

مرفق رقم
(10)



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

الفصل التشريعي الخامس عشر
دور الانعقاد العادي الثالث

التقرير رقم
(٤٣) التكميلي للتقرير رقم (٣٨)

قطاع اللجان
لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل
التاريخ: ٢٠ شعبان ١٤٤٠ هـ
الموافق: ٢٥ أبريل ٢٠١٩ م

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة
تحية طيبة وبعد،،،

يسرني أن أقدم لكم التقرير الثالث والأربعين التكميلي للتقرير الثامن والثلاثين للجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل عن مشروع قانون بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي (الذي أقر في المداولة الأولى) والتعديلات المقدمة عليه.

علماً بأن مشروع القانون الوارد في التقرير تضمن أثراً رجعياً، لذلك يجب أن تكون الموافقة عليه بالأغلبية الخاصة التي نصت عليها المادة (١٧٩) من الدستور، وهي أغلبية الأعضاء الذين يتألف منهم المجلس.

واللجنة تقدم تقريرها الجديد برقم (٤٣ التكميلي للتقرير ٣٨) ليحل محل التقرير رقم (٤٠ التكميلي للتقرير ٣٨) مع الاحتفاظ بدوره.

رجاء التكرم بعرضه على المجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

رئيس اللجنة

د. حمود عبد الله الخضير

يُدرج في جدول أعمال الجلسة القادمة



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

الفصل التشريعي الخامس عشر
دور الانعقاد العادي الثالث

التاريخ: ٢٠ شعبان ١٤٤٠ هـ
الموافق: ٢٥ ابريل ٢٠١٩ م

التقرير الثالث والأربعين

التكميلي للتقرير الثامن والثلاثين

للجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل

من

مشروع قانون بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠

في شأن العمل في القطاع الأهلي (الذي أقر في المداولة الأولى)

والتعديلات المقدمة عليه من السادة الأعضاء:

(١- صالح أحمد عاشور، ٢- د. حمود عبدالله الفخير، وأسامة عيسى الشاهين)

• الإحالة:

وافق مجلس الأمة بجلسته المنعقدة بتاريخ ٢٠١٩/٣/٦ م على الاقتراح بقانون (المشار إليه أعلاه) في مداولته الأولى، وكما وافق المجلس على إحالة التعديلات المقدمة بشأنه إلى اللجنة لدراستها وتقديم تقرير تكميلي بشأنها.

سبق للجنة أن قدمت تقريرها برقم (٤٠) التكميلي للتقرير (٣٨) المدرج بتاريخ ٢٠١٩/٣/١٤ م في شأن مشروع القانون (المشار إليه أعلاه) والتعديلات المقدمة عليه، وقد تم تأجيل النظر في مداولته الثانية بناءً على رغبة الحكومة في مناقشة ملاحظاتها على مشروع القانون مع اللجنة.

وبعد الاستماع إلى وجهات النظر المختلفة من الجهات ذات العلاقة -حسب ما سيرد في تقرير اللجنة- ارتأت اللجنة تقديم تقريرها الجديد برقم (٤٣) التكميلي للتقرير (٣٨) ليحل محل التقرير رقم (٤٠) التكميلي للتقرير (٣٨) مع الاحتفاظ بدوره.

❖ عرض عمل اللجنة:

وقد عقدت اللجنة لهذا الغرض اجتماعاً بتاريخ ٢٠١٩/٣/١٢ م لمناقشة التعديلات المقدمة عليه، و(٣) اجتماعات أخرى بتاريخ ٢٠١٩/٣/٢٦، ٢٠١٩/٤/٢، ٢٠١٩/٤/١٤ م لمناقشة ملاحظات الجهات ذات العلاقة، وقد حضر جانباً منها كل من:

• السيدة/ مريم عقيل السيد هاشم وزير الدولة للشؤون الاقتصادية

• ممثلين عن الهيئة العامة للقوى العاملة:

- السيد/ أحمد موسى
- (مدير عام الهيئة العامة للقوى العاملة)
- السيد/ د. مبارك فهد العازمي
- (نائب مدير عام التخطيط والتطوير الإداري)
- السيد/ ناصر الحميدي المطيري
- (مدير الشؤون القانونية)

• ممثلين عن غرفة التجارة والصناعة:

- السيد/ مصعب النصف
- (عضو مجلس إدارة الغرفة ورئيس لجنة الصناعة والعمل)
- السيد/ رباح عبد الرحمن الرباح
- (مدير عام غرفة تجارة وصناعة الكويت)

• ممثلين عن اتحاد مصارف الكويت

- السيد/ د. فايز الكندري
- (مستشار اتحاد مصارف الكويت)

• ممثلين عن الاتحاد العام لعمال الكويت:

- السيد/ أحمد حمدان الديحاني
- (نائب رئيس اتحاد العمال)
- السيد/ فالح فهد السهلي
- (عضو المجلس التنفيذي)
- السيد/ ناصر إبراهيم محمد حسين
- (عضو المجلس التنفيذي)

• ممثلين عن النقابة العامة للبنوك:

- السيد/ أحمد عبد الله الخباز
- (رئيس مجلس إدارة نقابة البنوك)
- السيد/ فهد صالح الخليفة
- (مساعد سكرتير عام للنقابة)



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

• **ممثلين عن نقابة العاملين في القطاع الخاص:**

- السيد/ جمال الفضلي (رئيس نقابة العاملين في القطاع الخاص)

• **ممثلين عن اتحاد عمال البترول وصناعة البتروكيماويات:**

- السيد/ محمد حمد محمد الهاجري (رئيس اتحاد البترول)
- السيد/ عباس فاضل محمد عوض (أمين سر نقابة نفط الكويت)
- السيد/ سلطان جزا المطيري (نائب رئيس اتحاد البترول)
- السيد/ فهد جابر الحنيف (سكرتير عام اتحاد البترول)

وقد اطلعت اللجنة على التعديلات المقدمة على مشروع القانون الذي أقر في المداولة الأولى، وعليه فإن التعديلات المقدمة هي على النحو التالي:

- **التعديل المقدم من السيد العضو/ صالح أحمد عاشور:** الذي يهدف إلى عدم خصم اشتراكات العامل طوال مدة خدمة العامل من قيمة مكافأة نهاية الخدمة المستحقة، وذلك من خلال تعديل المادة (٥١) فقرة أخيرة لتكون على النحو التالي:
"نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية طوال فترة عمله".

- **التعديل المقدم من السيد العضو/ د. حمود عبدالله الخضير، وأسامة عيسى الشاهين:**

- يهدف تعديل المادة (٧٠) بتعديل مدة الإجازة السنوية لتكون ٣٠ يوماً كما هي في القانون الحالي وإعادة ضبط صياغة الفقرة الثانية من المادة، لتكون على النحو التالي:
" للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية والإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة."



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

- وتعديل المادة الثانية لتحديد مدة سريان الأثر الرجعي في هذا القانون ليقتصر التعديل على الفقرة الأخيرة من المادة (٥٠)، وذلك بتعديل المادة الثانية لتكون على النحو التالي:

"يعمل بأحكام هذا القانون من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، باستثناء المادة (٥١) فقرة أخيرة) ويعمل بها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠".

وفي اجتماع اللجنة بتاريخ ٢٠١٩/٤/١٤م وبعد الانتهاء من التصويت على مشروع القانون المرفق في التقرير، ورد إلى اللجنة رأي الهيئة العامة للقوى العاملة حول التعديلات التي أقرت في المداولة الأولى والتي تبين بعد الاطلاع عليه أن الهيئة ترى الإبقاء على نص المادتين (٥١، ٧٠) من قانون العمل رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ دون إدخال تعديلات تشريعية عليه.

- آراء الجهات ذات العلاقة:

استمعت اللجنة إلى ملاحظات الجهات ذات العلاقة حول مشروع القانون (الذي أقر في مداولته الأولى)، والذي انتهت إليه اللجنة في تقريرها التكميلي السابق، وقد جاءت آراؤهم على النحو التالي:

- رأي الحكومة:

أبدت **وزير الدولة للشؤون الاقتصادية** أن التعديلات التي أقرت على قانون العمل في القطاع الأهلي في التقرير الثامن والثلاثين أثارت عدة استفسارات وأنها نوهت عن ذلك في الجلسة، وأنه يجب أن يحظى مشروع القانون هذا بالاهتمام وعدم التسرع في إقراره نظراً لأنه قانون مهم ويجب أن يشمل جميع القضايا المطروحة على الساحة، ومدى جاهزية هذا المشروع لتغطية جميع المشاكل والقضايا في نصوص مواده، مع الأخذ في الاعتبار أن الجهات المعنية بتنفيذ هذا القانون قد قدمت اقتراحات جوهرية بالتعديل على مواده الواجب مناقشتها مع هذه الجهات للاستماع إلى وجهة نظرها، حتى لا يولد القانون مشوهاً.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

كما أبدت اللجنة عدة تساؤلات حول غايات وأهداف التعديلات التي أدخلت في التشريع المعدل في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ فهل سيكون القطاع الخاص جاذباً للعمالة الوطنية الكويتية؟ أكان ذلك لتشجيع المواطن على فتح مشروعه الخاص؟ أم رغبة في جلب عمالة ماهرة وكفاءات عالية للقطاع الخاص؟ أم لشكاوى عمالية على أصحاب العمل تمثلت ظاهرة استوجبت التعديل؟

حيث أكدت على أن المادة ٢٠ من الدستور تنص على: "أن الاقتصاد الوطني أساسه العدالة الاجتماعية وقوامه التعاون العادل بين النشاط العام والنشاط الخاص."

وبينت أن التعديلات التي أدخلتها اللجنة على قانون العمل في القطاع الأهلي سيكون لها تأثير على المستوى العام للأسعار ويؤدي إلى تضخم الأسعار وذلك لقيام صاحب العمل بزيادة أسعار خدماته ومنتجاته، وأن الأثر المالي الأكبر من هذه التعديلات سيقع على اقتصاد الدولة حسب ما جاء في تقرير الشال الأسبوعي في هذا الشأن.

مبينة أن المحافظة على اقتصاد الدولة وتجنب الآثار التي ستترتب عليها هذا التعديلات هو مسؤولية الحكومة، وأنها اطلعت على قوانين الدول المجاورة ولم تجد مبرراً لزيادة الإجازة السنوية أو لاحتساب يومين راحة أسبوعية لجميع العاملين في القطاع الأهلي.

