



DECENT WORK CHECK  
**KUWAIT** 2025

## **WageIndicator Foundation - [www.wageindicator.org](http://www.wageindicator.org)**

WageIndicator started in 2001 to contribute to a more transparent labour market for workers and employers by publishing easily accessible information on a website. It collects, compares and shares labour market information through online and face-to-face surveys and desk research. It publishes the collected information on national websites, thereby serving as an online library for wage information, labour law, and career advice, both for workers/employees and employers. The WageIndicator websites and related communication activities reach out to millions of people on a monthly basis. The WageIndicator concept is owned by the independent, non-profit WageIndicator Foundation, established in 2003. The Foundation has offices in Amsterdam (HQ), Ahmedabad, Bratislava, Buenos Aires, Cape Town, Islamabad and Venice.

## **Acknowledgements**

Many people contributed to developing the Decent Work Check as a tool and to this document for Kuwait. Those who contributed to the development of the tool include Paulien Osse, Kea Tijdens, Dirk Dragstra, Leontine Bijleveld, Egidio G. Vaz Raposo and Lorena Ponce De Leon. Iftikhar Ahmad later expanded the work to new topics in 2012-13 and made the work more legally robust. Daniela Ceccon, Huub Bouma, and Gunjan Pandya have supported the work by bringing it online by building and operating labour law database and linking it to the WageIndicator websites. Special thanks are due to the WageIndicator global labour law office (headed by Iftikhar Ahmad), which has been working on Decent Work Checks since 2012. The Minimum Wages Database, developed by Kea Tijdens, is supported by Paulien Osse, Kim Chee Leong, and Martin Guzi. Khushi Mehta updated the Minimum Wages Database before 2020.

The Minimum Wages Database and Labour Law Database are maintained by the global labour law office of the WageIndicator Foundation, i.e., the Centre for Labour Research, Pakistan (Labour Law Research team), together with the country and regional teams. The Labour Law Research team is headed by Iftikhar Ahmad, Global Lead – Labour Law.

## **Bibliographical information**

WageIndicator Foundation, February 2025. *Kuwait Decent Work Check 2025*. Amsterdam: WageIndicator Foundation.

For an updated version in the national language, please refer to <https://rawateb.org/kuwait>

Copyright 2025 by WageIndicator Foundation. All rights reserved.

## **WageIndicator Foundation, 2025**

Address: Mondriaan Tower, 17th floor, Amstelplein 36, 1096 BC, Amsterdam, The Netherlands.

Email [office@wageindicator.org](mailto:office@wageindicator.org).

## جدول المحتويات

1.....	المقدمة.....	
2.....	التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال.....	
3.....	العمل والأجور.....	01/13
6.....	التعويض.....	02/13
9.....	الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية.....	03/13
11.....	أمن العمالة.....	04/13
16.....	المسؤوليات العائلية.....	05/13
18.....	أجازة الوضع والعمل.....	06/13
21.....	الصحة والامن في العمل.....	07/13
24.....	العمل والمرض.....	08/13
27.....	المساواة في العمل.....	09/13
31.....	المساواة في العمل.....	10/13
34.....	عمالة الاطفال.....	11/13
36.....	العمالة القسرية.....	12/13
38.....	حقوق النقابات العمالية.....	13/13
41.....	العمل الكريم تحقق استبيان.....	

# المقدمة

Decent Work is the type of work to which all of us aspire. It is done under conditions where people are gainfully employed (and there exist adequate income and employment opportunities); the social protection system (labour protection and social security) is fully developed and accessible to all; social dialogue and tripartism are promoted and encouraged; and rights at work, as specified in ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and Core ILO Conventions, are practised, promoted and respected.

WageIndicator Foundation has been working since late 2007 to raise awareness of workplace rights through a unique tool, i.e., Decent Work Check. The Decent Work Check considers different work aspects deemed necessary in attaining “decent work”. The work makes the abstract Conventions and legal texts tangible and measurable in practice.

The Decent Work Check employs a double comparison system. It first compares national laws with international labour standards and scores the national regulations (happy or sad face). If national regulations in a country are not consistent with ILO conventions, it receives a sad face, and its score decreases (and vice versa). It then allows workers to compare their on-ground situation with national regulations. Finally, workers can compare their personal score with the national score and see whether their working conditions are consistent with national

and international labour standards. The Check is based on de jure labour provisions, as found in the labour legislation.

