقيق عنصر الاستباقية في متابعة المنشآت والتنبيه بالمشكلات وسرعة إنجاز وضبط المخالفات

مبادرة المفتش الشامل

تتبنى وزارة الموارد البشرية والتوطين مبادرة «المفتش الشامل» التي ينبثق عنها 12 فريقاً حرصاً من وزارة الموارد البشرية والتوطين، على استحداث وتوفير أدوات رقابية مبتكرة لضمان تطبيق التشريعات بما يحقق المصلحة المشتركة لطرفي الإنتاج والارتقاء بمستوى الخدمات التي يقدمها قطاع التفتيش في الوزارة. وتهدف المبادرة إلى توعية المنشآت والرقابة عليها وتحديداً التي يعمل لديها أكثر من 50 عاملاً وتوفير السكن لهؤلاء العمال، حيث تعمل فرق «المفتش الشامل» على زيارة تلك المنشآت لتوعية أصحابها والعمال بتشريعات سوق العمل، إضافة إلى التحقق من التزام المنشأة بقانون تنظيم علاقات العمل بما في ذلك تشغيل العمال، وفقاً لساعات العمل القانونية، والالتزام بسداد الأجور والمستحقات المالية، والالتزام بتشغيل النساء والأحداث ضمن اشتراطات أحكام القانون وغيرها من المحاور. وتكمن أهمية المفتش الشامل في متابعة التزام المنشآت بالقانون وتصحيح أوضاع المخالفة منها، والتعرف إلى أوضاع العمال بصورة أكثر، وفي نشر مبادئ وأخلاقيات العمل والالتزام به كقيمة حضارية تسهم في بناء المؤسسات وفي توفير فرص العمل وزيادة الإنتاج والكفاءة في الأداء بما يحقق تنمية المؤسسات. وأن الزيارات التي تنفذها الفرق تأخذ أشكالاً متعددة، منها ما يتعلق بالتوعية، وأخرى بالتفتيش، حيث يتم التفتيش الدوري على المقر الرئيسي للمنشأة وفروعها والتدقيق على جميع سجلات المنشأة

عقوبات

قانون تنظيم علاقات العمل يعاقب بغرامة مقدارها 50 ألف درهم كل صاحب منشأة استخدم أجنبياً على غير كفالته، أو لم يقيم بتشغيله، أو تركه يعمل لدى الغير من دون الالتزام بالشروط والأوضاع المقررة، ومن دون الحصول على التصريح اللازم لذلك، وتتعدد الغرامات بتعدد العمال المخالفين حتى تصل إلى خمسة ملايين درهم. فيما نص القانون على إضافة عقوبة الحبس إلى عقوبة الغرامة في حال عودة صاحب العمل إلى ارتكاب هذه المخالفة