**القانون الكويتي رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي**

**مراجعة تحليلية في ضوء معايير العمل الدولية**

**فهرس المحتويات**

مقدمة في نشأة وتطور تشريع العمل الكويتي

التشريع العمالي ودستور دولة الكويت

القرارات المنفذة لقانون العمل في القطاع الأهلي

معايير العمل الدولية وتصديقات الكويت على اتفاقيات العمل الدولية

الحقوق الأساسية في العمل

1. العمل الجبري
2. عمل الأطفال
3. المساواة وعدم التمييز

ساعات العمل والعمل الإضافي

العمل المرن

عمل المرأة

عقد العمل

**مقدمة في نشأة وتطور تشريع العمل الكويتي:**

كان قانون العمل في القطاع الاهلي لسنة 1959 أول قانون ينظم شؤون العمل في الكويت، حيث استمر العمل به لمدة تقارب الخمس سنوات تم خلالها إجراء تعديلين على نصوصه، الأول كان في عام 1960 بموجب المرسوم الأميري رقم (43) لسنة (1960) والثاني كان في عام 1961 بموجب القانون رقم (1) لسنة (1961)، إلى أن صدر القانون رقم (38) لسنة (1964) في شأن العمل في القطاع الأهلي الذي ألغى قانون عام 1959 وتعديلاته وحل محله، واستمر العمل به لمدة طويلة نسبيا قاربت 26 عاما أي حتى عام 2010.

وبالطبع كان القانون رقم (38) لسنة (1964) أكثر تطورا من سابقة وانسجاما ومواكبة لاحتياجات سوق العمل وتطوراته المتسارعة في ذلك الوقت بما في ذلك تعقيدات علاقات العمل التي توسعت بتوسع قطاعات العمل وتنوعها وظهور قطاعات عمل ومهن لم تكن معروفة سابقا، واتساع حجم العمالة الأجنبية وانتشارها في مختلف القطاعات، وتضمن مواضيع أساسية في تنظيم العمل في القطاع الأهلي وفي علاقات العمل فيه، ومن ذلك الأحكام الخاصة بتنظيم استخدام العمال الأجانب، وتنظيم عقود العمل، وأحكام انتهاء عقد العمل، والأجور، وساعات العمل والاجازات، وأنظمة العمل داخل المؤسسات، والوقاية من أخطار العمل وإصابات العمل، وتعويضات إصابات العمل وأمراض المهنة، وعمل الأحداث، وتشغيل النساء، ومنظمات العمال وأصحاب العمل، ونزاعات العمل الجماعية،

وقد تم إجراء عدد من التعديلات على القانون في عام 1968 بموجب القانون المعدل رقم (43) لسنة (1968) الذي وضع نصوصا خاصة بالعاملين في القطاع النفطي ومنحهم عدد من المزايا في باب خاص أضيف إلى القانون الأصلي بعنوان (تشغيل العمال في صناعة النفط)، ثم تلا ذلك صدور القانون رقم (28) لسنة (1969) في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية، الذي عالج علاقات العمل في القطاع النفطي وفقا لما جاء في المادة الثانية منه التي نصت على:- "تسرى أحكام هذا القانون على عمال النفط دون غيرهم، وتسري عليهم كذلك، فيما لم يرد فيه نص في هذا القانون والقرارات المنفذة له، أحكام القانون رقم 38 لسنة 1964 في شأن العمل في القطاع الأهلي".

وفي عام 2010 وبعد مشاورات بين ممثلي أطراف العمل صدر "القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي" الذي تسري أحكامه على العاملين في القطاع الأهلي، ليلغي القانون "رقم 38 لسنة 1964" ويحل محله استجابة للتغيرات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية وما ترتب عليها من ظهور ضروب جديدة من العمل و(لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال لما لذلك من آثاره الإيجابية على الناتج القومي من ناحية وتمشيا مع الإتجاهات العالمية في الإهتمام بالطبقة العاملة من ناحية أخرى)[[1]](#footnote-1) ، وقد تضمن القانون الجديد قواعد وأحكام متطورة على القانون السابق وأكثر قربا من معايير العمل الدولية، ونظم في أحكامه شؤون الإستخدام والتدريب المهني، وعقود العمل وأحكام انتهاء عقد العمل، وحقوق نهاية الخدمة، والأجور، وساعات العمل والراحة والعطل، والإجازات، وتشغيل الأحداث والنساء والسلامة والصحة المهنية، وعلاقات العمل الجماعية، وتفتيش العمل.

وتسري أحكام هذا القانون على العاملين في القطاع الأهلي، وعلى عقد العمل البحري فيما لم يرد بشأنه نص في قانون التجارة البحرية أو يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل[[2]](#footnote-2)، وعلى القطاع النفطي فيما لم يرد بشأنه نص في قانون العمل في قطاع الأعمال النفطية أو يكون النص في هذا القانون أكثر فائدة للعامل[[3]](#footnote-3)، وقد استثني هذا القانون العمالة المنزلية من أحكامه خاصة بعد أن صدر قانون خاص بشأنهم وهو قانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية.

**التشريع العمالي ودستور دولة الكويت:**

أولى الدستور الكويتي الصادر في عام 1962 اهتماما خاصا بشؤون العمل وتطرق إلية في عدد من مواده، فقد اعتبرت المادة (16) منه أن العمل هو أحد المقومات الأساسية لكيان الدولة الإجتماعي وللثروة الوطنية وأنه من الحقوق الفردية ذات الوظيفة الإجتماعية التي ينظمها القانون، وأوجبت المادة (22) أن ينظم القانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، وضمنت المادة (41) لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، واعتبرت في نفس الوقت أن العمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، تقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه، وحظرت المادة (42) العمل الإجباري الا في الأحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل، وضمنت المادة (43) حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أسس وطنية وبوسائل سلمية مكفولة وفقا للشروط والأوضاع التي يبينها القانون، وحظرت اجبار أحد على الانضمام إليها.

**القرارات المنفذة لقانون العمل في القطاع الأهلي[[4]](#footnote-4):**

 صدر بموجب القانون رقم (6) لسنة 2010 عدد كبير من القرارات التنفيذية، معظمها صدر في الأعوام من 2010 إلى 2015، وقد أحسن المشرع الكويتي باعتماد هذا الأسلوب في التشريع العمالي بأن يتم تحديد التفاصيل الفنية أو الإجرائية بقرارات وزارية أو إدارية بدلا من إقحام القانون بهذه التفاصيل وجعلها نصوصا مقيدة تفتقد إلى المرونة بصورة يصعب معها فيما بعد إجراء التعديلات عليها في الأوقات المناسبة عند اللزوم.

ومن القرارات التي صدرت، ما يتعلق بساعات العمل والعمل الإضافي، والحد الأدنى للأجور، وشؤون الوقاية والحماية من أخطار العمل، وإصابات العمل وأمراض المهنة، وتحريم السخرة في العمل، وإصدار تصاريح وأذونات العمل وشروطها ورسومها، والشؤون المتعلقة بالتنظيم النقابي للعمال وأصحاب العمل، والنزاعات العمالية الجماعية، والمفاوضات الجماعية، غير أن هناك بعض القضايا التي وردت في هذه القرارات كان من الأفضل أن ترد في صلب القانون لأهميتها ولكونها من المبادئ القانونية التي يجب أن تكون راسخة ومعترف بها من أعلى مستويات التشريع الوطني كما هو الحال بالنسبة لموضوع تحريم السخرة في العمل، وبعض الشؤون المتعلقة بالتنظيم النقابي للعمال وأصحاب العمل.

**معايير العمل الدولية وتصديقات الكويت على اتفاقيات العمل الدولية:**

صادق الكويت على 19 اتفاقية من اتفاقيات العمل الدولية من أصل (189) اتفاقية أصدرتها منظمة العمل الدولية لغاية الآن، منها 7 اتفاقيات من الاتفاقيات الأساسية الثمانية التي تمثل المبادئ الأربعة الأساسية التي أكد عليها إعلان المبادىء والحقوق الأساسية في العمل الذي أصدرته المنظمة عام 1998، وهي الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، حيث صادق الكويت على الإتفاقيات الأساسية التالية:-

1. الاتفاقية رقم (29) بشأن العمل الجبري، وصادق عليها عام 1968
2. الاتفاقية رقم (105) بشأن إلغاء العمل الجبري، وصادق عليها عام 1961
3. الاتفاقية رقم (87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وصادق عليها عام 1961
4. الاتفاقية رقم (98) بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وصادق عليها عام 2007
5. الاتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، وصادق عليها عام 1966
6. الاتفاقية رقم (138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، وصادق عليها عام 1999
7. الاتفاقية رقم (182) بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، وصادق عليها عام 2000

ولم يصادق على اتفاقية واحدة من الإتفاقيات الأساسية وهي الاتفاقية رقم (100) بشأن المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية 1951.