A Decent Work Check is beneficial both for employees and employers. It gives them knowledge, which is the first step towards any improvement. It informs employees of their workplace rights while enlightening employers about their obligations. Decent Work Check is also helpful for researchers, labour rights organisations conducting surveys on the situation of rights at work and the general public wanting to know more about the world of work. For example, WageIndicator teams worldwide have found out that workers, small employers and even labour inspectors are not, sometimes, fully aware of the labour law. When you are informed – being a worker, self-employed, employee, employer, policymaker, or labour inspector – there is a greater possibility that you ask for your rights (as a worker), you comply with rules (as an employer), and you strive to enforce these (as a labour inspector).

The work is relevant to the challenges posed to the future of work, especially the effective enforcement of legislation in financially constrained states, a rise in precarious employment and analysis of the impact of regulatory regimes.

# التشريع الرئيسي للتوظيف والعمال

1. دستور الكويت 1962، أعيد إقراره في 1992
2. قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)
3. قانون حقوق الطفل (رقم 21 لسنة 2015).
4. قرار وزاري بشأن احترام احتياطات السلامة الواجب اتخاذها ضد الإصابات والأمراض المهنية (رقم 22 لسنة 1974)
5. قرار بشأن التحكم في الإشعاع المؤين واستخدامه والحماية من الأخطار (رقم 131 لعام 1977)
6. قانون التعليم الإلزامي رقم (11) لسنة 1965.
7. الأمر الوزاري بحظر السخرة (رقم 201 / أ لسنة 2011)
8. قانون مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين (رقم 91 لسنة 2013)

# 01/13 العمل والأجور

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للأجور: اتفاقية 131 (1970)  
الاجر العادى وحماية الأجور: الإتفاقيات 95 (1949) و 117 (1962)

صدقت الكويت على الاتفاقية رقم 117 فقط.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يجب أن يراعى الحد الأدنى للأجور نفقات معيشة الموظف/ الموظفة وأسرته/ اسرتها. وعلاوة على ذلك يجب أن يرتبط الحد الأدنى للأجور بشكل معقول بالمستوى العام للأجور المكتسبة ومستوى معيشة الفئات الاجتماعية الأخرى. يجب أن يتم دفع الأجور بشكل دوري سواء يومي، أسبوعي أو شهري.

## اللوائح المنظمة للعمل والأجور:

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

### الحد الأدنى للأجور

يستخدم لاحقاً عند حساب التعويض النهائي (مكافأة نهاية الخدمة) أو التعويض على حساب الإصابة عند حدوث ذلك لا قدر الله. وفي حالة سداد الراتب للموظف على أساس الوقت، يتم استخدام آخر راتب مستحق الدفع. إذا كان العامل يحصل على أجر بالقطعة، فيتم استخدام متوسط الأجر المدفوع له بالفعل خلال الأشهر الثلاثة السابقة.

يجب أن يتقاضى الموظفون رواتب مرة واحدة في الشهر على الأقل. بينما يتم السداد للعمال المصنفين بالقطعة والعمالين بأجر بالساعة أو الأسبوع كل أسبوعين. لا يجوز لصاحب العمل، دون موافقة العامل، نقل العامل بأجر شهري إلى درجة أخرى كما لا يتم المساس بالحقوق التي حصل عليها العمال أثناء النقل كما لا يجوز له تخفيض أجر العامل لأي سبب من الأسباب.

والعمال غير ملزمون بشراء الأطعمة أو السلع من متاجر محددة أو شراء السلع التي ينتجها صاحب العمل. إذا كان الموظف مدينًا بأموال لصاحب العمل، يخصم ما يصل إلى 10٪ من راتبه لسداد دينه ولا يُفرض عليه فائدة. عندما يتم حجز/ وقف راتب الموظف بسبب الديون المستحقة لأطراف ثالثة (تسوية دين النفقة والطعام والملابس والديون الأخرى)، يقتصر الخصم على 25٪ من راتبه. وتعطى الأحقية لديون النفقة على أي ديون أخرى. يجب ألا تتجاوز الخصومات في حالة التعويض عن الخسارة أجر 5 أيام في أي شهر واحد. في حالة تجاوز العقوبة لهذا الخصم، يتم خصم المبلغ الزائد من أجر الشهر / الأشهر التالية.