وأوضحت اللجنة أن إقرار مشروع القانون في مداولته الأولى بصيغته الحالية وبالأثر الرجعي للمادتين (٥١، و ٧٠)، أبدى بشأنه ممثلون عن أصحاب العمل في عدة قطاعات في الدولة تخوفهم من الضرر الذي سيلحق بعد إقرار القانون، باعتبار أن قوة العمل لديهم تتمثل بشريحة كبيرة من العاملين من غير الكويتيين بمقابل شريحة بسيطة من الكويتيين، وأن التعديل سيؤدي إلى ارتفاع نسبة التضخم بالكويت كنتيجة حتمية لقيام صاحب العمل بزيادة أسعار خدماته أو منتجاته نتيجة زيادة مدة الإجازة السنوية ويوم الراحة الإضافي، وبالتالي سيتحملها المواطن كمنفعة نهائي من ذلك.

بالإضافة إلى آثار ذلك التعديل على أصحاب المشروعات الصغيرة الذين سيتضررون كثيراً من هذه التعديلات، ولن تحفز الشباب على الخوض في غمار فتح مشاريعهم الخاصة، وستظل معاناة الحكومة من تضخم عدد العاملين بها.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

كما أوضحت اللجنة أن هناك عقوداً حكومية تمت ترسية مناقصاتها وسيتم تشغيلها ابتداءً من الميزانية المقبلة، حيث أدرجت تكاليفها بالميزانية بناءً على العطاءات التي تقدم بها المناقص الفائز والتي راعى فيها حسبة تكاليف العامل على العقد، ونوّهت على الآثار القانونية التي قد تتحملها الحكومة نتيجة إقرار هذه التعديلات.

وشددت على أن التعديل المقدم على قانون العمل في القطاع الأهلي فيه شبهة دستورية في شأن الأثر الرجعي للقانون.

وأكد ممثلو **الهيئة العامة للقوى العاملة** أن النص الذي أقر في المداولة الأولى لم يتم مناقشته في اللجنة من الأطراف المعنية حيث أن ما تم مناقشته هو الاقتراح بقانون المقدم للتعديل على المادة (٥١) والمادة (٧٠) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

وقد ورد إلى اللجنة بتاريخ ١٤/٤/٢٠١٩م رأي الهيئة العامة (مكتوباً) في شأن التعديلات التي أقرت في المداولة الأولى، على النحو التالي:

١- فيما يتعلق بتعديل الفقرة الأخيرة من المادة (٥١) وحذف عبارة (ويراعى في ذلك أحكام التأمينات الاجتماعية)، وإقرارها بالأثر رجعي، وترى الهيئة أنه لا يمكن التحلل من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، وإعمال ذلك بأثر رجعي كما في الاقتراح المقدم، والذي أقرته اللجنة الموقرة، حيث يعتريه العديد من المثالب الدستورية والقانونية أهمها ما يلي:

أولاً: شبهة عدم الدستورية، وذلك للإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص الذي أقره الدستور الكويتي، واستقرت عليه أحكام المحكمة الدستورية العليا، ويتمثل ذلك فيمن انتهت علاقة عمله قبل عام ٢٠١٠ ومن انتهت علاقة عمله بعد عام ٢٠١٠، وكل كويتي يعمل لدى صاحب عمل سواء في القطاع الأهلي أو النفطي أو الحكومي وكذلك المتدرب الذي يتضمن عقده حكماً ملزماً بالعمل لدى صاحب العمل في حال اجتيازه التدريب. والمؤمن عليهم في الباب الخامس هم الكويتيون الذين يعملون لحسابهم الخاص ومن في حكمهم. ومن شأن إقرار التعديل المائل أفراد العاملين في القطاع الأهلي بنص خاص يخالف عن أقرانهم رغم اتحاد



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

المراكز القانونية في اشتراكهم جميعاً في صفة المؤمن عليه، مما يستوجب أعمال ذلك التعديل بالنسبة للمؤمن عليهم جميعاً.

ثانياً: شبهة عدم الدستورية لتنازع القوانين، وذلك أن المادة (٩٤) من قانون المناقصات العامة رقم (٤٩) لسنة ٢٠١٦، والمادة (٢) من مواد إصدار لائحة المناقصات التنفيذية، قد نصت على أن:

"يستمر تنفيذ إجراءات التعاقدات التي بدأت في ظل القانون الملغي ولم تنشر حتى تاريخ العمل بهذا القانون وفقاً لأحكام القانون رقم (٣٧) لسنة ١٩٦٤ المشار إليه حتى اكتمال الإجراءات"، وذلك نظراً لما للعقود الإدارية من أهمية خاصة محل اعتبار للمشرع لأنها متعلقة بدوام سير المرافق العامة بانتظام واطراد.

وللنص المشار إليه علاقة وثيقة الصلة بالتعديل المقترح، حيث إن العقود الإدارية والمسجلة في إدارة عمل العقود والمشاريع الحكومية بالهيئة العامة للقوى العاملة تم تقدير عمالتها بالإدارة وفقاً لاحتياجات العقد، ومما لا ريب فيه أن المتعاقد مع الجهة في العقود الحكومية عند الطرح والتقدم بعطائه إنما يرتب عطائه المالي وفق الأنظمة القانونية المعمول بها في حينها، والتي مما لا شك فيه أن أحد عناصرها الرئيسية أجور العمال ومستحقاتهم، ورتب عطائه على ذلك تأسيساً على أن قانون المناقصات قد أورد نص يحقق له المحافظة على عطائه المقدم وعناصره المالية وأن أي تعديل تشريعي لن يشمل استناداً إلى حكم المادة (٩٤) من قانون المناقصات المشار إليها سابقاً.

ومن ثم فإن أعمال التعديل المقترح بأثر رجعي من شأنه التعارض مع النص السالف مما يؤدي إلى الإخلال بالتوازن المالي للمتعاقدين، وأن ذلك التضارب إنما يثير شبهة عدم الدستورية.

ثالثاً: جهة الصرف غير محددة في النص المقترح، وهي الجهة التي تتحمل تلك التكلفة وبأثر رجعي حيث كان يتعين تحديدها، كما كان الحال عليه قبل التعديل.

رابعاً: إذا تم تحديد جهة الصرف في صاحب العمل، فسوف تكون هناك مثالب تتعلق بمخالفة قانونية سواء في عقود العمل الفردية أو الجماعية.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

خامساً: إقرار ذلك المقترح من شأنه ترتيب إشكالية قانونية، ذلك أن من المستقر عليه فقهاً وقضاً أنه لا تعويض عن الأعمال القضائية والتشريعية، ومن ثم إذا ما تم إقرار القانون وتحمل صاحب العمل تلك التكلفة والتي قد تكون لا سيما بالنسبة للعقود التي تبرمها الدولة لتنفيذ مشروعات وعملاتها بالمئات مع شركات أجنبية، فإن تلك الشركات الأجنبية والمستثمرين إنما أبرموا تعاقداتهم قبل تطبيق ذلك القانون وإقراره بأثر رجعي من شأنه أن يكلفهم أموالاً طائلة ولا يستطيعون اللجوء إلى القضاء الوطني لأن تلك التكلفة الباهظة إنما تم إقرارها بقانون وفقاً للإجراءات الدستورية والتشريعية، ومن ثم فليس لهم مناص سوى اللجوء إلى التحكيم الدولي والمحاكم الدولية مما يعود ببالغ الأثر السلبي على مناخ الاستثمار العام في الدولة، بالإضافة إلى التخوف الذي سيسود الأجواء بين الشركات من التعاقد مع الدولة لتنفيذ المشروعات الضخمة، والتي تكون محل احتكار فني لعدد محدود جداً من الشركات العالمية، وهو الذي يؤدي إلى احتمالية تعطل المشروعات القومية، ولهذا الباعث وتلك الأسباب فإن التشريعات التي ترتب التزامات مالية يصعب تطبيقها بأثر رجعي.

سادساً: قانون التأمينات الاجتماعية إنما هو المظلة الحاكمة لكافة المنازعات التأمينية ومن ثم فإن استبعاد أحكامه يثير إشكالية قانونية حول القانون الواجب التطبيق في تلك النزاعات حال اللجوء إلى المحاكم، وكما أن المنازعات التأمينية لها طبيعة خاصة قد يدق فهمها على المتخصصين، والتي من غير الممكن حل أنزعتها وأقضيتها بعيداً عن أحكام قانون التأمينات الاجتماعية وذلك لاختلاف صورها وحالاتها والمزايا المقررة.

سابعاً: إن من بين الشركات التي تخضع لقانون العمل فيما يتعلق بالعمالة المتعاقدة معها شركات مساهمة، والتي قد تكون منها شركات مغلقة على الدولة ومؤسساتها ولا تطرح للاكتتاب العام وفقاً لقانون الشركات، والتي قد تعد أموالها أموالاً عامة، مما يعد مع ذلك الاقتراح مساساً بتلك الأموال العامة، وهو ما يستوجب استطلاع رأي وزارة المالية ووزارة التجارة.

ثامناً: التشريعات التي تتوالى والتي ترتب أعباء مالية بأثر رجعي، والتي تتعلق بالمواطن الكويتي من شأنها أن يكون لها بالغ الأثر السلبي على سوق العمالة



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

الوطنية، إذ قد تسعى الشركات والمستثمرين المتعاقدين لتنفيذ المشروعات الكبرى الوطنية إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة دون الوطنية تحسباً لأي تشريعات قد تصدر من شأنها أن ترتب عليهم اعباءً مالية غير متوقعة.

٢- فيما يتعلق بتعديل المادة (٧٠) من قانون العمل:

انتهت اللجنة إلى التعديل على المادة (٧٠) وجعل مدة الإجازة خمسة وثلاثين يوم في السنة بدلاً من ثلاثين يوم، ترى الهيئة الآتي:

أولاً: اعتبرت الاتفاقيات الدولية معيار المعقولة هو المعيار الأساسي في تنظيم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، ولما كانت مدة الثلاثين يوماً كإجازة دورية هي المدة المعقولة ليستعيد العامل نشاطه فإن التعديل المقترح يعد تزييداً.