ومن ضمن الإتفاقيات الأخرى التي صادق عليها الكويت اتفاقيتين من اتفاقيات الحوكمة الأربعة، وهما الإتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل، وصادق عليها عام 1964، والإتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، وصادق عليها عام 2000.

أما باقي الإتفاقيات المصادق عليها فكانت من الإتفاقيات التقنية، حيث تركز اهتمام الكويت في هذا المجال على موضوع أوقات العمل، فصادق في عام 1961 على خمس اتفاقيات تتعلق بذلك وهي الإتفاقية رقم 1 بشأن ساعات العمل (الصناعة)، والإتفاقية رقم 30 بشأن ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، والإتفاقية رقم 52 بشأن الإجازات المدفوعة الأجر، والإتفاقية رقم 89 بشأن العمل الليلي (المرأة) (المنقحة)، والإتفاقية رقم 106 بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب).

وكذلك صادق على اتفاقيتين من اتفاقيات السلامة والصحة المهنية، وهما الإتفاقية 119 بشأن حراسة الآلات، وصادق عليها عام 1964، والإتفاقية رقم 136 بشأن البنزين، وصادق عليها عام 1974، وثلاث اتفاقيات أخرى تتعلق بالتشغيل، والمعوقين، ومراجعة المواد النهائية، وهي الإتفاقية رقم 116 بشأن مراجعة المواد النهائية، وصادق عليها عام 1963، والإتفاقية 117 بشأن السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، وصادق عليها عام 1963، والإتفاقية رقم 159 بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقين)، وصادق عليها عام 1998.

ومن الواضح أن هذه التصديقات قد أثرت بشكل واضح على صياغة تشريعات العمل الكويتية سواء في قانون العمل النافذ حاليا رقم (6) لسنة 2010 والمراسيم والقرارات الصادرة بموجبه، وفي القانون الملغي الذي سبقه رقم (38) لسنة (1964)، حيث راعت العديد من الأحكام التي وردت في كل منها بمستويات متفاوتة المعايير والمتطلبات التي نصت عليها الإتفاقيات المصادق عليها، إلا أن هناك معايير وأحكام أخرى ما زالت بحاجة لمراجعة التشريعات الوطنية بشأنها والعمل على الإستجابة لمتطلبات الإتفاقيات المصادقة عليها ولملاحظات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات بخصوص الإتفاقيات التي صادق عليها الكويت، وتقارير الإتفاقيات غير المصادق عليها والتوصيات، وتقارير الملاحظات والطلبات المباشرة التي أرسلتها اللجنة إلى الكويت، والتي سيتم استعراض بعضها لاحقا.

**الحقوق الأساسية في العمل:**

سيتم تاليا استعراض وضع الكويت فيما يتعلق بثلاثة من المبادئ الأربعة الأساسية التي أكد عليها إعلان المبادىء والحقوق الأساسية في العمل الذي أصدرته المنظمة عام 1998، وهي مبادئ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، أما فيما يتعلق بمبدأ الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية فسيترك لدراسة أخرى متخصصة في هذا المجال.

1. **العمل الجبري**

صادق الكويت على اتفاقية العمل الدولية رقم (105) بشأن إلغاء العمل الجبري عام 1961، ثم في عام 1968 صادق على الإتفاقية رقم (29) بشأن العمل الجبري، وهما من الإتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وقد عرفت الإتفاقية رقم 29 العمل الجبري بأنه: (كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع الشخص بأدائها بمحض اختياره)، وأوجبت أن يكافأ العمال عن عملهم ساعات تزيد على ساعات العمل العادية بنفس معدلات الأجور السائدة عن الساعات الإضافية في العمل الإرادي، وبأن لا تتعدى أقصى مدة يجوز فيها تشغيل أي شخص إلزاميا من أي نوع 60 يوما خلال 12 شهرا يحسب منها الوقت المستغرق في الذهاب إلى العمل والعودة منه.

وأوجبت الإتفاقية رقم 105 حظر أشكال العمل الجبري وعدم اللجوء إليه كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الإقتصادي أو الإجتماعي القائم، أو كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الإقتصادية، أو كوسيلة لفرض الإنضباط على الأيدي العاملة، أو كعقاب على المشاركة في اضرابات، أو كوسيلة للتمييز العنصري أو الإجتماعي أو الوطني أو الديني، على الدولة العضو حظر العمل الجبري بكل أشكاله حظرا تاما.

كما أوجبت على السلطات الرسمية في الدولة المصادقة أن تنص تشريعاتها على تجريم أشكال الإستغلال، وأن تتضمن تشريعاتها وسوابقها القضائية تعريفات واضحة، والتأكد من عدم الإعتماد على عنصر موافقة الضحية على الإستغلال، والتأكد من تطبيق الأحكام ذات العلاقة حتى لو لم يتحقق الغرض من الإستغلال.

ولم يتضمن القانون الكويتي رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل بالقطاع الأهلي نصوصا خاصة بالعمل الجبري وتعريفه وتجريمه، إلا أنه في عام 2011 صدر عن وزير الشئون الاجتماعية والعمل القرار الوزاري رقم 201 لسنة 2011 بشأن (تحريم السخرة في العمل)، وحظر على أصحاب الأعمال في القطاع الأهلي استعمال أي وسيلة من شأنها حمل العمال عنوة على العمل لديهم أو إجبارهم على القيام بأعمال تخرج عن مهام وظيفتهم، وكذلك تشغيل عمال لديهم بدون أجر، ونص على أنه مع ذلك يجوز لأصحاب الأعمال في حدود القانون والقرار الوزاري رقم (188/2010) "بشأن ساعات العمل الإضافي في القطاع الخاص" تكليف العاملين لديهم بالعمل ساعات إضافية، وأجاز القرار للوزارة أن توقف ملف صاحب العمل بصفة نهائية أو مؤقته إذا خالف أحكام هذا القرار، وذلك مع عدم الإخلال بحكم المادة (141) من القانون رقم (6/2010) أو أي عقوبة أشد منصوص عليها في قانون آخر، علما بأن المادة (141) تنص على معاقبة كل من يخالف أحكام القانون والقرارات المنفذة له والتي لم يرد بشأنها عقوبة خاصة بتوجيه إخطار له بتلافي المخالفة خلال فترة على لا تزيد على ثلاثة أشهر، وإذا لم يتم تلاف المخالفة يعاقب المخالف بغرامة ما بين (100 – 200) دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف العقوبة في حال تكرار المخالفة خلال 3 سنوات.

أما في القانون فقد وردت بعض الأحكام التي تساهم في الحد من العمل الجبري، ومن ذلك المادة 28 التي حظرت تخفيض أجر العامل خلال فترة سريان العقد، واعتبرت باطلاً بطلاناً مطلقا كل اتفاق سابق على سريان العقد أو لاحق لسريانه يخالف ذلك لتعلقه بالنظام العام، كما حظرت نفس المادة تكليف العامل القيام بعمل لا يتفق مع طبيعة العمل المبينة في العقد أو لا يتناسب مع مؤهلات وخبرات العامل التي تم التعاقد معه على أساسها، والمادة 29 التي أوجبت أن تحرر جميع العقود باللغة العربية ويجوز إضافة ترجمة لها بإحدى اللغات الأخرى مع الاعتداد بالنص العربي عند وقوع أي خلاف، وأن يسري ذلك على كافة المراسلات والنشرات واللوائح والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله.

وقد جاءت هذه الأحكام سواء في القانون أو في القرار منسجمة مع متطلبات المعايير الدولية بشكل عام، إلا أنه ونظرا لأهمية هذا الموضوع ولضمان رسوخ هذه الأحكام وثباتها كان من الأفضل أن ترد في القانون نفسه وليس في قرار وزاري، ونظرا لتعدد أشكال العمل الجبري وتداخله مع بعض المخالفات الأخرى سواء المتعلقة بقانون العمل أو بغيره من القوانين، والممارسات التي تصل إلى مستوى الجرائم في القوانين الجزائية، فإن الأمر يتطلب أن يكون هناك تعريف واضح للعمل الجبري وأشكاله، بالإضافة إلى ضرورة تحديد موشرات خاصه بالعمل الجبري بحيث يستطيع العاملين في مكافحه العمل الجبري التمييز بين العمل الجبري وأي مخالفه لأحكام قانون العمل الساري المفعول ومن ذلك موشرات خاصه باستخدام الاطفال في العمل الجبري، وأن تنسجم هذه الموشرات مع المعايير الدوليه بهذا الشأن وأي مؤشرات صادره عن الجهات المختلفه خاصه مكتب الأمم المتحده المعني بمكافحه المخدرات والجريمه.