ويعد سداد المكافأة أمراً إلزامياً إذا نص عليه عقد العمل أو اللوائح الداخلية للشركة أو إذا تم سدادة بنفس المبلغ بانتظام كل عام.

إذا بدأ صاحب العمل في إغلاق أبوابه لإجبار العمال على الامتثال لمطالبه، فيجب عليه سداد أجور العمال.

يعرف قانون العمل الأجور على أنه الراتب الأساسي الذي يتقاضاه العامل أو يجب أن يتقاضاه مقابل عمله أو بسببه. يشمل الأجر الأساسي، والحوافز، والعمولات، والمكافآت الإلزامية، والإكراميات من الأطراف الثالثة، والبدلات التي يستفيد منها الموظف (مثل بدل السكن)، ولكنه يستثني البدلات على حساب المصروفات وأسهم الأرباح.

ويصدر معالي الوزير قراراً بشأن الحد الأدنى للأجور بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والتنظيم. ويحدد الحد الأدنى للأجور مع مراعاة معدلات التضخم التي تشهدها الدولة، وكذلك مراعاة طبيعة المهنة والتجارة. هذا ويراجع معالي الوزير الحد الأدنى للأجور مرة كل خمس سنوات.

المصدر: المادتان 55 و63 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

لمعرفة التحديثات الخاصة بالحد الأدنى للأجور، يرجى الرجوع إلى القسم الخاص بالحد الأدنى للأجور.

### الدفع العادي

يجب سداد الأجور للموظفين بالعملة القانونية (الدينار الكويتي) خلال 7 أيام من تاريخ الاستحقاق. وتودع الأجور في حسابات العمال المفتوحة لدى مؤسساتهم المالية المحلية. كما تحال نسخة من البيان المرسل لتلك المؤسسة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. ويعد كل ما هو مدرج في المكافأة الإجمالية هاماً لأن هذا هو المبلغ

وبالمثل، إذا تم إغلاق المصنع كلياً أو جزئياً لأسباب أخرى غير مرتبطة بالعمال، فيحق للعمال الحصول على أجر لهذه الفترة إذا أراد صاحب العمل أن يستمر هؤلاء العمال في العمل معه.

في حالة عدم الامتثال لإيداع أجور العمال في حساباتهم المصرفية، يخضع صاحب العمل لغرامة لا تتجاوز مجموع استحقاقات العمال التي فشل في تسويتها. ولن تؤثر هذه الغرامة على واجب صاحب العمل في تسوية استحقاقات العمال.

المصدر: المادتان 38 و55-62 و139 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تعويض وقت العمل الإضافي : إتفاقية 01 (1919)

عمل الليلي: إتفاقية 171 (1990)

صدقت الكويت على الاتفاقية رقم 01 فقط.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

بشكل عام يجب تجنب العمل الإضافي. ولكن كلما كان أمرا لا مفر منه يجب ان يكون هناك تعويض إضافي – الحد الأدنى للأجر الاساسي لكل ساعه بالإضافة إلى المزايا الإضافية التي يحق لك الحصول عليها. وفقا الى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 1، يجب الا يقل معدل الدفع للوقت الإضافي عن واحد وربع من الوقت العادي (125%).

يعني العمل الليلي كل الأعمال التي يتم تنفيذها خلال فترة لا تقل عن سبع (07) ساعات متتالية، ويشمل الفاصل الزمني من منتصف الليل إلى الساعة الخامسة صباحا العامل الليلي الذي يتطلب عمله أداء عدد كبير من ساعات العمل الليلي التي تتجاوز حدا معيناً (3 ساعات على الأقل). وتنص الاتفاقية 171 على تعويض العمال الليليين بتقليص وقت العمل أو زيادة الأجر أو ما شابه ذلك من الاستحقاقات. وترد أحكام مماثلة في توصية العمل الليلي رقم 178 لعام 1990.