ثانياً: من شأن أعمال التعديل المقترح أن يؤثر بشكل مباشر على سوق العمل، حيث يرفع من تكلفة العمالة في القطاع الخاص لا سيما وأنه ينطبق على الكويتي وغير الكويتي، وبالتالي فإن تأثيره يمتد ليشمل سوق العمل بشكل عام، مما ينعكس أثره على الاقتصاد، لا سيما في العقود التي تبرمها الشركات الاستثمارية الكبرى لتنفيذ المشروعات الوطنية، فمن شأن ذلك التعديل أن يرفع تكلفة تلك المشروعات وذلك لزيادة تكلفة الأيدي العاملة والتي هي الركيزة الأساسية لتنفيذ تلك المشروعات.

ثالثاً: سيؤثر ذلك التعديل على المشاريع الصغيرة والمتوسطة وهي ملزمة قانوناً بتعيين عمالة كويتية، ومن شأن ارتفاع تكلفة الأيدي العاملة أن يؤثر سلباً عليها بما يناقض رؤية الدولة في حرصها على دعم هذه المشاريع وتشجيعها.

رابعاً: الدولة بجميع أجهزتها تشجع العمالة الوطنية على العمل في القطاع الخاص بمنحهم مزايا إضافية، ومن شأن ذلك التعديل أن يؤثر سلباً على القطاع الخاص لإحجام أصحاب العمل عن التوسع في المشروعات لارتفاع تكلفة الأيدي العاملة لا سيما وأن أغلب تلك العمالة في الدولة إنما هي عمالة وافدة، ومن ثم فإن الاستفادة الأكبر من ذلك التعديل هي تلك العمالة، والتي تلقى اهتمام الدولة ولا تبخسها حقها في إطار الاتفاقيات الدولية. وجدير بالذكر أن التكلفة الناجمة عن تطبيق المقترح كان من الأفضل أن يتم توجيهها إلى تشجيع العمالة الوطنية



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

حيث سيكون لها مردوداً اجتماعياً واقتصادياً إيجابياً، ومن شأنها خلق فرص عمل إضافية للعمالة الوطنية، وهو ما تسعى إليه الدولة.

ولكل ما تقدم، ترى الهيئة العامة للقوى العاملة الإبقاء على نص المادتين (٥١)، و(٧٠) من قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ دون إدخال أي تعديلات تشريعية على النحو المشار إليه أعلاه.

- رأي اتحاد المصارف:

أكد ممثل اتحاد المصارف أن نص مشروع القانون الذي أقر في مداولته الأولى يختلف عن نص الاقتراح بقانون الذي عرض على غرفة تجارة وصناعة الكويت واتحاد المصارف والذي تم مناقشته في اجتماعات اللجنة السابقة، وأنه غير صحيح ما أثير حول قبول اتحاد المصارف لهذه التعديلات على النحو الوارد في مشروع القانون.

وأن الذي تم مناقشته هو ما يتعلق بحذف عبارة (ويراعى في ذلك أحكام التأمينات الاجتماعية) من المادة (٥١)، وإضافة يوم الراحة الأسبوعية للمادة (٧٠)، ويؤكد اتحاد المصارف أنه لا مانع من حذف العبارة الخاصة بالتأمينات باعتبارها تأكيداً على ما سبق من تعديل على المادة (٥١) في التشريعات السابقة وهو صرف المكافأة كاملة للعامل على رأس عمله وليس للذين انتهت خدماتهم، ولا حاجة إلى إضافة الأثر الرجعي بمادة جديدة حيث أنه منصوص عليه في القانون الحالي، أما زيادة الإجازة السنوية إلى ٣٥ يوماً بأثر رجعي كما هو وارد في مشروع القانون فهو أمر لم يتم مناقشته. وفي إطار حرص الاتحاد على إبداء رأيه قبل الموافقة النهائية على التعديلات وإقرارها.

وطالب بضرورة إعادة النظر فيما تضمنه المقترح في بعض الأمور، أولها عدم سرعان المقترح بأثر رجعي على علاقات عمل انتهت قبل إصداره. وثانيها تضمين الفقرة الأخيرة لنص المادة رقم (٧٠) ما يفيد أن ما جاء بالنص، بشأن عدم احتساب يوم الراحة الأسبوعية من ضمن أيام الإجازة السنوية، بحيث لا يؤثر في احتساب أجر العامل الذي تحتسب على أساسه مستحقاته العمالية على أساس قسمة الراتب على ٢٦ يوماً.



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

كما أوضحوا أن هذه الاعتراضات والمخاوف من التعديلات، إنما جاءت مرتكزاً على مبررات قانونية ودستورية تشوب التعديلات المقترحة، وتفادياً للجوء إلى الطعن بعدم الدستورية لاحقاً. وأن التعديل المقترح يمس بالاستقرار الواجب في المعاملات، كما يمس بمراكز قانونية مستقرة، بعضها بموجب أحكام باتة، وتعديل عقود عمل قد انتهت قبل صدور القانون، وترتيب آثار للعقد على خلاف ما اتجهت إليه إرادة طرفيه، بما يعد مساساً بمبدأ حرية التعاقد.

رأي غرفة تجارة وصناعة الكويت:

كما استمعت اللجنة إلى رأي ممثلي غرفة التجارة فيما يتعلق بحذف عبارة (ويراعى في ذلك أحكام التأمينات الاجتماعية) فقد ذهبت الغرفة إلى ما سبق وأن أكدت عليه في السابق أنه من حيث المبدأ، لا تخفي تحفظها تجاه تطبيق التشريعات الاقتصادية بأثر رجعي، خاصة عندما يؤدي " الأثر الرجعي " إلى تغيير في المراكز المالية المعتمدة للشركات والمؤسسات، وإلى الإخلال بالحقوق والالتزامات المترتبة على تعاقدات انعقدت عليها إرادة أطرافها، كما أوضحوا للجنة أنه تم إضافة عبارة لم يتم مناقشتها وهي عبارة: "على أن يكون انتهاء خدمته بعد تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه"، وأنه مازال من غير المعروف أعداد المستفيدين من هذا التعديل ممن انتهت خدماتهم، وكلفة هذا التعديل حتى تتمكن الغرفة من إبداء الرأي فيه.

وأن المادة (٥١) سبق أن مرت بتعديلات بموجب القوانين ٢٠١٧/٣٢، و٢٠١٧/٨٥ و٢٠١٨/١٧، وهي تعديلات وثقت بشكل قاطع أن المادة (٥١) موضوع البحث تنسحب - بدء من تاريخ صدور القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي - على احتساب مكافأة نهاية الخدمة لكل كويتي تنتهي خدمته لدى الجهة التي يعمل بها بعد هذا التاريخ وما زال على رأس عمله، وبالتالي لا حاجة لإعادة النص عليها مرة أخرى.

وأكدوا على أن المشاريع الصغيرة والمتوسطة ملزمة قانوناً بتعيين عمالة كويتية، لذلك هذه المشاريع ستكون أكثر المشاريع تضرراً من زيادة تكلفة عنصر العمالة وهذا ما يتناقض مع رؤية الدولة ومع حرصنا جميعاً على دعم هذه المشاريع وتشجيعها، أما المؤسسات والشركات التي اختارت طوعاً وتشجيعاً أن



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

يتمتع العاملون لديها بيوم راحة أسبوعي طالما أن حجمها وملاءمتها وطبيعة عملها تسمح بذلك بينما يكافئ التعديل المقترح الشركات والمؤسسات التي لم تأخذ بهذا الخيار وبالتالي فإن المشاريع التي ستقام في المستقبل ستتردد طويلاً أمام إقرار يوم الراحة الأسبوعية بما يعني أن التعديل سيؤدي الإضرار بالعمالة في القطاع الخاص.

ولكن من الصعب أن نبرر حصول أكثر من ١,٧ مليون عامل غير كويتي على امتيازات وشروط استثنائية، بحجة اجتذاب العمالة الوطنية إلى القطاع الخاص ذلك أن استخدام السخاء في غير مراده على هذا العدد الضخم من العمالة الوافدة، يؤدي بالضرورة إلى تضخم تكاليف العمل والإنتاج في الكويت (بنسبة تزيد على ١٥ % في الأجور الشهرية وتزيد على ١٨ % في مكافأة نهاية الخدمة) وسينعكس - بالتالي - سلباً على تنافسيتها الاقتصادية والإقليمية والدولية من جهة وسيرفع أسعار وتكاليف السلع والخدمات محلياً من جهة ثانية، كما أن تشريعات العمل يجب أن توازن بدقة بين أبعادها الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد معاً وخاصة وأن الأبعاد الاقتصادية هي التي تحمل الأبعاد والتبعات الاجتماعية لهذه التشريعات وتجعل استمرارها وتطويرها أمراً ممكناً.

-رأي الاتحاد العام لعمال الكويت:

أكد رئيس الاتحاد على تأييد الاتحاد لما أقر في المداولة الأولى وتمسكه به، وقدم مذكرة للجنة حيث بين أن مشروع القانون المقدم في صياغته الأولى بشأن المادة (٧٠) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م استبدل عبارة يوم الراحة الأسبوعية بدلاً من عبارة أيام العطلة الأسبوعية المنصوص عليها في القانون رقم (٨٥) لسنة ٢٠١٧م بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م في شأن العمل في القطاع الأهلي، وكان يتعين عليه أن تكون أيام الراحة الأسبوعية بدلاً من أيام العطلة الأسبوعية.

وأشار كذلك إلى أنه في اجتماع لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل وبعد النقاش تم الاتفاق على أن يكون النص كما هو مقدم في الاقتراح (... ولا تحسب ضمن الإجازات السنوية يوم الراحة الأسبوعية ...)، إلا أن ذلك يعد إفتئات على حقوق بعض العمال ممن لهم الحق في التمتع بأكثر من يوم راحة اسبوعية، سواء أكان هذا الحق



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

مقرر في قانون خاص بفئة معينة من العمال ومنهم عمال القطاع النفطي، فبحسب القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩م في شأن العمل في قطاع الاعمال النفطية جاءت المادة (٥) منه أن متوسط ساعات العمل أربعون ساعة في الأسبوع بما مفاده أن أيام عملهم خمسة أيام عمل فقط في الأسبوع، ويحق لهم التمتع بيومين للراحة الأسبوعية، أو أن تكون ميزة ممنوحة للعمال من قبل صاحب العمل أو مكتسبة بموجب اللوائح أو عقود العمل، كمثال أغلب الشركات المملوكة للدولة أو بعض شركات القطاع الأهلي الكبرى، ولا يستقيم الأمر أن يتم حرمانهم من ميزة مقررة لهم أو مكتسبة إذا استمر وجود النص كما هو في المقترح.