من جانب آخر فإن العقوبة المنصوص عليها في المادة (141) عبارة عن غرامة مالية ضئيلة لا تتناسب مع نوع الممارسة المرتكبة، حيث يفترض وضع نصوص خاصه تجرم ظاهره العمل الجبري على اعتبار انها جريمه وليست مخالفة وفرض عقوبات جنائيه او جزائيه على مرتكبها[[5]](#footnote-5)، وتحديد فئات العمال الضعيفه أو الاكثر عرضه للعمل الجبري وتشديد العقوبات في حال كان العمل الجبري يمارس على النساء والاطفال، ووضع نصوص خاصة تحظر الممارسات التي من شأنها أن تؤدي الى العمل الجبري خاصه حجز جوازات السفر والاحتجاز في مكان العمل والعمل سدادا للدين والتحرش الجنسي، وتشديد العقوبة عليها، وإغلاق المؤسسة لمدة مناسبة إذا تبين وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من أشكال الإعتداء الجنسي على العاملين لديه، مع مراعاة احكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول ذات علاقة بهذه الممارسات، وإضافة نصوص خاصه بالحمايه والرعايه لضحايا العمل الجبري لحين انتهاء مراحل التقاضي والحق في ايجاد فرصه عمل اخرى ضمن الاجراءات القانونيه المتبعه خاصه فيما يتعلق بالعماله المهاجرة.

أما فيما يتعلق بعقود العمل، وحيث أن المادة 29 من القانون تنص على جواز ترجمة العقد من اللغة العربية إلى لغات أخرى بينما كان من الأجدى الإلزام باستخدام لغة العامل غير العربي في العقود وفي أنظمة وأوامر العمل، نظرا لأهمية ذلك في تعريف العامل بحقوقه وواجباته، باعتبار أن ذلك يمثل أبسط حقوقه القانونية.

1. **عمل الأطفال**

صادق الكويت على اتفاقية العمل الدولية رقم 138 بشأن الحد الأدنى لسن الإستخدام في عام 1999، وفي عام 2000 صادق على الإتفاقية رقم 182 بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، وهما من الإتفاقيات الثمانية الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وتهدف الإتفاقية رقم 138على المدى البعيد إلى القضاء الكامل على عمل الأطفال، ووضعت حداً أدنى لسن العمل هو سن إتمام التعليم الإلزامي الذي اعتبرت انه لا يجوز أن يقل عن سن الخامسة عشرة، وعلى أن يتم منع تشغيل الأطفال حتى سن الثامنة عشرة في الأعمال التي يحتمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعتها أو الظروف التي تؤدى فيها، وأوجبت على الدول المصادقة أن تتعهد باتباع سياسة وطنية ترمي للقضاء فعليا على عمل الأطفال.

أما الإتفاقية رقم 182 فقد جاءت مكملة للاتفاقية رقم 138، وتهدف الى الحث على القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال أولا تمهيدا للقضاء التام والكلي على كافة أشكال عمل الأطفال، وأوجبت أن تضع الدولة بالتشاور مع الجهات المعنية آليات خاصة بمراقبة تطبيق أحكامها وتصميم وتنفيذ برامج عمل تهدف للقضاء على هذه الأعمال والنص في قوانينها على عقوبات جزائية بحق المخالفين، وحددت أسوأ أشكال عمل الأطفال بأنها:

* كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والعمل الاجباري أو استخدامهم في صراعات مسلحة.
* استخدام الأطفال أو تشغيلهم أو عرضهم لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال اباحية أو لأداء عروض اباحية.
* استخدام الأطفال أو تشغيلهم أو عرضهم لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما انتاج المخدرات والاتجار بها.
* الأعمال التي ترى الدولة بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال أنها تؤدي إلى الأضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، وعلى أن تضع الدولة قائمة بهذه الأعمال ومراجعتها بشكل دوري.

وقد حظر القانون الكويتي رقم (6) لسنة 2010 في المادة 19 منه تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية، وأجازت المادة 20 تشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بشرط الحصول على موافقة الوزارة وأن يكون تشغليهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة التي يصدر بها قرار من الوزير، وعلى أن يتم إجراء الكشف الطبي عليهم قبل إلحاقهم بالعمل وبعد ذلك في فترات دورية لا تجاوز ستة أشهر، ومنعت المادة رقم 21 تشغيلهم أكثر من ست ساعات يوميا بشرط الحصول على فترة راحة لا تقل عن ساعة بعد أربع ساعات عمل متوالية، وحظرت تشغيلهم ساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساء حتى الساعة السادسة صباحا.

أما العقوبات عن مخالفة أحكام عمل الأطفال فقد تركت إلى أحكام المادة 141 من القانون الخاصة بالعقوبات على أي مخالفة لأحكام القانون لم يرد بشأنها عقوبة خاصة، والتي نصت على أن يوجه إلى المخالف إخطار بتلافي المخالفة خلال فترة لا تزيد على ثلاثة أشهر، وفي حال عدم تصويب المخالفة خلال الفترة المحددة يعاقب المخالف بغرامة ما بين (100- 200) دينار عن كل عامل ممن وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف في حالة تكرار المخالفة خلال 3 سنوات.

وقد تضمن القرار الإداري رقم (839/ق) لسنة 2015 الصادر عن المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة في شأن تنظيم العمل في قطاعي العمل الأهلي والنفطي في البند السادس منه أحكاما خاصة بتشغيل الأحداث، ومن ذلك شروط وإجراءات طلب الإذن بتشغيل الأحداث من سن 15 فأكثر الذي يتوجب على صاحب العمل تقديمه إلى الهيئة العامة للقوى العاملة، وقائمة بالصناعات التي يحظر تشغيل الأحداث فيها، تشتمل على 24 صنفا من الأعمال والصناعات، إضافة إلى حظر مشاركة الأحداث في مسابقات الهجن أو ما يشابهها[[6]](#footnote-6)، غير أن قائمة الأعمال هذه جاءت قاصرة حيث لم تشتمل على العديد من الأعمال الأخرى الخطرة، كالعمل على السفن، وحراسة الأنفس والممتلكات، والأعمال التي تعرض أخلاق الطفل ونفسيته للمخاطر كالمقاهي والفنادق وأماكن الترفيه بأنواعها، والأعمال التي تتطلب تواجده منفردا في موقع العمل، والعمل في الطرقات، والأعمال التي تعرض الطفل للمخاطر البيولوجية (فيروسات، بكتيريا، طفيليات...) كالعمل في المستشفيات والمراكز الصحية والتعامل مع النفايات الطبية، وأعمال النظافة وجمع النفايات، الأمر الذي يتطلب إجراء مراجعة شاملة للقائمة بالتعاون مع مختصين في هذا المجال وتطويرها على هذا الأساس.

وقد أبدت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية في تعليقات لها أن المادة 2 من قانون العمل مقروءة بالاقتران مع الباب 27 تعني ضمنا أن أحكام قانون العمل، بما في ذلك الحد الأدنى للسن، لا تنطبق إلا على علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل في القطاع الخاص، وبناءا على ذلك فإن الأطفال الذين يعملون بدون عقد عمل، مثل الأطفال العاملين لحسابهم الخاص، لا يستفيدون من حظر عمل الأطفال (الأطفال دون سن 15 سنة) على النحو المنصوص عليه في المادة 19 من قانون العمل[[7]](#footnote-7).

كما أن العقوبة على مخالفة الأحكام الخاصة بعمل الأطفال الواردة في المادة (141) تعتبر غير رادعة ولا تتلائم وحجم وخطورة هذه المخالفات وخاصة تشغيل الأطفال في الأعمال الخطرة، مما يستدعي الأخذ بملاحظات لجنة خبراء منظمة العمل الدولية بهذا الخصوص في وتشديد العقوبة على صاحب العمل المخالف بما ينسجم مع خطورة هذه المخالفة[[8]](#footnote-8).

1. **المساواة وعدم التمييز**

صادق الكويت على اتفاقية العمل الدولية رقم (111) بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة، غير أنه لم يصادق على الإتفاقية الأخرى ذات العلاقة بموضوع المساواة وعدم التمييز وهي الإتفاقية رقم (100) بشأن المساواة في الأجور، والإتفاقيتان من الإتفاقيات الثمانية الأساسية لمنظمة العمل الدولية.

وقد عرفت الإتفاقية رقم (111) التمييز بأنه كل تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الإجتماعي، يكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الإستخدام أو المهنة، وأوجبت على الدولة أن تضمن تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الإستخدام والمهنة من خلال عدد من التدابير منها سن القوانين اللازمة لذلك وإلغاء أي أحكام قانونية أو تعليمات أو ممارسات لا تتسق مع هذ المبدأ.