إذا طلب منك العمل أثناء اجازة رسمية/ دينية أو خلال أجازة الراحة الأسبوعية، يحق للموظف أو الموظفة الحصول على تعويض. وليس شرط أن يكون التعويض في نفس الاسبوع، شريطة أن يتم التعويض بعد ذلك.

إذا طلب من العامل العمل خلال ايام اجازة نهاية الاسبوع، يجب ان يحصل على فترة راحة 24 ساعة دون انقطاع بدل من هذه الايام. ليس من الضروري أن يكون هذا التعويض في نهاية الاسبوع ولكن على الأقل في خلال الاسبوع التالي. وبالمثل إذا كان من الضروري العمل خلال اجازة رسمية، يجب أن يحصل على أجازة تعويضية. زيادة معدلات الاجور في العمل خلال الاجازات الرسمية واجازات نهاية الاسبوع لا يلغي للعامل حقه في الحصول على إجازة/راحة.

## اللوائح الخاصة بالتعويضات:

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

## التعويضات عن وقت العمل الإضافي

يجوز أن يكون العمل الإضافي فقط لمدة 90 يومًا في السنة ويقتصر على ساعتين في اليوم و6 ساعات في الأسبوع و180 ساعة في السنة. للموظف الحق في رفض العمل الإضافي. يُطلب من أصحاب / أرباب العمل الاحتفاظ بسجل خاص للعمل الإضافي يوضح التواريخ وعدد ساعات العمل والأجور المدفوعة للعمال.

المصدر: المادتان 22، 64-66 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

## تعويض العمل الليلي

قانون العمل لا يحدد العمل الليلي. ومع ذلك، فإنه يحدد ساعات العمل الليلية للأحداث (الشباب صغار السن) والسيدات. يحظر العمل الليلي للأحداث بين الساعة السابعة ليلاً حتى السادسة صباحاً.

يحظر قانون العمل توظيف السيدات خلال الفترة من العاشرة ليلاً حتى السابعة صباحاً. يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تمديد ساعات العمل الليلية خلال شهر رمضان، وفي الأعياد والعطلات الرسمية. وأصحاب / أرباب العمل ملزمون بترتيب النقل للسيدات العاملات ليلاً.

لا يوجد نص قانوني لتعويض العمل الليلي أو إجازة للعمال الليليين.

المصدر: الفقرتان 21 و22 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

## تعويض أيام العطلات/ أيام الراحة

يمكن إشراك العمال في مهام معينة خلال فترات الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية. في الظروف الاستثنائية، يجوز للعمال أداء العمل خلال فترة الراحة الأسبوعية

تقدر ساعات العمل العادية للبالغين بثمانية (8) ساعات في اليوم وثمانية وأربعون (48) ساعة في الأسبوع مع السماح باستراحة لمدة ساعة واحدة على الأقل بعد خمس ساعات متتالية من العمل. لا تتضمن فترات الراحة في حساب ساعات العمل. ويجوز زيادة أو تقليل هذه الساعات الاعتيادية من قبل وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في حالات تشمل العمل الشاق أو الضار أو الخطر. ويتم تخفيض ساعات العمل خلال شهر رمضان إلى 36 ساعة في الأسبوع.

وساعات العمل الاعتيادية للسيدات هي نفسها بالنسبة للرجال. ومع ذلك، لا يجوز للسيدات العمل ليلاً (10 مساءً إلى 7 صباحاً) باستثناء العيادات والصيدليات والفنادق والمدارس ودور المعاقين (أصحاب / أرباب العمل المهتم) وشركات الطيران والمكاتب السياحية والمسارح والمدينة الترفيهية. وقد يعملن حتى منتصف الليل في الجمعيات التعاونية والمرافق العامة وصالونات التجميل ومحلات الخياطة والبنوك والمكاتب.

قد يُطلب من الموظف العمل لساعات إضافية شريطة أن يكون ذلك ضروريًا وأن يكون طلب صاحب العمل كتابيًا. تشمل أسباب العمل الإضافي تفادي وقوع حادث خطير، وإصلاح الأضرار الناشئة عن هذا الحادث، وتجنب الخسارة أو مواجهة عبء عمل غير اعتيادي وتقدر علاوة العمل الإضافي بنسبة 25٪ من معدل الأجر الأساسي للساعة لساعات العمل الإضافية في الأيام العادية (125٪ من أجر الساعة العادي).