وعليه كان يتعين أن يكون النص (... ولا تحسب ضمن الإجازات السنوية أيام الراحة الأسبوعية ...) بدلاً من يوم الراحة الأسبوعي كما هو مقدم في الاقتراح أو بدلاً من العطلة الأسبوعية المنصوص عليها في القانون (٨٥) لسنة ٢٠١٧م.

وكان الاتحاد العام لعمال الكويت قد أبدى وجهة نظره في مناسبات عديدة بشأن التعديلات المقترحة على قانون العمل في قطاع الأهلي رقم (٦) لسنة ٢٠١٠م.

أما بالنسبة لمذكرة اتحاد المصارف بشأن التعديلات فقد جاءت بمبررات لا تتماشى مع توجهات السياسة الاقتصادية الجديدة في البلاد الهادفة لتعظيم دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني، ومتعارضة مع متطلبات إصلاح سوق العمل في القطاع الخاص.

هذا وتجدر الإشارة إلى أن العاملين في القطاع المصرفي لا يمثلون سوى جزءاً يسيراً من العاملين في القطاع الخاص، وفي فرع واحد فقط من فروع العمل في هذا القطاع.

كما أكدوا على أن الحديث عن الكلفة المالية للتعديلات على قانون العمل الأهلي فيه مبالغة ولم يكن دقيقاً، وقد تجاهل حقيقة أن الدولة تتحمل أكثر من ٦٠% من إجمالي رواتب العمالة الوطنية في البنوك، وأنه قد حان الوقت لتحميل البنوك وغيرها من مؤسسات القطاع الخاص جزءاً من كلفة إصلاح سوق العمل في القطاع الخاص، بما يتناسب مع تعظيم دور هذا القطاع في الاقتصاد الوطني الكويتي.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

- رأي النقابة العامة للبنوك:

أكد رئيس النقابة أنهم يمثلون الشريحة الأكبر للعاملين الكويتيين بالقطاع الأهلي أنه لديهم إصرار على عدم احتساب يوم السبت الراحة الأسبوعية لقطاع البنوك من ضمن الإجازة السنوية للعامل، وفي شأن المكافأة فهم يصرون على عبارة (طوال) فترة عمله وليس (أثناء فترة عمله)، أما النص باحتساب المكافأة على أساس الأجر الشامل فلا حاجة لإضافته حيث نصت المادة (٥٥) على الأجر، وفي شأن الأثر الرجعي، فيجب التوضيح أنه يختص المادة (٥١) فقط للعامل على رأس عمله ومن انتهت خدماته ولا أثر رجعي في المادة (٧٠) الخاصة بالإجازات.

وقد قدم للجنة رأي النقابة التي تؤكد على حرصها على تعديل القانون حيث تمثل البنوك الشريحة الأكبر للعاملين الكويتيين بالقطاع الخاص ونوه إلى أن رفض القطاعات الأهلية تطبيق المادة رقم (٥١) من القانون المشار إليه بشكل صحيح وتفسيرهم للقانون بتعديلاته الأخيرة قد أدى إلى لجوء العاملين الكويتيين لدى هذه الجهات إلى رفع قضايا عمالية للحصول على مستحقاتهم عن الجهد والوقت الذي قد تكبده المواطن جراء هذا التعسف من القطاع الخاص دون مبرر أو مراعاة من جهات الاختصاص.

مؤكدین على أن مكافأة نهاية الخدمة حق أصيل للعامل الكويتي في ظل المادة (٥١) من القانون المشار إليه.

وأشاروا إلى أنه لإلغاء اللبس للتفسيرات السابقة للقانون من بعض الجهات يجب أن يوضح ذلك في المذكرة الإيضاحية أن من يترك أو قد ترك العمل من بعد صدور القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ يتم دفع واحتساب نهاية خدمته عن طوال السنوات التي عمل بها وإن كانت فترة عمله قبل صدور القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بتاريخ ٢٠١٠/٢/٢١ وحذف جملة (ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية) من نص المادة (٥١) التي هي تصب في صالح العامل وحتى لا يؤخذ بإزدواجية المكافأة بين العامل من جهة عمله وقانون التأمينات في حال التقاعد وكذلك الاستفادة من احتساب مكافأة نهاية الخدمة دون خضوعه لقانون التأمينات في السقف الأعلى للراتب.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

النقابة العامة للبنوك يتطابق رأيها مع مقدمي الاقتراح بقانون ولكن مع توضيح أن تعديل النص يكون من تاريخ العمل بالقانون بعد تعديله وذلك لعدم إدخال أرباب الأعمال في احتساب الراحة الأسبوعية بأثر رجعي عن السنوات السابقة وذلك بسبب القصور في النصوص السابقة التي تم تعديلها.

رأي نقابة العاملين في القطاع الخاص:

أبدى رئيس نقابة العاملين في القطاع الخاص شكره لحرص اللجنة على الاستماع إلى آراء النقابات، وأوضح أنه بالنسبة لتعديل المادة (٥١) وهو ما تعترض عليه الحكومة وأصحاب العمل وبالأخص اتحاد المصارف من ناحية دستورية أو عدم دستورية التعديل، وأكد أنه عند الاتجاه إلى الدستورية ستحكم لصالح العمال لأن القانون واضح والرجعية مقرر في الدستور بأغلبية خاصة في المادة (١٧٩)، وخاصة أن الصيغة النهائية للتعديل واضحة، وقد طلبنا جعل هذا لتعديل رجعيًا من تاريخ إقرار القانون حماية للعامل الذي اقتطع من مرتبه منذ إقرار هذا القانون، وعند التواصل مع الحكومة حول هذا التعديل أوضحت الحكومة أن الخوف من تطبيق الأثر الرجعي على الإجازات رغم أن المطالبة كانت فقط جعل الإجازة ٣٥ يوماً تعويضاً عن يوم الراحة، وبالنسبة لنهاية الخدمة بشأن الشركات التي لا تملك حسابات كافية لمكافأة نهاية الخدمة ولا يمكن معرفة كلفتها أحب أن أوضح للجنة أن الشركات لها ميزانية مرصودة ومصدق عليها ويوجد فيها بند لمكافأة نهاية الخدمة والإجازات وكل حقوق الموظف.

رأي اتحاد عمال البترول وصناعة البتروكيماويات:

إن المقترح جاء ليؤكد ما أراده المشرع من هذا القانون ومعالجة القصور الذي شاب تفسيره، والتعديل إنما جاء ليثبت الحق، ونحن نتمسك بالمقترح كما أقر في المداولة الأولى لأنه يحقق الرضا لجميع العاملين، ويحقق ما نسعى إليه في تعديل المادة (٥١) والمادة (٧٠)، وبشأن ما يثار حول إمكانية استفادة العمالة غير الوطنية من مكافأة نهاية الخدمة، وهذا الأمر غير صحيح فنحن نسعى لإزالة اللبس ونرفض ميل الحكومة لأصحاب العمل ونحن كاتحادات ونقابات عمالية نرفض ذلك، ولنا مطالب ونتمنى الاستمرار



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

والسعي في هذه المطالبات ومنها تفسير رغبة المشرع وتوضيحها والتأكيد عليها في نص القانون ومذكرته الإيضاحية.

وفي شأن التعديلات التي أقرت في المداولة الأولى نحن مع الرأي بإعادة صياغة المادة الثانية ليسري الأثر الرجعي على الفقرة الأخيرة من المادة (٥١)، أما المادة (٧٠) فتطبق من تاريخ العمل في القانون.

❖ ما انتهت إليه اللجنة:

تؤكد اللجنة بعد الاستماع إلى آراء الجهات ذات العلاقة، وهي في صدد تعديل المادة رقم (٥١) فقرة أخيرة) من القانون الحالي لمعالجة أوجه القصور الذي شاب تفسيرها، ورداً على القول بمدى الحاجة إلى تعديل القانون الحالي من عدمه؟

ارتأت اللجنة الاستمرار في تعديل القانون للأسباب التالية:

١- استمرار تعنت أصحاب العمل في القطاعات الأهلية بتطبيق المادة (٥١) من القانون المشار إليه بشكل غير صحيح.

٢- التفسيرات الحالية للقانون أدت إلى لجوء العاملين الكويتيين لدى هذه الجهات إلى رفع قضايا عمالية للحصول على مستحقاتهم ناهيك عن الجهد والوقت الذي قد يتكبده المواطن جراء هذا التعسف من القطاع الخاص دون مبرر أو مراعاة من جهات الاختصاص.

٣- قامت الهيئة العامة للقوى العاملة بفتح المجال للعاملين الكويتيين الذين انتهت خدماتهم بالاستقالة أو الإقالة أو الانتقال والذين لم تصرف لهم مكافأة نهاية الخدمة كاملة حسب القانون الحالي لتسجيل شكاوى عمالية لديها حفظاً لحقوقهم وهو ما لم تشر إليه الهيئة في كتابها عن عدد الشكاوى المقدمة لديها.

كما تؤكد اللجنة على أنه قد تم ضبط صياغة المادة الثانية من مشروع القانون بحيث يكون الأثر الرجعي لمكافأة نهاية الخدمة وليس الإجازات.



