



State of Kuwait

دولة الكويت

المحترم

السيد / رئيس مجلس الأمة
تحية طيبة وبعد،،،

نتقدم بالاقتراح بقانون المرفق بتعديل المادة (١٤٦) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، مشفوعاً بمذكرته الإيضاحية، برجاء التفضل بعرضه على مجلس الأمة الموقر، مع إعطائه صفة الاستعجال.

مع خالص التحية،،،

مقدمو الاقتراح

مهمل خالد المضيف

شعيب علي العبدان
عضو مجلس الأمة

بحال إلى لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل
يدرج في جدول أعمال الجلسة القادمة
مع إعطائه صفة الاستعجال



اقتراح بقانون

بتعديل المادة (١٤٦) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠

في شأن العمل في القطاع الأهلي

- بعد الاطلاع على الدستور،
 - وعلى المرسوم بالقانون رقم (٣٨) لسنة ١٩٨٠ بإصدار قانون المرافعات المدنية والتجارية والقوانين المعدلة له،
 - وعلى المرسوم بالقانون رقم (٤٦) لسنة ١٩٨٧ بإنشاء دائرة عمالية بالمحكمة الكلية،
 - وعلى القانون رقم (١٩) لسنة ٢٠٠٠ في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية المعدل بالقانون رقم (٣٢) لسنة ٢٠٠٣،
 - وعلى 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:

(المادة الأولى)

يستبدل بنص المادة (١٤٦) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ المشار إليه النص الآتي:

المادة (١٤٦):

" تنشأ لجنة تسمى لجنة المنازعات العمالية بقرار من الوزير المختص برئاسة من يعينهم الوزير، وعضوية الوكيل المساعد في وزارة الشؤون الاجتماعية أو من ينوبه وعضو من الهيئة العامة للقوى العاملة ومستشارين ومتخصصين ماليين وغيرهم من جمعيات النفع العام ذات الصلة؛ وذلك للنظر في النزاعات التي تثور بين العامل وصاحب العمل سواء كانت في العقود الفردية أو العقود الجماعية، أو كانت فيما يخص الشركات التي تمتلك فيها الدولة نسبة تجاوز (٢٥ %) من رأس مالها أو المدرجة بسوق الأوراق المالية والتي تنطبق عليها نسب التكويت والمتعاقد مع الجهات الحكومية مهما كانت قيمة التعاقد. وإذا لم توفق اللجنة في تسوية النزاع ودياً يتعين عليها خلال (١٥) يوماً من تاريخ تقديم الطلب إحالته إلى المحكمة الكلية للفصل فيه، وتكون الإحالة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع ودفع الطرفين وملاحظات اللجنة، كما يكون من مهام لجنة المنازعات الآتي: -

أ. مراجعات الشكاوى المتعلقة بتخفيض الدرجة بالنسبة للموظف الكويتي العامل في أي شركة لها نظام أساسي أو لائحة موارد بشرية داخلية.



State of Kuwait

دولة الكويت

- ب. التصرفات التي تتم عن عقوبة أو التأثير على المركز الوظيفي أو سلب صلاحيات الموظف بالمخالفة للنظام الأساسي ولائحة الموارد البشرية.
- ج. خفض أو ضعف أو عدم استحقاق للتقدير السنوي للموظفين دون تمكين العامل من التظلم على تلك القرارات أو دون أن تكون لها نصوص في النظام الأساسي الداخلي أو لائحة الموارد البشرية.
- د. تملك اللجنة وقف بعض الأنشطة أو الأعمال الخاصة بالشركات التي تمتلك فيها الحكومة أسهما أو كان لديها عقود إدارية فيها.
- هـ. تراقب اللجنة مدى التزام الشركات في تطبيقها للقوانين والقرارات الخاصة بتوظيف المواطنين والنسبة المعينة للتكويت، وترفع تقاريرها للوزير لمنح مزايا واستثناءات للشركات التي تطبق المعايير والنسب وتوقيع جزاءات على الشركات المتخلفة.
- و. ترفع اللجنة تقريرها للوزير بطلب لمضاعفة الغرامات في حالة عدم التزام الشركات بنسبة التكويت أو محاولة التلاعب بشأن المساس بالمركز الوظيفي للمواطنين. وينطبق كل ما سبق على جميع الشركات سواء المساهمة أو غيرها المدرجة في سوق الأوراق المالية أو التي لديها عقود حكومية فقط.
- وإذا تبين للمحكمة تعنت صاحب العمل في صرف مستحقات العامل، فلها أن تقضي له بتعويض يساوي (١%) من قيمة تلك المستحقات عن كل شهر تأخير في صرفها اعتباراً من تاريخ تقديم الطلب المشار إليه في الفقرة الأولى، ويسري في شأن المبلغ المحكوم به نص المادة (١٤٥) من هذا القانون وذلك مع عدم الإخلال بحق العامل في المطالبة أمام ذات المحكمة بأي تعويضات أخرى.

(المادة الثانية)

على رئيس مجلس الوزراء والوزراء - كل فيما يخصه - تنفيذ هذا القانون، ويعمل به من تاريخ نشره في الجريدة الرسمية.

أمير دولة الكويت

نواف الأحمد الصباح



المذكرة الايضاحية

للاقتراح بقانون

بتعديل المادة (١٤٦) من القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠

في شأن العمل في القطاع الأهلي

صدر القانون رقم (٦) لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي وذلك بهدف غاية أساسية تعمل على عمل موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمائتهم ومصالح أصحاب الأعمال.

هذا وقد جد على الساحة متغيرات اجتماعية واقتصادية تستدعي النظر في تعديل القوانين الحالية وخاصة أن الكويت تعاني من ضعف على مستوى العمالة الوطنية لدى الشركات المحلية والأجنبية.

إن التعديلات والإضافات المقررة بنص المادة (١٤٦) جاءت مكملة لنص المادة القديم وخصوصا على ماورد فيها بأن يسبق إقامة الدعوى التقدم بطلب من العامل أو المستحقين عنه إلى جهة مختصة محاولا إلى تسوية النزاع وديا، إلا أن التطبيق العملي جاء ضعيفا وغير محقق للأهداف المرجوة منه الأمر الذي يصبح معه ضرورة تدخل المشرع لمعالجة هذه الاختلالات بتحقيق توازن يساعد في حصول العمال الوطنيين على أقصى الطموحات المتوقعة من السلطتين التشريعية والتنفيذية في شأن الهدف العام من القانون نفسه، وعلى ضوء ذلك جاءت هذه النصوص حتى نستدرج الشركات للالتفات إلى العمالة الوطنية، والحد من العمالة الأجنبية، وأيضا لموازنة حقوق الفرد أمام المجموعة، كما أن سلطة الموظف أمام جهة الإدارة التي تملك جميع وسائل القهر الأمر الذي يستدعي معه وجود لجنة قوية تتمتع بسلطات رادعة وهي التي ذكرت في القانون وجاءت مكملة له، أما في شأن مهامها فنظرا لوجود بعض القصور التشريعي في المستوى الرقابي من القطاعات المختصة في الرقابة على الشركات وعلى تطبيق مدى قيام الشركة بحماية حقوق الموظفين والمراكز القانونية لهم والضمانات الكافية للالتزام الشركات، فقد أوجبت عليهم مشاركة العامل الوطني في وظائف الشركات الأمر الذي سينعكس معه بالإيجاب على توافر كافة العناصر والمقومات لتخفيف الأعباء الناتجة عن مشكلات اجتماعية واقتصادية وإسكانية ومالية ووظيفية وبالتالي تحقيق الأهداف المنشودة من القانون الأول والقوانين المعدلة له.