أما الإتفاقية رقم (100) فتهدف إلى مساواة العمّال والعاملات في الأجر عن الأعمال ذات القيمة المتساوية، وتحديد معدّلات الأجور فيها دون تمييز قائم على الجنس، وتنطبق على جميع العمال وجميع القطاعات، وتشمل جميع عناصر الأجر من خلال المقارنة الموضوعية بين الوظائف.

واعتبرت أن عناصر الأجر تشمل الأجر العادي الأساسي أو الحد الأدنى من الأجور، مضافا إليه جميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمّال مقابل العمل بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقدًا أو عينًا، وأن الإختلافات في الأجور المبنية على فروقات العمل الواجب انجازه بناءا على تقييم موضوعي للوظائف وغير القائمة على التفرقة بين المرأة والرجل لا تعتبر مخالفة لمبدأ المساواة في الأجور.

وقد نصت المادة (26) من القانون الكويتي رقم (6) لسنة 2010 على أن (تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل)، بينما لم ترد نصوص أخرى تحظر التمييز وتوجب المساواة في الإستخدام والمهنة باستثناء ما ورد في المادة رقم 46 التي نصت على عدم جواز إنهاء خدمة العامل بسبب الجنس أو الأصل أو الدين[[9]](#footnote-9).

ويشكل نص المادة 26 المشار إليها أعلاه تقدما نوعيا في ضمان المساواة في الأجور بين الذكور والإناث بما ينسجم مع أحكام الإتفاقية رقم 100 التي لم يصادق عليها الكويت والتي تعتبر واحدة من الإتفاقيات الثمانية الأساسية، الأمر الذي يؤشر إلى إمكانية مصادقة الكويت على هذه الإتفاقية، واتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة بشأنها وتطوير تشريعاتها لهذه الغاية ومن ذلك النص صراحة على وجوب عدم التمييز في الأجور بين الجنسين عند تساوي قيمة العمل، واعتبار التمييز في ذلك مخالفة تستوجب العقوبة، مع التأكيد على أنه لا يعتبر مخالفة لمبدأ المساواة في الأجر وجود فروق بين معدلات الأجور نتيجة الفرق في الأعمال الواجب إنجازها، ودراسة موضوع التقييم الموضوعي للوظائف الذي يصنف الوظائف حسب محتوياتها لغايات تحقيق المساواة في الأجور بين العاملين ومدى إمكانية الأخذ بهذا التوجه في التشريع الكويتي وإصدار قرار وزاري سندا للمادة 26 يحدد أسس تقييم الوظائف لغايات المساواة في الأجور.

أما بخصوص ضمان تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الإستخدام والمهنة، فإن تحقيق ذلك يتطلب بالضرورة إضافة نصوص صريحة في القانون تحظر التمييز بين العمال على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو الدين فيما يتعلق بأي من شروط العمل أو الحقوق أو الإمتيازات أو الترقية، وكذلك دراسة إمكانية المصادقة على الإتفاقية رقم 171 بشأن العمل الليلي، التي تشمل الذكور والإناث وتهدف إلى حماية العمال الليليين والتأكد من لياقتهم الصحية للعمل الليلي، ومساعدتهم على أداء مسؤولياتهم العائلية والإجتماعية وتوفير فرص الترقية المهنية لهم والتعويضات المناسبة، ومراجعة المادة 22 والمادة 23 من القانون والقرار الإداري رقم (839/ق) لسنة 2015 الصادر عن المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة في شأن تنظيم العمل في قطاعي العمل الأهلي والنفطي بما يضمن أن لا تشوبها شبهة التمييز ضدها وتقييد حقها في الحصول على فرصة العمل المناسبة، ومراعاة ملاحظات لجنة الخبراء فيما يتعلق بأن معايير الحماية من العمل الليلي يجب أن تكون للرجال والنساء على السواء عملا بالإتفاقية (111) واتفاقية العمل الليلي (171)[[10]](#footnote-10)، والنظر في إمكانية إنشاء صندوق خاص يساهم فيه (العمال وأصحاب العمل والحكومة) لتمويل أجور المرأة أثناء إجازة الوضع (المادة 24) عملا بما ورد في الإتفاقية (103) بشأن حماية الأمومة التي تنص في المادة (4) منها على عدم جواز أن يتحمل صاحب العمل وحده عبء أجور إجازة الأمومة.

**ساعات العمل والعمل الإضافي**

صادق الكويت في عام 1961 على مجموعة من اتفاقيات العمل الدولية ذات العلاقة بأوقات العمل، وهي الإتفاقية رقم (1) بشأن تحديد ساعات العمل في الصناعة، والإتفاقية رقم (30) بشأن ساعات العمل في التجارة والمكاتب، والإتفاقية رقم (52) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، والإتفاقية رقم (89) بشأن العمل ليلاً (النساء)، والإتفاقية رقم (106) بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب).

وقد هدفت الإتفاقية (1) إلى أن لا تزيد ساعات العمل في الصناعة على 8 ساعات يوميا أو 48 ساعة أسبوعيا، وأجازت تجاوز عدد الساعات هذه في العمليات التي تستلزم بطبيعتها أن تؤدى وفق ورديات متتابعة بشرط أن يبقى متوسط الساعات 8 يوميا و48 أسبوعيا، على أن يتم تحديد العمليات المقصودة بذلك بقائمة تضعها الدولة، كما أجازت زيادة ساعات العمل بالقدر الضروري في الحالات الطارئة كوقوع حادث أو تهديد بوقوعه وفي الأعمال الإضطرارية وفي حالة القوة القاهرة، وعلى أن يقوم أصحاب العمل بالإعلان بشكل واضح عن مواقيت العمل وفترات الراحة، وتسجيل العمل الإضافي في سجل خاص.

وقد أكدت الإتفاقية (30) الخاصة بالعمل في التجارة والمكاتب على مبادئ الإتفاقية رقم (1)، وأجازت تقسيم ساعات العمل الأسبوعية بما لا يتجاوز 10 ساعات يوميا، وتمديد ساعات العمل اليومية لتعويض ساعات العمل الضائعة في حالة الأعياد المحلية والأسباب الطارئة والقوة القاهرة، وبما لا يزيد على ساعة واحدة يوميا، وبموجب الإتفاقية (106) يتمتع العاملون في هذه القطاعات بالحق في فترة راحة أسبوعية متصلة لا تقل عن 24 ساعة كل سبعة أيام، وعلى أن يتزامن موعد يوم الراحة ما أمكن مع اليوم المتعارف عليه كيوم راحة حسب التقاليد السائدة في الدولة، مع جواز وقف فترة الراحة أو تقصيرها في حالة وقوع حادث أو القوة القاهرة أو تنفيذ أشغال عاجلة لتفادي خلل شديد بسير العمل ولمنع خسارة السلع وتلفها، وعلى أن تحدد هذه الظروف بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال، وأن يمنح العمال فترات راحة تعويضية لمدة مماثلة على الأقل.

وفي القانون الكويتي رقم (6) لسنة 2010 تم التطرق إلى موضوع ساعات العمل والعمل الإضافي في المواد (46 و65 و66)، وكذلك في القرار الوزاري رقم (188/ع) لسنة 2010 بشأن ساعات العمل الإضافي، وفي القرار الوزاري رقم (201 /ع ) لسنة 2011 بشأن تحريم السخرة في العمل.

واعتبر المشرع الكويتي أن الحد الأعلى لعدد ساعات العمل اليومية يجب أن لا تتجاوز 8 ساعات، 48 أسبوعيا، في شهر رمضان 36 أسبوعيا، ويجوز إنقاصها بقرار من الوزير في الأعمال المرهقة أو المضرة بالصحة أو لظروف قاسية، كما اعتبر أن الحد الأعلى لساعات العمل في المنشأت التي تستلزم طبيعتها أن تؤدى بصفة مستمرة بورديات أو نوبات متتابعة 56 ساعة في الأسبوع، غير أنه لم يضع قائمة بالعمليات التي تستلزم بطبيعتها أن تؤدى وفق ورديات متتابعة، ولم يحدد فيما إذا كانت الأحكام الخاصة بساعات العمل تسري على الأشخاص في المناصب العليا في المؤسسات ممن يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة أو إدارتها.

أما بخصوص فترات الراحة فأوجب أن يستريح العامل لمدة ساعة بعد كل خمس ساعات عمل متصلة، باستثناء العمل في القطاع المصرفي والمالي والإستثماري فيجوز العمل فيه لمدة 8 ساعات متصلة دون فترة راحة، وللوزير الموافقة على تشغيل العمال دون فترة راحة لأسباب فنية أو طارئة أو في الأعمال المكتبية بشرط أن تصبح ساعات العمل 7 ساعات بحد أقصى.