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

وقد ناقشت اللجنة التعديلات المقدمة، وانتهت إلى الآتي:

- ١- الإبقاء على المادة رقم (٥١) كما أقرت في المداولة الأولى لأنها تمنح العمال الكويتيين حق الاستفادة من تسوية مكافأة نهاية الخدمة بأثر رجعي.
- ٢- عدم الموافقة على التعديل المقدم باستبدال عبارة (طوال) بعبارة (أثناء)، ذلك أن مكافأة نهاية الخدمة تحسب وفقاً لنص المادة رقم (٥١) بحد أقصى لا تزيد في مجموعها على أجر سنة ونصف، وبالتالي عبارة "طوال فترة عمله" لا تحقق الهدف المنشود منها.
- ٣- الموافقة على تعديل المادة (٧٠) وذلك بالعودة عما أقر في المداولة الأولى بشأن أيام الإجازات لتبقى (٣٠) يوماً كما هو في القانون الحالي وعدم زيادتها إلى (٣٥) يوماً، والموافقة على ضبط الصياغة في الفقرة الثانية لتكون (أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية والإجازات المرضية) بدلاً من (يوم الراحة الأسبوعي والإجازات الرسمية وأيام الإجازات المرضية)، بما قد يسمح بالاستفادة لبعض الجهات التي تمنح العامل أكثر من يوم راحة أسبوعياً، ولا يقصد بهذا التعديل تعميم ذلك على جميع القطاعات.
- ٤- الموافقة على التعديل المقدم على نص المادة الثانية للتأكيد على أن الأثر الرجعي يتعلق فقط بالمكافأة وليس بالإجازات، وذلك على النحو التالي:
"يعمل بأحكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية فيما عدا المادة رقم (٥١) الفقرة الأخيرة) المعدلة في هذا القانون، ويعمل بها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠".

❖ قرار اللجنة:

وبعد المناقشة وتبادل وجهات النظر، انتهت اللجنة بإجماع آراء أعضائها الحاضرين إلى الموافقة (بعد التعديل) على التعديلات المقدمة على مشروع القانون بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي (الذي أقر في المداولة الأولى)، وذلك على النحو الوارد في الجدول المقارن.

واللجنة تقدم تقريرها للمجلس الموقر لاتخاذ ما يراه مناسباً بصدده.

مقرر اللجنة

أسامة عيسى الشاهين



المرفقات:

- الجدول المقارن.
- نص مشروع القانون ومذكرته الإيضاحية (كما انتهت إليه اللجنة).
- نسخة من التعديلات المقدمة.
- نسخة من رأي الجهات.

فهرس المرفقات

| م | المستند |
|---|--|
| ١ | الجدول المقارن. |
| ٢ | نص مشروع القانون ومذكرته الإيضاحية (كما انتهت إليه اللجنة). |
| ٣ | نسخة من التعديلات المقدمة السادة الأعضاء. |
| ٤ | نسخة من ردود الجهات ذات العلاقة. |

مرفق رقم (1) **الجدول المقارن**

جدول مقارنة عن

مشروع قانون بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠
في شأن العمل في القطاع الأهلي (الذي أقر في المداولة الأولى)
والتعديلات المقدمة عليه من السادة الأعضاء:
(١- صالح أحمد عاشور، ٢- د. جمود عبدالله الخضير، و أسامة عيسى الشاهين)

نص محذوف



نص معدل



نص مضاف



| الإلاخطات | النص كما اتهمت إليه اللجنة | التعديل المقدم | النص كما أقر في الداولة الأولى |
|--|----------------------------|---|---|
| <p>كما أقر في الداولة الأولى</p> <p>-----</p> | <p>-----</p> | <p>التعديل المقدم من السيد العضو/صالح عاشور:</p> <p><u>تعديل على المادة (٥١) فقرة أخيرة وتعديلاتها على النحو التالي:</u></p> <p>“تنظير اشترك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية طوال فترة صلاته”.</p> | <p>مشروع قانون</p> <p>بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي</p> <p>بعد الاطلاع على الدستور، و على القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، والقوانين المعدلة له، وافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:</p> <p>مادة أولى)</p> <p>يستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة رقم (٥١)، وبنص المادة رقم (٧٠) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النصوص الآتية:</p> <p>المادة رقم (٥١) الفقرة الأخيرة:</p> <p>“على أن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها على أن يكون انتهاء خدمته بعد تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة تنظير اشترك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة صلاته”.</p> |
| <p>كما أقر في الداولة الأولى</p> <p>عدم الموافقة على التعديل باستبدال عبارة (طووان) بعبارة (اتنام). ذلك أن مكافأة نهاية الخدمة تحسب وفقاً لنص المادة رقم (٥١) بحد أقصى لا تزيد في مجموعها على أجر ستة ونصف وبالتالي عبارة طووان فترة صلاته لا تحقق الهدف المنشود منه.</p> | <p>-----</p> | <p>التعديل المقدم من السيد العضو/صالح عاشور:</p> <p><u>تعديل على المادة (٥١) فقرة أخيرة وتعديلاتها على النحو التالي:</u></p> <p>“تنظير اشترك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية طوال فترة صلاته”.</p> | <p>مادة أولى)</p> <p>يستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة رقم (٥١)، وبنص المادة رقم (٧٠) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النصوص الآتية:</p> <p>المادة رقم (٥١) الفقرة الأخيرة:</p> <p>“على أن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها على أن يكون انتهاء خدمته بعد تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة تنظير اشترك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة صلاته”.</p> |

| الملاحظات | النص كما انجحت إليه اللجنة | التعديل المقدم | النص كما أقر في المداولة الأولى |
|--|--|--|---|
| <p>موافقة على التعديل بإجماع آراء الأعضاء الحاضرين</p> | <p>مادة رقم (٧٠): " للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضاءه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل. ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية والإجازات المرضية الواقعة خلالها، ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة."</p> | <p>التعديل المقدم من السيد العضو / د. حمود عبدالله الخضير، وأسامة عيسى الشاهين، تعديل المادة (٧٠) من مشروع القانون الذي أقر في المداولة الأولى لتكون على النحو التالي: "للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضاءه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل. ولا تحسب ضمن الإجازات السنوية أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية والإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة."</p> | <p>مادة رقم (٧٠): " للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن خمس وثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضاءه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل. ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية يوم الراحة الأسبوعي والإجازات الرسمية وأيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة."</p> |
| <p>موافقة على التعديل بإجماع آراء الأعضاء الحاضرين</p> | <p>مادة ثانية) يعمل بأحكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية فيما عدا المادة (٥١) فقرة الأخيرة) المعدلة في هذا القانون، ويعمل بها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.</p> | <p>التعديل المقدم من السيد العضو / د. حمود عبدالله الخضير، وأسامة عيسى الشاهين، لتعديل المادة الثانية من مشروع القانون لتكون على النحو التالي: يعمل بأحكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية فيما عدا المادة (٥١) فقرة الأخيرة) المعدلة في هذا القانون ويعمل بها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.</p> | <p>مادة ثانية) يعمل بأحكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.</p> |
| <p>كما أقر في المداولة الأولى</p> | <p>-----</p> | <p>-----</p> | <p>مادة ثالثة) على رئيس مجلس الوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون. أمير الكويت صباح الأحمد الصباح</p> |

مرفق رقم (٢)

**نص مشروع القانون ومذكرته الإيضاحية
(كما انتهت إليه اللجنة)**



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

مشروع القانون رقم () لسنة ٢٠١٩
بتعديل بعض أحكام القانون
رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور،
- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، والقوانين المعدلة له،
- ووافق مجلس الأمة على القانون الآتي نصه، وقد صدقنا عليه وأصدرناه:

(مادة أولى)

يُستبدل بنص الفقرة الأخيرة من المادة رقم (٥١)، وبنص المادة رقم (٧٠) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النصان الآتيان:

المادة رقم (٥١) الفقرة الأخيرة:

"على أن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها على أن يكون انتهاء خدمته بعد تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله."

المادة رقم (٧٠):

"للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل."



مجلس الأمة

NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية والإجازات المرضية الواقعة خلالها، ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة."

(مادة ثانية)

يعمل بأحكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ نشرة في الجريدة الرسمية فيما عدا المادة (٥١ فقرة أخيرة) المعدلة في هذا القانون، ويعمل بها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.

(مادة ثالثة)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون.

أمير الكويت

صباح الأحمد الجابر الصباح



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

State of Kuwait

دولة الكويت

المذكرة الإيضاحية

لمشروع القانون رقم () لسنة ٢٠١٩

بتعديل بعض أحكام القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠

في شأن العمل في القطاع الأهلي

لغايات التوسع في منح الحماية للعامل في القطاع الأهلي، وبسبب بعض الإشكالات التي رافقت تطبيق القانون خاصة فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة، واستناداً إلى الاجتهادات القضائية التي فسرت المادة رقم (٥١) الفقرة الأخيرة فقد جاء هذا القانون.

إذ عدلت المادة رقم (٥١) الفقرة الأخيرة بشطب عبارة (ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية)، حيث إن وجود هذه العبارة يمنع العامل من الحصول على مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على الأجر الذي يتقاضاه، بل يراعي خصم السقف التأميني، الأمر الذي جعل أرباب العمل يتلزمون بدفع مكافأة نهاية الخدمة في حدود ما زاد عن السقف التأميني وليس على الأجر الشامل، على اعتبار أن رب العمل يدفع اشتراكات شهرية لمؤسسة التأمينات عن أجر العامل في حدود لا تزيد على السقف التأميني.

ومن هذا المنطلق فإن شطب هذه العبارة يجعل حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة يحسب على أساس الأجر الشامل الذي يتقاضاه، ويأتي هذا التعديل لأن التزام رب العمل بدفع الاشتراكات الشهرية واجب قانوني عليه، ولا علاقة لها بمكافأة نهاية الخدمة التي هي حق للعامل ولا يجوز الربط بينهما، ويكون استحقاق العامل للمكافأة عن فترة عمله بشرط أن يكون تاريخ انتهاء الخدمة بعد تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠، وهذا يعني أن العامل الذي انتهت خدمته بعد تاريخ ٢١/١٠/٢٠١٠ تحسب له المكافأة وفقاً لأحكام هذا القانون، وللتأكيد على حماية العامل فإن هذا القانون تضمن أثراً رجعياً ليشمل كل من انتهت خدمته قبل صدور التعديل على المادة، وأدرجت خدمته القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠.



State of Kuwait

مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

كما تم تعديل المادة رقم (٧٠) الفقرة الثانية ضبطاً للصياغة، إذ استبدلت عبارة (أيام الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية والإجازات المرضية) بعبارة (أيام العطل الأسبوعية والعطل الرسمية وأيام الإجازات المرضية) وذلك للانسجام مع المادتين (٦٧، ٦٨، ٦٩) من ذات القانون، كما أن نصت المادة على أيام الراحة الأسبوعية لمراعاة أن بعض الجهات قد تمنح أكثر من يوم راحة أسبوعي كما هو محدد في المادة (٦٧) بأن للعامل الحق في راحة أسبوعية مدفوعة الأجر وتحدد بأربع وعشرين ساعة متصلة عقب كل ست أيام عمل، ويقتصر هذا النص فقط على حساب أيام الإجازات السنوية دون أن يتعدى ذلك إلى التأثير على أي اعتبار مالي آخر كحساب الأجر أو حساب مكافأة.