والعطلات الرسمية والتي لا يمكن تأجيلها حيث تكون أسباب العمل غير متوقعة ولا يمكن اتخاذ تدابير أخرى. يحق للعمال المنتشرين خلال أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية الحصول على إجازة تعويضية.

المصدر: المادتان 67 و68 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

### تعويض العمل في الاجازات الأسبوعية /العطلات الرسمية

يسمح العمل في أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية بموجب القانون. في حالة العمل في أيام الراحة الأسبوعية، يتم سداد أجور العمال بنسبة 150٪ من الراتب الأساسي. في حالة العمل في أيام العطل الرسمية، يسمح القانون بنسبة 200٪ من الراتب الأساسي.

المصدر: المادتان 67 و68 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

# 03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 132 (1970) بشأن الإجازات مدفوعة الأجر  
اتفاقيات 14 (1921) ، 47 (1935) و 106 (1957) بشأن أيام الراحة الأسبوعية  
بالإضافة الى ذلك، يتم تطبيق اتفاقيات مختلفة للصناعات المختلفة.

صدقت الكويت على الاتفاقية 106 فقط.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يستحق العامل أجازة سنوية متتالية بأجر كامل لا تقل عن 21 يوماً ولا تحتسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات  
والعطل الرسمية والدينية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته. طبقاً الى الاتفاقيات الجماعية، يجب أن يحصل العامل على  
الأقل على يوم من أجازته السنوية بأجر كامل عن كل 17 يوم عمل.  
يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية والقومية وفقاً للقوانين المعمول بها.  
ويجب أن يحصل العامل على فترة راحة لا تقل عن أربعة وعشرين ساعة متتالية كل 7 أيام، أي كل أسبوع.

## اللوائح المتعلقة بالإجازات السنوية والرسمية

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

### الإجازات المدفوعة/ الإجازات السنوية

يحق للعمال الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة 30 يوم عمل بعد 9 أشهر على الأقل من الخدمة المستمرة خلال السنة الأولى من العمل. وقبل تلك الفترة، يحق للعمال إجازة لجزء (عدد أيام) من السنة تتناسب مع فترة عملهم.

وتكون الإجازة السنوية مدفوعة الأجر بالكامل ويتم سداد الأجور كاملة للعمال قبل القيام بإجازة سنوية. ويجوز لصاحب العمل أن يسترد هذه الأجور من العامل في حالة عمل العامل يعمل أثناء إجازته مع صاحب/ رب عمل آخر.

يحق لصاحب العمل تحديد جدول الإجازة السنوية، ويجوز أن يمنحها جزئياً عند الحصول على موافقة العامل بعد انقضاء أول 14 يوماً منه يمكن تراكم الإجازة السنوية ولكن ليس لأكثر من عامين. ويجوز للعامل أن يأخذ كل إجازته المتراكمة مرة واحدة رهنا بموافقة صاحب العمل.

لا يجوز احتساب الإجازات الرسمية والإجازات المرضية كجزء من الإجازة السنوية. ويحظر على العامل التنازل عن حقه في الإجازة السنوية مع أو بدون تعويض. في حالة إنهاء التعاقد، يحق للموظف الحصول على قيمة نقدية بدلاً من الإجازات المتراكمة.

المصدر: المادتان 70-74 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

### دفع الأجور خلال العطلات الرسمية

يحق للعمال الحصول على إجازات عامة مدفوعة الأجر بالكامل. ويبلغ عددها 12 يوم. يوم رأس السنة الهجرية

(يوم واحد)؛ يوم الصعود (الإسراء والمعراج) (يوم واحد)؛ عيد الفطر / (ثلاثة أيام)؛ يوم وقفة عرفات / الحج (يوم واحد)؛ عيد الأضحى المبارك (ثلاثة أيام)؛ المولد النبوي الشريف (صلى الله عليه وسلم) (يوم واحد)؛ السنة الميلادية الجديدة (1 يناير) اليوم الوطني (25 فبراير)؛ وعيد التحرير (26 فبراير).