أما فيما يتعلق بساعات العمل الإضافية فيجوز تشغيل العامل ما لا يزيد على ساعتين إضافيتين في اليوم الواحد وبحد أقصى ثلاث أيام في الأسبوع، وما مجموعه 180 ساعة سنويا، على أن يتم التكليف بالعمل الإضافي بأمر كتابي من صاحب العمل، ويستحق العامل عن فترة العمل الإضافي أجرا إضافيا مقداره 25% زيادة على أجره العادي، ويجب على صاحب العمل أن ينظم سجلا للعمل الإضافي يبين فيه تواريخ الأيام وعدد الساعات الإضافية وأجور العمل الإضافي الذي كلف به العامل.

وحدد الحالات التي يجوز فيها تكليف العامل بالعمل الإضافي وهي الأعمال الضرورية لمنع وقوع حادث خطر، أو لإصلاح ما نشأ عن حادث خطر، أو لتفادي خسارة محققة، أو لمواجهة أعمال تزيد على القدر اليومي، ولم يحدد القانون فيما إذا كان يجوز تشغيل العامل بموافقته ساعات إضافية في غير الحالات الطارئة.

كما حظر القرار الوزاري رقم (201 /ع ) لسنة 2011 بشأن تحريم السخرة في العمل على أصحاب الأعمال استعمال أي وسيلة من شأنها حمل العمال عنوة على العمل لديهم أو إجبارهم على القيام بأعمال تخرج عن مهام وظيفتهم، وحظر على اصحاب الأعمال تشغيل عمال لديهم بدون أجر.

وتسري العقوبات المنصوص عليها في المادة (141) المشار إليها سابقا على المخالفات المتعلقة بساعات العمل والعمل الإضافي وهي عقوبات غير رادعة خاصة وأن بعض هذه المخالفات قد ترقى إلى مستوى الإستغلال والعمل الجبري، الأمر الذي يتطلب ضرورة تخصيص عقوبات بشأنها تتناسب مع نوع المخالفة ومستوى الإستغلال والضرر الذي تشكله، وأن تعامل الحالة التي تصنف عملا جبريا على اعتبار انها جريمه وليست مخالفة وفرض عقوبات جزائيه على مرتكبها.

وعليه ولغايات تطوير الأحكام المتعلقة بساعات العمل والعمل الإضافي فإن من الأهمية بمكان النظر في إمكانية تحديد حد أعلى لساعات العمل في القطاع النفطي بحيث تصبح 180 ساعة في العام وبمعدل ساعتين يوميا[[11]](#footnote-11)، وتعديل المادة رقم 66 من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 وذلك بتحديد الاستثناءات التي يجوز فيها العمل الإضافي في القطاع الصناعي تماشيا مع اتفاقية العمل الدولية رقم (1)[[12]](#footnote-12)، بالإضافة إلى مقترحات تتعلق بأهمية تشديد العقوبة على مخالفات أحكام ساعات العمل والعمل الإضافي خاصة في الحالات التي ترقى إلى الإستغلال والعمل الجبري، ووضع قائمة بالعمليات التي تستلزم بطبيعتها أن تؤدى وفق ورديات متتابعة بشرط أن يبقى متوسط ساعات العمل 8 ساعات يوميا و48 ساعة أسبوعيا، وإضافة نص خاص بالأشخاص الذين لا تسري عليهم أحكام ساعات العمل ممن يتولون مهام الإشراف العام على المؤسسة أو إدارتها.

**العمل المرن**

تكتسب المرونة في مكان العمل أهمية متنامية بالنسبة للشركات التي تسعى لجذب الكفاءات والحفاظ عليها وتنميتها، فخيارات العمل مثل ساعات العمل المرنة، العمل عن بعد، وتقاسم العمل، والعمل الأسبوعي المكثف، تسمح للموظفين بإعادة ترتيب عملهم بطريقة تسهم في رفاهية أسرهم، وقد أكدت الدراسات بأن تبني سياسات العمل المرن يؤدي إلى تحسن واضح في أداء المؤسسة من الناحية المادية، نتيجة التأثير الإيجابي لرضا العاملين بما يقلل من تكلفة دوران الموظفين والتكلفة الناتجة عن سلوكيات العمل السلبية كالتأخير والغياب وما إلى ذلك، وكذلك نتيجة تحسن الأداء العام تبعا لتحسن أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم بما يساهم في تحقيق قيمة عمل مضافة للمؤسسة.

ومن أشكال العمل المرن العمل لبعض الوقت، حيث يحق للعامل تخفيض ساعات العمل وذلك بعد موافقة صاحب العمل اذا كانت طبيعة العمل تسمح بذلك، والعمل عن بعد أو من خلال المنزل، والعمل ضمن ساعات مرنة، يكون للعامل فيه الحق بعد موافقة صاحب العمل بتوزيع ساعات العمل المحددة يوميا، وبشكل يتواءم مع احتياجات العامل، وأسبوع العمل المكثف، ويكون للعامل فيه الحق بعد موافقة صاحب العمل في توزيع ساعات العمل الأسبوعية على عدد أيام تقل عن عدد أيام العمل المعتادة بالمنشأة.

ومن الإتفاقيات ذات العلاقة بموضوع العمل المرن التي أصدرتها منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 156 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981، والاتفاقية رقم 175 بشأن العمل بعض الوقت، 1994، والاتفاقية رقم 177 بشأن العمل في المنزل، 1996، وهي اتفاقيات لم يصادق عليها الكويت.

ولم يتضمن القانون رقم 6 لسنة 2010 أحكاما خاصة لأي من أشكال العمل المرن هذه، أو أي نصوص تضبط صلاحيات صاحب العمل في تنظيم أشكال العمل المرن، ولغايات فتح الباب أمام أسلوب العمل هذا فإن الأمر يتطلب أولا إضافة مجموعة من التعريفات إلى القانون تساعد في تحديد مفهوم العمل المرن وقواعده، وبشكل خاص (العمل، عقد العمل، الأجور، العمل المرن)، وتعريفات أخرى ذات علاقة مثل العمل العرضي، وهو العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة اشهر، والعمل المؤقت، وهو العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة، والعمل الموسمي، وهو العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة اشهر.

كما يتطلب أيضا إصدار قرار وزاري خاص بالعمل المرن يحدد فئات العمال الذين يخضعون له، كالعمال ذوي المسؤوليات العائلية، والمنتظمون بالدراسة، والعمال ذوي الإعاقة، وأشكال العمل المرن، وشروط وأحكام عقد العمل المرن، والأجور، والحد الأعلى لنسبة العاملين بموجب عقود عمل مرنة من مجموع العاملين في المؤسسة، واللوائح الداخلية التي تنظم شرط وإجراءات العمل المرن في المؤسسات.

**عمل المرأة**

صادق الكويت على اتفاقية واحدة من الإتفاقيات ذات العلاقة بعمل المرأة ليلا وهي الاتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلاً (النساء) التي تحظر تشغيل المرأة ليلا في الصناعة، ولم يصادق على الإتفاقية رقم (171) بشأن العمل الليلي التي اقترنت بها التوصية رقم (178) واللتان اعتبرتا أن معايير العمل الليلي تسري على العمال من الجنسين وليس فقط على النساء، واعتمدتا مبدأ جواز القيام بالعمل الليلي للجنسين مع ضرورة إحاطته بتدابير حماية كافية بهدف الحد من التأثيرات السلبية للعمل الليلي عليهم.

وفي مجال المساواة وعدم التمييز وكما ذكر سابقا لم يصادق الكويت على الإتفاقية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور بين الجنسين في حال تساوي قيمة العمل، بينما صادق على الإتفاقية رقم (111) بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة.

أما فيما يتعلق بالأمومة فلم يصادق على الإتفاقيتين (103) و(183) بشأن حماية الأمومة اللتان تضمنتا أحكاما خاصة بالتدابير اللازمة لحماية المرأة الحامل أو المرضع من القيام بأعمال ضارة بصحتها وطفلها، وحقها في إجازة أمومة لمدة لا تقل عن 14 أسبوعا على أن يكون منها مدة 6 أسابيع بعد الولادة، وأن تحصل على إعانات نقدية خلالها من خلال تأمين اجتماعي إلزامي أو من الأموال العامة وأن لا يكون صاحب العمل مسؤولا وحده عن دفعها، وحمايتها من التمييز في الإستخدام أثناء الحمل وإجازة الأمومة أو بسببها ومن الفصل، وحقها في فترات إرضاع يومية لطفلها مدفوعة الأجر.