ولإزالة اللبس حول الأثر الرجعي لهذا القانون، فقد فصلت المادة الثانية ذلك بالنص على أن يعمل بأحكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية، أما المادة (٥١) فقرة ثانية المعدلة في هذا القانون -المتعلقة بمكافأة نهاية الخدمة- فقد استثنيت ليعمل بها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ الذي عمل به في ٢١/١٠/٢٠١٠م.

مرفق رقم (٣)

نسخة من التعديلات المقدمة السادة الأعضاء



مجلس الأمة
NATIONAL ASSEMBLY

دولة الكويت

State of Kuwait

الأخ الفاضل / رئيس لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل المحترم

نتقدم بالتعديل على نص المادة (70) والمادة الثانية من مشروع القانون بتعديل بعض أحكام القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي (الذي أقر في المداولة الأولى)، على النحو التالي:

أولاً: تعديل المادة 70:

"للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن **ثلاثين** يوم عمل مدفوعة الأجر، على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

ولا تحسب ضمن الإجازة السنوية **أيام** الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية والإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة."

المادة الثانية:

يعمل بأحكام هذا القانون اعتباراً من تاريخ نشرة في الجريدة الرسمية فيما عدا المادة (51) فقرة أخيرة) المعدلة في هذا القانون ويعمل بها اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون رقم (6) لسنة 2010.

مقرر اللجنة /
أسامة الكهين

رئيس اللجنة /
د. محمود الحصيد

مرفق رقم (٤)

نسخة من ردود الجهات ذات العلاقة



قطاع اللجان
إدارة مكاتب اللجان
مجلس الأمة
لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل
NATIONAL ASSEMBLY

الفصل التشريعي الخامس عشر
دور الانعقاد العادي الثالث

الاتحاد العام لعمال الكويت





التاريخ : ٢٠١٩/٣/٣١

الرقم : ٧٧ / ٢٠١٩

سعادة النائب الفاضل / د. حمود عبد الله الخضير المحترم
رئيس لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل في مجلس الامة

تحية طيبة وبعد ،

يهديكم الاتحاد العام لعمال الكويت احر تحياته واطيب تمنياته بدوام النجاح في كل ما يخدم الكويت والشعب الكويتي .

ويسرنا ان نرفق لكم رأي الاتحاد العام لعمال الكويت في ما يتعلق بالتعديلات على المادتين (٥١) و (٧٠) من القانون رقم ٢٠١٠/٦ بشأن العمل في القطاع الاهلي ، واقتراح مشروع قانون بتعديل المادتين المذكورتين .

برجاء التفضل بالاطلاع واتخاذ اللازم حسب الاجراءات المتبعة في مثل هذه الامور ، مع جزيل الشكر والتقدير .

وتفضلوا بقبول فائق التحية والاحترام .

رئيس

الاتحاد العام لعمال الكويت

المهندس / سنان سبيح العبدوي

رئيس الإتحاد العام لعمال الكويت





مشروع قانون

بتعديل احكام القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠

في شأن العمل في القطاع الاهلي

- بعد الاطلاع على الدستور .

- وعلى القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الاهلي والقوانين المعدلة له .
وافق مجلس الامة على القانون التالي نصه ، وقد صادقنا عليه واصدرناه .

(مادة اولى)

يستبدل نص الفقرة الاخيرة من المادة رقم (٥١) ونص المادة (٧٠) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠
بالتنصان التاليان :

المادة (٥١) الفقرة الاخيرة :

"على ان يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها على ان يكون
انتهاء خدمته بعد تاريخ العمل بالقانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار اليه دون خصم المبالغ التي تحملتها
هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية اثناء فترة عمله" .

المادة (٧٠) :

للعامل الحق في اجازة سنوية لا تقل عن خمسة وثلاثون يوم مدفوع الاجر ، على ان يستحق العامل
اجازة عن السنة الاولى بعد قضائه ستة اشهر على الاقل في خدمة صاحب العمل .
ولا تحسب ضمن الاجازة السنوية ايام الراحة الاسبوعية والاجازات الرسمية وايام الاجازات المرضية الواقعة
خلالها ويستحق العامل اجازة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الاولى من
الخدمة .

(مادة ثانية)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون .

امير الكويت

صباح الاحمد الجابر الصباح



التفسير :

تم استبدال يوم الراحة الاسبوعية لتكون ايام الراحة الاسبوعية لتكون شاملة لجميع العمال على حسب ما يتم تطبيقه عليهم من ساعات عمل ، خاصة وان بعض الشركات ومنها الشركات النفطية واغلب الشركات المملوكة للدولة تمنح العاملين لديها يومين للراحة كميزة اضافية للعاملين ، فالعاملين في قطاع الاعمال النفطية عدد ساعات العمل حسب القانون رقم (٢٨) لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الاعمال النفطية نص في المادة (٥) منه على ان متوسط ساعات العمل اربعون ساعة في الاسبوع ، ومن ثم لا يستقيم الامر ان يتم حرمانهم من ميزة مقررة لهم بموجب قانونهم الخاص ويتم مساواتهم بالعاملين في القطاع الاهلي .

مذكرة الاتحاد العام لعمال الكويت بشأن التعديلات المقترحة

على قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ / ٢٠١٠

توضيح

مشروع القانون المقدم في صياغته الأولى بشأن المادة (٧٠) من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ استبدل عبارة يوم الراحة الأسبوعي بدلاً من عبارة أيام العطل الأسبوعية المنصوص عليها في القانون رقم ٨٥ لسنة ٢٠١٧ بتعديل بعض أحكام القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، وكان يتعين عليه أن يستعيز بعبارة أيام الراحة الأسبوعية بدلاً من أيام العطل الأسبوعية. وفي اجتماع لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل وبعد النقاش تم الاتفاق أن يكون النص كما هو مقدم في الاقتراح (... ولا تحسب ضمن الإجازات السنوية يوم الراحة الأسبوعي....)، إلا أن ذلك يعد إفتئات على حقوق بعض العمال ممن لهم الحق في التمتع بأكثر من يوم للراحة الأسبوعية، سواء كان هذا الحق مقرر في قانون خاص بفئة معينة من العمال ومنهم عمال القطاع النفطي، فبحسب القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية جاءت المادة (٥) منه أن متوسط ساعات العمل أربعون ساعة في الأسبوع بما مفاده أن أيام عملهم خمسة أيام عمل فقط في الأسبوع، ويحق لهم التمتع بيومين للراحة الأسبوعية. أو أن تكون ميزة ممنوحة للعمال من قبل صاحب العمل أو مكتسبة بموجب اللوائح أو عقود العمل، كمثال أغلب الشركات المملوكة للدولة أو بعض شركات القطاع الأهلي الكبرى، ولا يستقيم الأمر أن يتم حرمانهم من ميزة مقرر لهم أو مكتسبة إذا استمر وجود النص كما هو في المقترح. وعليه كان يتعين أن يكون النص (... ولا تحسب ضمن الإجازات السنوية أيام الراحة الأسبوعية....) بدلاً من يوم الراحة الأسبوعي كما هو مقدم في الاقتراح أو بدلاً من العطل الأسبوعية المنصوص عليها في القانون ٨٥ لسنة ٢٠١٧.



وكان الاتحاد العام لعمال الكويت قد ابدى وجهة نظره في مناسبات عديدة بشأن التعديلات المقترحة على قانون العمل في القطاع الاهلي رقم ٦/٢٠١٠ .
اما بالنسبة لمذكرة اتحاد المصارف بشأن التعديلات فقد جاءت بمبررات لا تتماشى مع توجهات السياسة الاقتصادية الجديدة في البلاد الهادفة لتعظيم دور القطاع الخاص في الاقتصاد الوطني ، ومتعارضة مع متطلبات إصلاح سوق العمل في القطاع الخاص .
هذا وتجدر الاشارة الى ان العاملين في القطاع المصرفي لا يمثلون سوى جزءا يسيرا من العاملين في القطاع الخاص ، وفي فرع واحد فقط من فروع العمل في هذا القطاع .
وبالإضافة إلى ذلك أن ما ورد في المذكرة من مبالغة عن كلفة التعديلات على قانون العمل الأهلي لم تكن دقيقة ، وقد تجاهلت حقيقة ان الدولة تتحمل أكثر من ٦٠% من إجمالي رواتب العمالة الوطنية في البنوك ، وأنه قد حان الوقت لتحميل البنوك وغيرها من مؤسسات القطاع الخاص جزءا من كلفة إصلاح سوق العمل في القطاع الخاص ، بما يتناسب مع تعظيم دور هذا القطاع في الاقتصاد الوطني الكويتي .
لذا يؤكد الاتحاد العام لعمال الكويت على موقفه بهذا الشأن .

الاتحاد العام لعمال الكويت



النقابة العامة للبنوك

2019/04/02

سعادة الدكتور/ حمود عبدالله الخضير المحترم
رئيس اللجنة الصحية والاجتماعية في المجلس الامة
تحية طيبة وبعد،،،

تهديكم النقابة العامة للبنوك أطيب التحيات وأصدق الأمنيات بدوام التوفيق والسداد.

الموضوع: الاقتراح بقانون بتعديل المادتين 51 و70 من قانون 2010/6 في القطاع الأهلي

من منطلق حرص النقابة العامة للبنوك التي هي تمثل الشريحة الاكبر للعاملين الكويتين بالقطاع الخاص نود أن ننوه أن رفض القطاعات الاهلية بتطبيق المادة 51 من القانون المشار إليه بشكل صحيح وتفسيرهم للقانون بتعديلاته الاخيرة قد أدى إلى لجوء العاملين الكويتين لدى هذه الجهات الى رفع قضايا عمالية في المحاكم للحصول على مستحقاتهم لنهاية خدماتهم بشكل قانوني وهذا ناهيك عن الجهد والوقت الذي قد يتكبده المواطن جراء هذا التعسف من القطاع الخاص دون مبرر أو حساب من جهات الإختصاص في الدولة لهم.