المصدر: المادة 68 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

### أيام الراحة الأسبوعية

يحق للعمال الحصول على راحة أسبوعية متواصلة لمدة 24 ساعة على الأقل بعد كل 6 أيام عمل. ويوم الراحة الأسبوعي مدفوع بالكامل. تقليدياً، يوم الجمعة هو يوم عطلة ولكن هذا ليس شرطاً قانونياً في الكويت.

بشكل عام، يكون العمل لمدة خمسة أيام في الأسبوع ويومي الجمعة والسبت هما أيام الراحة الأسبوعية.

### استراحة منتصف النهار

من أجل حماية العمال من التعرض المباشر لأشعة الشمس، أدخلت دول مجلس التعاون الخليجي استراحة منتصف النهار. في الكويت، تكون عطلة منتصف اليوم بين 1 يونيو و31 أغسطس لساعة العمل بين 11:00 صباحاً و 4:00 مساءً. في حالة المخالفة، يسدد صاحب العمل غرامة تتراوح قدرها بين 100-200 دينار كويتي لكل عامل يتعرض لأشعة الشمس المباشرة.

المصدر: الفقرة 67 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)؛

<https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=93154cb4-3c82-4602-ac4b-2787846e3ed2>

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 158 (1982) بشأن إنهاء الاستخدام

لم تصدق الكويت على الاتفاقية 158.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تهدف الأسئلة الواردة في هذا الباب الى قياس ما يتعلق بأمن العمال و مدى مرونة العمل من عدم استقراره. وعلى الرغم من عدم الاشارة الى هذه التدابير بوضوح في اتفاقية واحدة (يحق للعمال الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة الى الإشعار اللازم عند إنهاء خدمته طبقا الى الاتفاقية رقم 158). وبالرغم من ذلك، أفضل ممارسات المجال تتطلب إبرام عقود عمل مكتوبة للموظفين كما أنه لا ينبغي تعيين العاملين بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم. وعند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختباريه (عادة لا تزيد على ستة أشهر) يعقها تقييم لصلاحية العامل. ويجب أن تحدد فترة الإشعار في عقد العمل قبل إنهاء خدمة العامل؛ ويدفع للعمال تعويض نهاية الخدمة عند انتهاء علاقة العمل.

ففي حين يمكن استخدام العقود المكتوبة أو الاتفاقيات الشفهية، يحق للعمال الحصول على بيان وظيفي مكتوب عند بداية عقد العمل.

لا ينبغي أن يتم تعيين العاملين بعقود محددة المدة للقيام بمهام ذات طابع دائم حيث يؤدي ذلك الى عدم استقرار العمالة.

يجب إخضاع العامل لفترة اختباريه معقوله حتى يتثنى له اكتساب المهارات الجديدة اللازمة للقيام بالعمل. يجوز إنهاء العقد للعامل الذي تم تعيينه حديثا خلال الفترة الاختبارية دون أي عواقب سلبية.

يجب أن يقوم صاحب العمل باحتساب مدة الإشعار المحدده بما يتلائم مع مدة خدمة العامل قبل إنهاء عقد العمل.

وقد يتطلب من صاحب العمل دفع تعويض عن إنهاء الخدمة (بسبب فائض العمالة أو أي سبب آخر باستثناء عدم القدرة على القيام بمهام العمل أو سوء السلوك).

## لوائح بشأن ظروف العمل

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

### تفاصيل المكتوبة المتعلقة بالأمن الوظيفي

ترد شروط خدمة الموظف في عقد عمله، والتي يتم إبرامها لمدة محددة أو غير محددة.

يحرر عقد العمل كتابياً باللغة العربية بحيث يتناول البيانات التالية على الأقل: تاريخ توقيع العقد؛ التاريخ الفعلي لبدء العمل؛ قيمة الأجر مدة العقد إذا كانت لفترة محدودة وطبيعة العمل. ويمكن إضافة نسخة من ترجمته إلا أن اللغة العربية هي الملزمة في النزاع لا قدر الله. ويحرر العقد من ثلاث نسخ؛ واحد لكل طرف والثالث يحال للهيئة العامة للقوى العاملة. إذا لم يتم إعداد العقد كتابياً، يُعتبر العقد سائداً ويجوز للعامل إثبات حقوقه من خلال جميع طرق الإثبات.