وقد أخذ قانون العمل في القطاع الأهلي بعدد من المبادئ التي نصت عليها معايير العمل الدولية المشار إليها أعلاه ومن ذلك ما جاء في المادة 22 التي نصت على عدم جواز تشغيل النساء ليلاً ما بين الفترة العاشرة مساءاً أو السابعة صباحاً، باستثناء العمل في المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية وساعات العمل خلال شهر رمضان، غير أن هذا المنع لم يشمل فقط القطاع الصناعي كما جاء في الإتفاقية رقم 89 بشأن العمل ليلاً (النساء) التي تحظر تشغيل المرأة ليلا فقط في الصناعة، الأمر الذي يشكل توسعا في الحظر لم يرد ما يبرره في أي من اتفاقيات العمل الدولية.

ويبدو أنه نتيجة للصعوبات التي ظهرت في تطبيق الحظر الوارد في نص المادة 12 من القانون، فقد أضاف القرار الإداري رقم (839/ق) لسنة 2015 الصادر عن المدير العام للهيئة العامة للقوى العاملة في شأن تنظيم العمل في قطاعي العمل الأهلي والنفطي، عدد من الأماكن والأعمال التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلا، وهي الفنادق، الصيدليات، مكاتب المحاماة، المختبرات الطبية، الحدائق الترفيهية، قطاع الرعاية الصحية، حضانة الأطفال والمعاقين، شركات ومؤسسات الطيران، دور المسارح والسينما والتلفزيون والمحطات الفضائية والإذاعية، المنشآت التجارية القائمة في المطارت والموانئ، العاملات في الشركات المتعاقدة مع جهات حكومية يتعين عليها تقديم خدمة لها على مدار 24 ساعة كدور رعاية الأطفال والمعاقين والمسنين، كما سمح القرار بتشغيل النساء حتى الساعة الثانية عشر ليلاً في أماكن وأعمال أخرى، وهي البنوك، المطاعم، جمعيات النفع العام، الجمعيات التعاونية، المؤسسات التعليمية، صالونات تجميل السيدات، المكاتب السياحية ووكلاء مكاتب الطيران، المجمعات والمؤسسات والأسواق التجارية.

ورغم هذه الإستثناءات التي وردت في القرار الإداري فيبقى عدد آخر من الأعمال وأماكن العمل التي بقيت محظور على النساء ليلا، ومن الأفضل الأخذ بالمبادئ التي توجهت إليها معايير العمل الدولية المشار إليها أعلاه بهذا الخصوص وخاصة الإتفاقية 171 والتوصية 178 التابعة لها، وذلك باعتبار أن عمل المرأة ليلا مباح كقاعدة مع جواز بعض الإستثناءات على ذلك في الحدود التي تقتضيها ضرورة حماية المرأة، وفي نفس الوقت إلزام أصحاب العمل بتوفير الخدمات ووسائل الحماية التي تخفف المشاق والإرهاق التي يتصف بها العمل الليلي للجنسين وبشكل خاص النساء متى اقتضت ظروفهن ذلك.

كما حظرت المادة 23 من القانون تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحيًا، كما حظرت تشغيلها في "الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة"، وكذلك حظرت تشغيلها في "الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط"، وبموجب هذا النص حدد القرار الإداري رقم (839/ق) لسنة 2015 الصناعات المحظور تشغيل النساء فيها في المادة 21 منه، وهنا تجدر الإشارة إلى معايير العمل الدولية قد خلت من أي حظر أو تقييد لحق المرأة في ممارسة جميع أنواع العمل باستثناء ما ورد في الإتفاقية 13 بحظر استخدام النساء في أعمال اطلاء الصناعي التي يستعمل فيها الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص، وما ورد في الإتفاقية 45 بحظر استخدام النساء في العمل تحت سطح الأرض في أي منجم، وعليه فإن الأخذ بما بمضمون معايير العمل الدولية يتطلب أن تصاغ النصوص التشريعية بهذا الخصوص باعتبار أن الأصل أن يتاح للمرأة العمل في أي مهنة وأي مكان عمل، وأن لا يتم حظر تشغيل المرأة في أي عمل إلا في الحدود التي تقتضيها ضرورة حمايتها فقط.

أما بخصوص إجازة الأمومة فقد أعطت المادة 24 المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لمدة (70) يوماً للوضع بشرط أن يتم الوضع خلالها، ولا تحسب من إجازاتها الأخرى، ويجوز كذلك منحها إجازة دون أجر عقب إنتهاء إجازة الوضع بناءا على طلبها لا تزيد مدتها على أربعة أشهر لرعاية الطفل، وحظرت هذه المادة على صاحب العمل إنهاء خدمة الموظفة أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع، ويلاحظ على هذا النص أن مدة إجازة الأمومة تقل بأربعة أسابيع عن المدة التي حددتها الإتفاقية 183 بشأن حماية الأمومة، كما أن النص لم يشترط أن يكون جزءا من الإجازة بعض الوضع كما اشترطت الإتفاقية التي أوجبت أن لا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع، وفي ذلك مراعاة لظروف وصحة الأم مدة كونها بحاجة أكثر للراحة والعناية بنفسها وبطفلها في هذ الفترة، ومن جانب آخر فقد اعتبر القانون أن مسؤولية دفع أجور العاملة خلال فترة الإجازة يقع على عاتق صاحب العمل، بينما أكدت الإتفاقية في الفقرة 8 من المادة 6 منها على أن لا يكون صاحب العمل مسؤولا مسؤولية فردية عن هذه التكلفة، وأوجبت أن توفر هذه التكلفة من خلال التأمينات الإجتماعية أو من الأموال العامة أو بطريقة أخرى تقررها التشريعات والممارسات الوطنية.

ومنحت المادة 25 من القانون المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل في السنتين التاليتين لتاريخ الوضع، وأوجبت على صاحب العمل إنشاء دور حضانة للأطفال أقل من 4 سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها عن 50 عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها عن 200 عامل، وهو نص متقدم ومنسجم مع أحكام المادة 10 من الإتفاقية 183 والتوصية 191، ولغايات تفعيل إنشاء دور حضانة الأطفال فإن من الأفضل إصدار قرار وزاري يوضح شروط ومتطلبات الحضانة ومواصفاتها وإجراءات اعتمادها.

**عقد العمل:**

نظم القانون رقم (6) لسنة 2010 الأحكام الخاصة بعقد العمل في الباب الثالث منه في فصول ثلاثة تحت عناوين تكوين العقد، والتزامات العامل وصاحب العمل، وانتهاء عقد العمل، وأوجب أن يكون عقد العمل خطيا ويتضمن تاريخ إبرامه وتاريخ نفاذه ومدته إذا كان محدد المدة، وقيمة أجر العامل وطبيعة العمل، وفي حالة عدم تحريره كتابة يعتبر العقد قائما وللعامل أن يثبت حقوقه العمالية فيه بكافة طرق الإثبات، متجاوزا بذلك قواعد الإثبات المعمول بها في إثبات الحقوق التعاقدية في العقود والتعاملات الأخرى التي تشترط البينات الخطية لإثبات عدد من الإلتزامات التعاقدية، وخصوصية عقد العمل وحماية لحقوق العامل وضمان تحصيلها بأيسر الطرق.

واعتبر في المادة 27 منه أن لمن بلغ سن الخامسة عشرة من العمر أهلية إبرام العقد إذا كان غير محدد المدة، أما إذا كان العقد محدد المدة فلا يجوز أن تتجاوز مدته سنة واحدة، ويبدو أن هذا النص جاء نقلا عن أحكام المادة رقم 94 من القانون المدني الكويتي رقم (67 / 1980) التي نصت في الفقرة الأولى منها على أن (للصغير المميز، عند بلوغه الخامسة عشرة، أهلية إبرام عقد العمل، إن كان غير محدد المدة، فإن كان محددا، فلمدة لا تتجاوز سنة، كما أن له ببلوغه هذه السن أهلية التصرف في أجره وفي غيره مما يكسب من عمله، على أن تكون مسئوليته عن تصرفاته في نتاج عمله في حدود ما كسبه منه من أموال).

وفي الواقع فإنه وحسب المعمول في القواعد العامة للتعاقد يجب أن تتوفر في المتعاقد كامل الأهلية للدخول في رابطة تعاقدية ومباشرة الحقوق المدنية، خاصة وأن المادة 96 من القانون المدني قد اعتبرت أن (... كل شخص بلغ سن الرشد يكون كامل الأهلية لأداء التصرفات القانونية... وأن سن الرشد إحدى وعشرون سنة ميلادية كاملة، ويستمر من بلغ سن الرشد مكتمل الأهلية، ما لم يطرأ عليه عارض من عوارضها...)، وعليه فكان الأحرى بالمشرع سواء في القانون المدني أو في قانون العمل أن يشترط في العامل المتعاقد أن يكون كامل الأهلية ببلوغه سن الرشد المقرر في القانون المدني، أو على الأقل ببلوغه السن الذي اعتمدته المعايير الدولية كنهاية لمرحلة الطفولة وهو سن 18 عام، وأن ينوب عنه في التعاقد قبل بلوغ هذا السن والده أو وليه أو وصيه، لما في ذلك حماية له من الإستغلال وتحقيق شروط عمل أفضل.