وحيث ان مكافأة نهاية الخدمة حق أصيل للعامل الكويتي في ظل المادة 51 من القانون المشار إليه.

يسرنا ان نتقدم لساتكم برأي النقابة العامة للبنوك بهذا الخصوص:

الاقتراح الأول: تعديل المادة 51 من قانون العمل 2010/6 للقطاع الاهلي :

رأي النقابة:

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عن من أنهت خدمته من بعد صدور قانون العمل 2010/6 للقطاع الاهلي في تاريخ 2010/10/21 من جهة التي عمل بها دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة طول فترة عملة نظير اشتراكات العامل في مؤسسة التامينات الاجتماعية طول فترة عملة، ولغايات هذه المادة تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الشامل الذي يتقاضاه العامل.

المبررات:

-أى نود التنويه لإلغاء اللبس للتفسيرات السابقة للقانون من بعض الجهات التي تشارك لصرف مستحقات نهاية الخدمة للمواطن حيث اثناء تعتبر فترة زمنية قصيرة عكس طوال التي توحى لفترة كاملة بالمعنى وأشارت المذكرة الإيضاحية أن من يترك او قد ترك العمل من بعد صدور القانون 2010/6 يتم دفع واحتساب نهاية خدمة عن طوال السنوات التي عمل بها وإن كان فتره عملة قبل صدور القانون 2010/6

في تاريخ 2010/10/21 ، وعمما نوهت الية تعديل المادة بخصوص الأجر الشامل حيث تم تفصيل مسمى (الأجر) في المادة رقم 55 من نفس القانون الاهلي رقم 2010/6 والذي نص على التالي:-

يقصد بالأجر ما يتقاضاه العامل من أجر أساسي أو ينبغي له أن يتقاضاه لقاء عمله وبسببه مضافا إليه كافة العناصر المنصوص عليها في العقد أو لوائح صاحب العمل. ودون الإخلال بالعلاوة الاجتماعية وعلاوة الأولاد المقررتين وفقا للقانون رقم 19 لسنة 2000 المشار إليه يدخل في حساب الأجر ما يتقاضاه العامل بصفة دورية من علاوات أو مكافآت أو بدلات أو منح أو هبات أو مزايا نقدية.

وحذف جملة (يراعي في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية) من النص المادة 51 هي تصب في صالح العامل وحتى لا يؤخذ بأزدواجية المكافأة بين العامل من جهة عمله وقانون التأمينات في حال التقاعد وكذلك الاستفادة من احتساب مكافأة نهاية الخدمة دون خضوعه لقانون التأمينات في السقف الاعلى للراتب.

ويكون النص للقانون المراد تعديله كالتالي:-

الأقتراح الثاني: تعديل المادة 70 من القانون العمل 2010/6 في القطاع الأهلي:

للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن خمسة وثلاثون يوم عمل مدفوعة الأجر ، على أن تستحق إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة اشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل.

ولا تحسب ضمن الإجازات السنوية الراحة الأسبوعي والإجازات الرسمية وأيام الإجازات المرضية الواقعة خلالها ويستحق العامل إجازة عن الكسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل ولو كانت السنة الأولى من الخدمة.

رأى النقابة:

النقابة العامة للبنوك يتطابق رأيها مع مقدمين الاقتراح بقانون ولكن مع تحديد أن تعديل النص يكون من تاريخ العمل بالقانون بعد صدور الجريدة الرسمية وذلك لعدم ادخال أرباب الأعمال في احتساب الراحة الاسبوعية بأثر رجعي عن السنوات السابقة وذلك بسبب قصور بنصوص السابقة التي تم تعديلها.

وهنا تنتهز النقابة العامة للبنوك ان تشكركم على واسع صدركم لكتابتنا لما نراه من المصلحة العامة.

وتفضلو بقبول فائق الاحترام،،

احمد عبدالله الخباز

رئيس مجلس إدارة النقابة العامة للبنوك





رأي الهيئة العامة للقوى العاملة





مجلس الدولة للشؤون الاقتصادية

Minister of State For Economic Affairs

State of Kuwait

دولة الكويت



مجلس الأمة

I_17698_2019

11/04/2019

الموَقَر

معالي الأخ الكريم / مرزوق علي الغانم
رئيس مجلس الأمة

scpd_02008_2019

11/04/2019

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يرجى التفضل بالعلم وبعد اجتماع لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل
المنعقدة بتاريخ يوم الثلاثاء الموافق 2019/3/26 لمناقشة التقرير الأربعين التكميلي للتقرير
الثامن والثلاثين عن مشروع قانون بتعديل بعض أحكام القانون (6) لسنة 2010 في شأن
العمل في القطاع الأهلي (الذي أقر في المداولة الأولى) والتعديلات المقدمة عليه.
نرفق لكم رأي الهيئة العامة للقوى العاملة بهذا الشأن.

مع أطيب التمنيات،،،

مريم عقيل العقيل

وزير الدولة للشؤون الاقتصادية

بحالة لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل

عبدالله
11/4/19



المرفقات: المذكورة أعلاه



الهيئة العامة للقوى العاملة
Public Authority of Manpower



رأي الهيئة العامة للقوى العاملة
بمضان مقترح السادة أعضاء مجلس الأمة الموقرين
بتعديل المادتين 51 - 70 من قانون العمل رقم 2010/6

بالإحالة إلى اجتماع لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل المنعقدة بتاريخ يوم الثلاثاء الموافق 19 رجب 1440 هـ الموافق 26 مارس 2019 لمناقشة التقرير الأربعين التكميلي للتقرير الثامن والثلاثين عن مشروع قانون بتعديل بعض أحكام القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي (الذي أقر في المداولة الأولى) والتعديلات المقدمة عليه، نود الإفادة برأي الهيئة العامة للقوى العاملة في شأن الموضوع، وذلك على الوجه التالي:

فيما يتعلق بتعديل المادة 51 من قانون العمل :-

- فقد انتهت لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل في التقرير التكميلي رقم (40) لتقرير رقم (38) إلى تعديل الفقرة الأخيرة من المادة (51) ليكون نصها بعد التعديل: حذف عبارة (ويراعى في ذلك أحكام التأمينات الاجتماعية)، ويصير نص الفقرة الأخيرة من المادة (51) كالاتي: -
" على أن يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته في الجهة التي يعمل بها على أن يكون انتهاء خدمته بعد تاريخ العمل بالقانون رقم 6 لسنة 2010 المشار إليه دون خصم المبالغ التي تحملتها هذه الجهة نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله ولغايات هذه المادة تحسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الأجر الشامل الذي يتقاضاه العامل".



الهيئة العامة للقوى العاملة Public Authority of Manpower



- ونصت المادة الثانية من التعديل المقترح على أن: -
" يعمل بأحكام المادة (51 فقرة أخيرة) المعدلة في هذا القانون اعتباراً من تاريخ العمل
بالقانون رقم 6 لسنة 2010 ."

رأي الهيئة:

- وحيث إنه لا يمكن التحلل من أحكام قانون التأمينات الاجتماعية، وإعمال ذلك بأثر
رجعي كما في الاقتراح المقدم، والذي أقرته اللجنة الموقرة، حيث يعتريه العديد من المثالب
الدستورية والقانونية أهمها ما يلي: -
أولاً: - شبهة عدم الدستورية، وذلك للإخلال بمبدأ المساواة وتكافؤ الفرص الذي أقره
الدستور الكويتي، واستقرت عليه أحكام المحكمة الدستورية العليا، ويتمثل ذلك في وجهين: -
الوجه الأول: - الإخلال بمبدأ المساواة وذلك بين من انتهت علاقة عمله قبل عام 2010
ومن انتهت علاقة عمله بعد عام 2010 .

الوجه الثاني: - المؤمن عليه في الباب الثالث من قانون التأمينات الاجتماعية يشمل كل
كويتي يعمل لدى صاحب عمل سواء في القطاع الأهلي أو النفطي أو الحكومي وكذلك
المتدرب الذي يتضمن عقده حكماً ملزماً بالعمل لدى صاحب العمل في حال اجتيازه
التدريب. والمؤمن عليهم في الباب الخامس هم الكويتيون والذين يعملون لحسابهم الخاص ومن
في حكمهم.

- ومن شأن إقرار التعديل المائل لإفراد العاملين في القطاع الأهلي بنص خاص يختلف عن
أقرانهم رغم اتحاد المراكز القانونية في اشتراكهم جميعاً في صفة المؤمن عليه، مما يستوجب
إعمال ذلك التعديل بالنسبة للمؤمن عليهم جميعاً .

ثانياً: - شبهة عدم الدستورية لتنازع القوانين: -

- وذلك أن المادة (94) من قانون المناقصات العامة رقم 49 لسنة 2016، والمادة (2)
من مواد إصدار لائحة المناقصات التنفيذية، قد نصت على أن: -



الهيئة العامة للقوى العاملة Public Authority of Manpower



" يستمر تنفيذ إجراءات التعاقدات التي بدأت في ظل القانون الملغي ولم تنشر حتى تاريخ العمل بهذا القانون وفقاً لأحكام القانون رقم 37 لسنة 1964 المشار إليه حتى اكتمال الإجراءات"، وذلك نظراً لما للعقود الإدارية من أهمية خاصة محل اعتبار للمشرع لأنها متعلقة بدوام سير المرافق العامة بانتظام وإطراد.

- وللنص المشار إليه علاقة وثيقة الصلة بالتعديل المقترح، حيث إن العقود الإدارية والمسجلة في إدارة عمل العقود والمشاريع الحكومية بالهيئة العامة للقوى العاملة تم تقدير عمالتها بالإدارة وفقاً لاحتياجات العقد، ومما لا ريب فيه أن المتعاقد مع الجهة في العقود الحكومية عند الطرح والتقدم بعطائه إنما يرتب عطائه المالي وفق الأنظمة القانونية المعمول بها في حينها، والتي مما لا شك فيه أن أحد عناصرها الرئيسية أجور العمال ومستحقاتهم، ورتب عطائه على ذلك تأسيساً على أن قانون المناقصات قد أورد نص يحقق له المحافظة على عطائه المقدم وعناصره المالية وأن أي تعديل تشريعي لن يشمل استناداً إلى حكم المادة 94 من قانون المناقصات المشار إليها سابقاً.

- ومن ثم فإن أعمال التعديل المقترح بأثر رجعي من شأنه التعارض مع النص السالف مما يؤدي إلى الإخلال بالتوازن المالي للمتعاقدين، وأن ذلك التضارب إنما يثير شبهة عدم الدستورية.

ثالثاً: - جهة الصرف غير محددة في النص المقترح، وهي الجهة التي تتحمل تلك التكلفة وبأثر رجعي حيث كان يتعين تحديدها، كما كان الحال عليه قبل التعديل، والذي كان معمولاً به في المادة (51) في الفقرة الأخيرة من القانون رقم 6 لسنة 2010 والتي تنص على أن: -
" ويراعى في ذلك أحكام قانون التأمينات الاجتماعية على أن يلتزم صاحب العمل بدفع صافي الفرق بين المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في التأمينات الاجتماعية والمبالغ المستحقة عن مكافأة نهاية الخدمة "



الهيئة العامة للقوى العاملة Public Authority of Manpower



وكان يتعين استقراراً للأوضاع القانونية أن يتم النص في التعديل المقترح على عبارة: - " على أن يلتزم.....".

رابعاً: - إذا تم تحديد جهة الصرف في صاحب العمل فسوف تكون هناك مثالب تتعلق بمخالفة قانونية سواء في عقود العمل الفردية أو الجماعية:

- عقود العمل الفردية: -

التعاقد تم بين صاحب العمل والعامل على أساس التراضي ومبدأ سلطان الإرادة والحقوق والواجبات المتبادلة انطلاقاً من القاعدة المدنية بأن العقد شريعة المتعاقدين، ومن ثم فإن إقرار ذلك الاقتراح بأثر رجعي من شأنه أن يحمل صاحب العمل عبء مالي غير متفق عليه ولم يرتضيه وبأثر رجعي، فضلاً عن الحالة التي يعمل فيها العامل لدى أكثر من صاحب عمل، فمن يتحمل كامل مكافأة نهاية الخدمة؟! وهل يتم تقسيمها فترات حسب صاحب العمل أم أن آخر صاحب عمل هو من يتحمل وحده العبء المالي؟!

وذلك أنه وفقاً للاقتراح المقدم والذي وافقت عليه اللجنة وأقرته، وقد ورد النص به كالتالي: - " على أن يكون انتهاء خدمته بعد تاريخ العمل بالقانون رقم 6 لسنة 2010"، ومن شأن ذلك أن من عمل لمدة ثلاثين سنة وامتد عمله إلى ما بعد تاريخ العمل بالقانون رقم 6 لسنة 2010 ولو ليوم واحد فإنه يستحق كامل مكافأة نهاية الخدمة بأثر رجعي اعتباراً من تاريخ بداية عمله إلى نهايته، وهو ما يثير الإشكالية المشار إليها.

- عقود العمل الجماعية:-

وهي العقود التي تبرمها الشركات مع عدد كبير من العمال قد يصل إلى المئات، ومن شأن أعمال ذلك التعديل بأثر رجعي أن يخل بالتوازن المالي لعقودها الموقعة مع الجهات نتيجة تحملها مبالغ مالية ضخمة لم تكن محل اعتبار، مما قد يؤدي إلى تعثر تلك الشركات في تنفيذ التزاماتها وتعاقداتها مع الجهات الحكومية، وهو ما قد يترتب عليه تعطيل سير المرافق العامة بانتظام وإطراد.



الهيئة العامة للقوى العاملة Public Authority of Manpower

خامساً: - إقرار ذلك المقترح من شأنه ترتيب إشكالية قانونية ذلك أن من المستقر عليه فقهاً وقضاً أنه لا تعويض عن الأعمال القضائية والتشريعية، ومن ثم وإذا ما تم إقرار القانون وتحمل صاحب العمل تلك التكلفة والتي قد تكون لا سيما بالنسبة للعقود التي تبرمها الدولة لتنفيذ مشروعات عملاقة وعمالها بالملئات مع شركات أجنبية، فإن تلك الشركات الأجنبية والمستثمرين إنما أبرموا تعاقداتهم قبل تطبيق ذلك القانون وإقراره بأثر رجعي من شأنه أن يكلفهم أموالاً طائلة ولا يستطيعون اللجوء إلى القضاء الوطني لأن تلك التكلفة الباهظة إنما تم إقرارها بقانون وفقاً للإجراءات الدستورية والتشريعية، ومن ثم فليس لهم مناص سوى اللجوء إلى التحكيم الدولي والمحاكم الدولية مما يعود ببالغ الأثر السلبي على مناخ الاستثمار العام في الدولة، بالإضافة إلى التخوف الذي سيسود الأجواء بين الشركات من التعاقد مع الدولة لتنفيذ المشروعات الضخمة، والتي تكون محل احتكاراً فنياً لعدد محدود جداً من الشركات العالمية، وهو الذي يؤدي إلى احتمالية تعطل المشروعات القومية، ولهذا الباعث وتلك الأسباب فإن التشريعات التي ترتب التزامات مالية يصعب تطبيقها بأثر رجعي.

سادساً: - قانون التأمينات الاجتماعية إنما هو المظلة الحاكمة لكافة المنازعات التأمينية ومن ثم فإن استبعاد أحكامه يثير إشكالية قانونية حول القانون الواجب التطبيق في تلك النزاعات حال اللجوء إلى المحاكم، وكما أن المنازعات التأمينية لها طبيعة خاصة قد يدق فهمها على المتخصصين، والتي من غير الممكن حل أنزعتها وأقضيتها بعيداً عن أحكام قانون التأمينات الاجتماعية وذلك لاختلاف صورها وحالاتها والمزايا المقررة.

سابعاً: - إن من بين الشركات التي تخضع لقانون العمل فيما يتعلق بالعمالة المتعاقدة معها شركات مساهمة، والتي قد تكون منها شركات مغلقة على الدولة ومؤسساتها ولا تطرح للاكتتاب العام وفقاً لقانون الشركات، والتي قد تعد أموالها أموالاً عامة، مما يعد مع ذلك



الهيئة العامة للقوى العاملة Public Authority of Manpower

الاقتراح مساساً بتلك الأموال العامة، وهو ما يستوجب استطلاع رأى وزارة المالية ووزارة التجارة.

ثامناً :- التشريعات التي تتوالى والتي ترتب أعباء مالية بأثر رجعي، والتي تتعلق بالمواطن الكويتي من شأنها أن يكون لها بالغ الأثر السلبي على سوق العمالة الوطنية، إذ قد تسعى الشركات والمستثمرين المتعاقدين لتنفيذ المشروعات الكبرى الوطنية إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة دون الوطنية تحسباً لأي تشريعات قد تصدر من شأنها أن ترتب عليهم أعباء مالية غير متوقعة.

ثانياً:- فيما يتعلق بتعديل المادة (70) من قانون العمل :-

فقد انتهت لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل في التقرير التكميلي رقم (40) لتقرير رقم (38) إلى إقرار تعديل تلك المادة لتكون على النحو التالي: -
" للعامل الحق في إجازة سنوية لا تقل عن خمسة وثلاثين يوم عمل مدفوعة الأجر على أن يستحق العامل إجازة عن السنة الأولى بعد قضائه ستة أشهر على الأقل في خدمة صاحب العمل..... "، ومن ثم فإن ذلك التعديل قد جعل مدة الإجازة خمسة وثلاثين يوم في السنة بدلاً من ثلاثين يوم.

رأي الهيئة:

أولاً:- اعتبرت الاتفاقيات الدولية معيار المعقولة هو المعيار الأساسي في تنظيم العلاقة بين العامل وبين صاحب العمل، ولما كانت مدة الثلاثين يوماً كأجازة دورية هي المدة المعقولة ليستعيد العامل نشاطه فإن التعديل المقترح يعد تزييداً.

ثانياً:- من شأن أعمال التعديل المقترح أن يؤثر بشكل مباشر على سوق العمل، حيث يرفع من تكلفة العمالة في القطاع الخاص لا سيما وأنه ينطبق على الكويتي وغير الكويتي، وبالتالي



الهيئة العامة للقوى العاملة Public Authority of Manpower

فإن تأثيره يمتد ليشمل سوق العمل بشكل عام، مما ينعكس أثره على الاقتصاد، لا سيما في العقود التي تبرمها الشركات الاستثمارية الكبرى لتنفيذ المشروعات الوطنية، فمن شأن ذلك التعديل أن يرفع تكلفة تلك المشروعات وذلك لزيادة تكلفة الأيدي العاملة والتي هي الركيزة الأساسية لتنفيذ تلك المشروعات.

ثالثاً: - سيؤثر ذلك التعديل على المشاريع الصغيرة والمتوسطة وهي ملزمة قانوناً بتعيين عمالة كويتية، ومن شأن ارتفاع تكلفة الأيدي العاملة أن يؤثر سلباً عليها بما يناقض رؤية الدولة في حرصها على دعم هذه المشاريع وتشجيعها.

رابعاً: - الدولة بجميع أجهزتها تشجع العمالة الوطنية على العمل في القطاع الخاص بمنحهم مزايا إضافية، ومن شأن ذلك التعديل أن يؤثر سلباً على القطاع الخاص لإحجام أصحاب العمل عن التوسع في المشروعات لارتفاع تكلفة الأيدي العاملة لا سيما وأن أغلب تلك العمالة في الدولة إنما هي عمالة وافدة، ومن ثم فإن الاستفادة الأكبر من ذلك التعديل هي تلك العمالة، والتي تلقى اهتمام الدولة ولا تبخسها حقها في إطار الاتفاقيات الدولية. وجدير بالذكر إن التكلفة الناجمة عن تطبيق المقترح كان من الأفضل أن يتم توجيهها إلى تشجيع العمالة الوطنية حيث سيكون لها مردوداً اجتماعياً واقتصادياً إيجابياً، ومن شأنها خلق فرص عمل إضافية للعمالة الوطنية، وهو ما تسعى إليه الدولة.

ولكل ما تقدم،

ترى الهيئة العامة للقوى العاملة الإبقاء على نص المادتين 51 - 70 من قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 دون إدخال تعديلات تشريعية على النحو المشار إليه أعلاه.