وقد اشترطت المادة 30 من قانون العمل في القطاع الأهلي أن لا تزيد مدة العقد المحدد على خمس سنوات وأن لا تقل عن سنة واحدة، وقد أحسن المشرع بوضع حد أعلى لمدة العقد وذلك حماية للعامل من الإرتباط الطويل بعقد العمل لما يشكله ذلك من تقييد لحريته في الإنتقال لعمل آخر أو في تحسين شروط عمله، إلا أن وضع حد أدنى لمدة العقد فيه تغييب للعديد من أشكال العمل وعدم تنظيمها في إطار قانوني واضح ضمن أحكام القانون تنظم العلاقة بين صاحب العمل والعامل وتوفر الحمايات اللازمة للعامل سواء من حيث الحقوق ومن حيث التأمينات الإجتماعية، خاصة أشكال العمل المعمول بها على نطاق واسع أو التي قد تتيح فرص عمل لشرائح عديدة من الباحثين عن عمل كالشباب والطلاب والنساء، ومن ذلك العمل الجزئي كالعمل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع، والعمل الموسمي في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته في الغالب على ستة اشهر، العمل العرضي الذي تستدعيه ضرورات طارئة لمدة قصيرة لبضعة أيام أو بضعة أشهر، والعمل المؤقت الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة لإنجاز مهمة معينة، والعمل عن بعد أو من المنزل، وعليه فإن الأمر يتطلب إضافة تعريفات واضحة لأشكال العمل هذه في مادة التعريفات ووضع قواعد قانونية تحدد شروط وأحكام العلاقة العقدية لكل منها.

واشترطت المادة 29 أن "تحرر جميع عقود العمل باللغة العربية ويجوز إضافة ترجمة لها بإحدى اللغات الأخرى مع الإعتداد بالنص العربي عند وقوع أي خلاف، ويسري ذلك على كافة المراسلات والنشرات واللوائح والتعاميم التي يصدرها صاحب العمل لعماله"، ويفهم من ذلك أن أمر استخدام اللغة العربية هو خيار جوازي لصاحب العمل وليس ملزما له إذا كان العامل لا يتقن اللغة العربية، ونظرا لما في ذلك من غبن قد يقع على العامل في هذه الحالة في ظل عدم إحاطته بحقوقه وواجباته، فمن المفترض أن يكون استخدام لغة أخرى يفهمها العامل إلى جانب اللغة العربية في العقد وفي كافة المخاطبات واللوائح الداخلية أمرا ملزما لصاحب، خاصة وأن عقد العمل هو من العقود الرضائية التي لا بد فيها من تطابق إرادة طرفيها بالإيجاب والقبول من خلال حرية كل منهما المطلقة في تحديد شروط العقد وتفصيلاته وهو أمر لا يمكن أن يتم إلا باستخدام لغة أو أكثر يفهمها كل من طرفي العقد، وبما يضمن أن يكون العقد خاليا من عيوب الرضا كالإكراه والتغرير مع الغبن والغلط.

وحظر القانون إنها خدمات العامل أثناء تمتعه بإجازة من الإجازات التي نص عليها القانون، أو بسبب ممارسته النشاط النقابي أو بسبب المطالبة أو التمتع بحقوقه المشروعة، أو بسبب الجنس أو الأصل أو الدين، غير أنه لم يعطي النقابي خصوصية في حظر إنهاء خدماته بفرض إجراءات خاصة لإعادته لعمله وفرض عقوبات إضافية بحق صاحب العمل في حال عدم إعادته للعمل.

واعتبرت المادة 50 أن عقد العمل ينتهي في حالة صدور حكم نهائي بإشهار إفلاس صاحب العمل، أو في حالة إغلاق المؤسسة نهائيا، غير أن القانون لم يتضمن حلولا لحالات اضطرار صاحب العمل للقيام بإنهاء جماعي لعقود عمل العاملين لديه أو بعضهم أو تعليقها مؤقتا لظروف اقتصادية غير الإفلاس، في حال تعثر المؤسسة نتيجة الخسائر المالية أو إغلاق بعض خطوط الإنتاج، كأن يشترط على صاحب العمل عدم قيامه بأي إجراء بهذا الخصوص إلا بعد تبليغ الجهة المعنية بذلك خطيا معززا بالاسباب المبررة، وتشكيل لجنة من اطراف الانتاج الثلاثة للتحقق من صحة إدعاءات صاحب العمل ومن ثم إجازة إجراءات صاحب العمل وفرض تعويضات عادلة للعمال وضمان تحصيلها لهم في حال تبين وجود مبررات كافية لإنهاء الخدمات أو تعليق العقود، أو عدم إجازتها في حال تبين لها عدم وجود مبررات كافية لذلك.

كما أن من الضرورة وضع نصوص خاصة لحماية أجور العمال إذا اضطر صاحب العمل إلى وقف العمل بصورة مؤقتة بسبب لا يعزى اليه وليس في وسعه دفعه، بحيث يستحق العامل الأجر الكامل عن مدة معينة من توقف العمل خلال السنة.

**ملحق (1)**

**اتفاقيات العمل الدولية التي صادق عليها الكويت**

1. الاتفاقية رقم 1: اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919
2. الاتفاقية رقم 29: اتفاقية العمل الجبري، 1930
3. الاتفاقية رقم 30: اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، 1930
4. الاتفاقية رقم 52: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، 1936
5. الاتفاقية رقم 81: اتفاقية تفتيش العمل، 1947 (وبروتوكول عام 1995)
6. الاتفاقية رقم 87: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948
7. الاتفاقية رقم 89: اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، 1948
8. الاتفاقية رقم 98: اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949
9. الاتفاقية رقم 105: اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957
10. الاتفاقية رقم 106: اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957
11. الاتفاقية رقم 111: اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958
12. الاتفاقية رقم 116: اتفاقية مراجعة المواد الختامية، 1961
13. الاتفاقية رقم 117: اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، 1962
14. الاتفاقية رقم 119: اتفاقية الوقاية من الآلات، 1963
15. الاتفاقية رقم 136: اتفاقية البنزين، 1971
16. الاتفاقية رقم 138: اتفاقية الحد الأدنى للسن، 1973
17. الاتفاقية رقم 144: اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976
18. الاتفاقية رقم 159: اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983
19. الاتفاقية رقم 182: اتفاقية أسوا أشكال عمل الأطفال، 1999

**ملحق (2)**

**القرارات المنفذة لقانون العمل في القطاع الأهلي**

|  |
| --- |
| القرار الوزاري رقم (109/1994) بتعديل قيمة الرسوم العامة على النماذج الخاصة بإجراءات إستخراج تصاريح وإذونات العمل وكشوف الحاسب الآلي |
| القرار الوزاري رقم ( 185/2010) بوضع حد أدنى لأجور العاملين في القطاع الأهلي  |
| القرار الوزاري رقم (188/2010) بشأن ساعات العمل الإضافي في القطاع الخاص  |
| القرار الوزاري رقم (197/2010) في شأن الأمراض المستعصية |
| القرار الوزاري رقم (198/2010) بشأن الإحتياطات والإشتراطات اللازم توافرها في مناطق وأماكن العمل لحماية المشتغلين والمترددين عليها من مخاطر العمل |
| القرار الوزاري رقم (199/2010) في شأن تحديد اشتراطات ومواصفات السكن المناسب للعمال |
| القرار الوزاري رقم (201/2011) بشأن تحريم السخرة في العمل |
| القرار الوزاري رقم (203/2011) تعيين الموظفين المختصين بمراقبة تنفيذ قوانين العمل والقرارات واللوائح المنفذة لها واختصاصاتهم والمخولين منهم صفة الضبطية القضائية |
| القرار الوزاري رقم (204/2011) بشأن جدول تحديد نسب العجز في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة |
| جدول نسب العجز الدائم في إصابات العمل وأمراض المهن |
| القرار الوزاري رقم (206/2011) بشأن تنظيم اجراءات التحكيم الطبي في حالات إصابات العمل وأمراض المهنة |
| القرار الوزاري رقم (208/2011) بشأن جداول قياسات المستويات والمعايير المأمونة في أماكن ومناطق العمل |
| القرار الوزاري رقم (209/2011) بشأن ضوابط تنظيم صندوق الخصومات بالمنشآت العمالية |
| القرار الوزاري رقم (216/2012) بشأن أمراض المهنة والصناعات والأمراض المسببة لها |
| جداول بأمراض المهنة |
| نموذج الفحص الطبي الدوري |
| القرار الوزاري رقم (221/2013) بشأن تحديد المناطق البعيدة عن العمران |
| القرار الوزاري رقم (224/2014) بشأن التعليمات والعلامات التحذيرية بأماكن العمل |
| القرار الوزاري رقم (226/2014) بشأن أصحاب المشاريع الصغيرة والمتوسطة |
| القرار الوزاري رقم (60/2014) بشأن الهيكل التنظيمي للهيئة العامة للقوى العاملة |
| القرار إداري رقم (34/ق/2014) شروط الأذن بالعمل خلال فترة التجربة للعاملين في القطاع الأهلي  |
| القرار الإداري رقم (119/ق/2014) بإعادة تشكيل اللجنة الإستشارية العليا لشئون العمل |
| القرار الوزاري رقم (535/2015) بشأن ساعات العمل بالأماكن المكشوفة |
| القرار الإداري رقم (719/2015) بشأن لائحة الضمان المالي للعاملين في القطاع الأهلي والتفويض بالسحب منه |
| القرار الإداري رقم (741/2015) أسس تقدير الإحتياج لأنشطة أصحاب الأعمال في القطاع الأهلي |
| دليل الأنشطة التجارية والحرفية والعمالة المقدرة عليها |
| القرار الإداري رقم (747/2015) بشأن إصدار تصاريح العمل |
| القرار الإداري رقم (836/ع/2015) التصديق على اتفاقيات تسوية منازعات العمل الجماعية من خلال المفاوضة المباشرة |
| القرار الإداري رقم (837/ع/2015) بشأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي لإتحادات أصحاب الأعمال  |
| اللائحة النموذجية للنظام الأساسي لإتحاد عمالي |
| القرار الإداري رقم (838/2015) بشأن اللائحة النموذجية للنظام الأساسي للإتحادات العمالية |
| اللائحة النموذجية الإسترشادية للنظام الأساسي لاتحاد أصحاب الأعمال |
| القرار الإداري رقم (839/ق/2015) بشأن تنظيم العمل في قطاعي العمل الأهلي والنفطي |
| القرار الإداري رقم (840/ع/2015) بشأن تشكيل لجنة التوفيق في منازعات العمل الجماعية |
| القرار الإداري رقم (841/ق/2015) في شأن منح الإجازات لحضور المؤتمرات واللقاءات الدورية والإجتماعية العمالية |
| القرار الإداري رقم (842/2015) بشأن شروط إنتقال الأيدي العاملة من صاحب عمل إلى أخر |
| القرار الإداري رقم (844/ق/2015) بشأن شروط الإذن بالعمل بعض الوقت للعاملين في قطاعي الأهلي والنفطي |
| القرار الإداري رقم (845/ع/2015) بشأن محتويات صناديق الإسعافات الطبية |
| القرار الإداري رقم (846/ع/2015) بشأن اللائحة التنفيذية الإسترشادية للنظام الأساسي للنقابة |
| اللائحة التنفيذية الإسترشادية للنظام الأساسي للنقابة |
| القرار الوزاري رقم (134/أ/2015) بشأن إضافة رسوم مالية جديدة على بعض الإجراءات الخاصة بتحويل إذونات العمل بالقطاعين الأهلي والنفطي |
| القرار الوزاري رقم (135/أ/2015) بشأن إضافة رسوم مالية جديدة على بعض الإجراءات الخاصة بتحويل إذونات العمل بالقطاعين الأهلي والنفطي |

1. المذكرة الإيضاحية للقانون رقم (6) لسنة 2010 [↑](#footnote-ref-1)
2. المادة 3 من القانون رقم (6) لسنة 2010 [↑](#footnote-ref-2)
3. المادة 4 من القانون رقم (6) لسنة 2010 [↑](#footnote-ref-3)
4. ملحق رقم (2) قائمة القرارات المنفذة لقانون العمل في القطاع الأهلي. [↑](#footnote-ref-4)
5. ملاحظات (لجنة الخبراء) - اعتمدت عام 2015 بخصوص اتفاقية العمل الجبري رقم 29:

(لاحظت اللجنة، في تعليقاتها السابقة، أن التشريع الوطني الذي سبق النظر فيه لا ينص إلا على الجزاءات المالية المفروضة على العمل الجبري الذي ينبغي أن يعاقب عليه كجريمة جنائية) [↑](#footnote-ref-5)
6. - ملاحظات (لجنة الخبراء) - اعتمدت عام 2015 بخصوص اتفاقية الحد الأدنى للسن (رقم 138) [↑](#footnote-ref-6)
7. طلب مباشر (لجنة الخبراء) - اعتمد عام 2015 بخصوص الإتفاقية رقم (138) [↑](#footnote-ref-7)
8. طلب مباشر (لجنة الخبراء) - اعتمد عام 2015 بخصوص الإتفاقية رقم (182): (لاحظت اللجنة من قبل أن المادة 141 من قانون العمل لعام 2010 تنص على عقوبات على مخالفة الأحكام المتعلقة بتشغيل الأحداث، بما في ذلك حظر تشغيل الأحداث في الأعمال الخطرة. ولاحظت اللجنة أن هذه العقوبات منخفضة جدا). [↑](#footnote-ref-8)
9. ملاحظات (لجنة الخبراء) - اعتمدت عام 2014 بخصوص الإتفاقية (111):

(تذكر اللجنة بعدم وجود أي أحكام تحظر التمييز المباشر وغير المباشر، بما في ذلك التحرش الجنسي، في جميع جوانب العمالة والمهنة في قانون العمل في القطاع الخاص...وتطلب اللجنة أيضا إلى الحكومة أن تعتمد أحكاما قانونية محددة تحدد وتحظر كل من التحرش الجنسي والعدائي التحرش الجنسي في العمل، بما في ذلك سبل الانتصاف والعقوبات. وفي غضون ذلك، تطلب اللجنة إلى الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان حماية جميع العمال عمليا من التمييز، بما في ذلك التحرش الجنسي، وفي العمل والمهنة) [↑](#footnote-ref-9)
10. الطلب المباشر (لجنة الخبراء) - الذي اعتمد عام 2013 بخصوص اتفاقية العمل الليلي رقم 89:

تود اللجنة أن توجه انتباه الحكومة مرة أخرى إلى الاتجاه الحالي الذي يؤيد استعراض التشريعات الحمائية الخاصة بنوع الجنس بغية القضاء تدريجيا على جميع الأحكام المخالفة للمبدأ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز مع المراعاة الواجبة للظروف الوطنية. ويعكس هذا الاتجاه أيضا التوقع المتزايد بأن تطبق معايير الحماية نفسها على الرجال والنساء على حد سواء وفقا لاتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لعام 1958 (رقم 111)، وكذلك اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ولذلك تأمل اللجنة في أن تنظر الحكومة بعين الاعتبار في التصديق على اتفاقية العمل الليلي لعام 1990 (رقم 171) التي لم توضع كأداة خاصة بنوع الجنس ولكنها تركز على حماية جميع العمال الليليين في جميع الفروع، المهن. وإذ تلاحظ اللجنة بيان الحكومة بأنها تنظر حاليا في إمكانية التصديق على الاتفاقية رقم 171، فإنها تطلب إلى الحكومة أن تبقي المكتب على علم بأي قرار يتخذ في هذا الصدد. [↑](#footnote-ref-10)
11. الطلب المباشر (لجنة الخبراء) - الذي اعتمد عام 2013 بخصوص الإتفاقية رقم (1)، وجاء فيه:

(وتلاحظ اللجنة أنه، خلافا لقانون العمل رقم 6 بشأن العمل في القطاع الخاص الذي يحدد حدا سنويا قدره 180 ساعة على العمل الإضافي، لا يبدو أن قانون العمل في القطاع النفطي يحدد أي حد سنوي لساعات العمل الإضافية المأذون بها) [↑](#footnote-ref-11)
12. الطلب المباشر (لجنة الخبراء) - الذي اعتمد عام 2013 بخصوص الإتفاقية رقم (1)، وجاء فيه:

(تذكر اللجنة بتعليقها السابق الذي لاحظت فيه أن المادة 66 من قانون العمل رقم 6 لعام 2010 بشأن العمل في القطاع الخاص تسمح بالعمل الإضافي إذا كان ذلك ضروريا من بين أمور أخرى لتلبية احتياجات العمل التي تتجاوز العمل اليومي المطلوب، لا تحد من اللجوء إلى العمل الإضافي لحالات استثنائية من ضغوط العمل، على النحو المطلوب بموجب المادة 6 (1) (ب) من الاتفاقية، وتطلب اللجنة من الحكومة أن تتخذ التدابير اللازمة لضمان عدم السماح بالعمل الإضافي في المنشآت الصناعية إلا في الظروف المنصوص عليها في هذه المادة من الاتفاقية). [↑](#footnote-ref-12)