وفقاً لقانون العمل، لا يجوز خفض أجر الموظف أثناء سريان العقد. وأي اتفاقية موقعة قبل سريان عقد العمل أو بعده تعد باطلة. ولا يجوز لصاحب العمل إسناد مهام للعمال لا تتناسب مع طبيعة العمل المنصوص عليها في العقد أو لا تتوافق مع مؤهلات وخبرات العامل التي عليها تم توقيع العقد معه.

في بداية عام 2016، أطلقت الهيئة العامة للقوى العاملة عقد عمل موحد جديد ينظم العلاقات بين الكفيل والعمال. يتضمن العقد الجديد 16 بنداً، بما في ذلك فقرة أولية تحدد كلا الطرفين، وظيفة العامل بالكويت، وقدرات كلا الجانبين، وفترة اختبار 100 لمدة يوم، ومبلغ شهري لا يمكن تخفيضه خلال مدة العقد، مدة العقد وتاريخ سريانه وقابلية تجديده لمدة أقصاها خمس سنوات. تشمل النقاط الرئيسية الأخرى لعقد العمل الموحد ما يلي:

أ. التجديد رهنا باتفاق الأطراف؛

ب. عدد ساعات العمل اليومية ويقدر بثماني ساعات بالإضافة إلى استراحة لمدة ساعة واحدة؛

ت. حظر تخفيض المدفوعات الشهرية خلال فترة العقد؛

ث. توفير إجازة سنوية مدفوعة بالكامل ومتفق عليها بشكل متبادل بعد تسعة أشهر من الخدمة خلال السنة الأولى؛

ج. سداد صاحب العمل للعائد للنفقات إلى بلده / بلدها عند إبرام العقد ومغادرة الكويت؛

ح. التزام صاحب العمل بسداد التأمين الصحي للعامل وضمان سلامة العامل من المخاطر وتقديم تعويض عن العمل؛ و

خ. إقرار اللغة العربية كلغة مرجعية (في حالة إبرام العقد بلغتين) في حالة النزاعات القانونية لا قدر الله

أصدرت الهيئة العامة للقوى العاملة في الكويت في يناير 2021 مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت. حيث يهدف المرسوم إلى تنظيم تسجيل وتجديد وإلغاء تصاريح العمل في الكويت.

المصدر: الفقرتان 28 و29 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

### العقود محددة المدة

ينظم قانون العمل العقود المحددة المدة. الحد الأدنى لمدة العقد المحدد هو سنة واحدة والحد الأقصى هو خمس سنوات. يمكن تمديد العقد لمدة أقصاها خمس سنوات بعد انتهاء صلاحيته بالتراضي.

إذا استمر أطراف العقد المحدد المدة في تنفيذه بعد انتهاء صلاحيته دون تجديد رسمي، يعتبر العقد مُجدداً لمدة مماثلة بنفس الشروط، ما لم يوافق الطرفان على

تجديده بموجب شروط أخرى. على أي حال، قد لا يؤثر التجديد سلباً على استحقاقات العامل المكتسبة بموجب العقد السابق.

المصدر: المادتان 30 و31 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)؛ عقد العمل الموحد

### فترة الاختبار

ينظم قانون العمل العقود المحددة المدة. الحد الأدنى لمدة العقد المحدد هو سنة واحدة والحد الأقصى هو خمس سنوات. يمكن تمديد العقد لمدة أقصاها خمس سنوات بعد انتهاء صلاحيته بالتراضي.

إذا استمر أطراف العقد المحدد المدة في تنفيذه بعد انتهاء صلاحيته دون تجديد رسمي، يعتبر العقد مُجدداً لمدة مماثلة بنفس الشروط، ما لم يوافق الطرفان على تجديده بموجب شروط أخرى. على أي حال، قد لا يؤثر التجديد سلباً على استحقاقات العامل المكتسبة بموجب العقد السابق.

المصدر: المادتان 30 و31 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)؛ عقد العمل الموحد

### متطلبات الإنذار/الإشعار

في حالة إبرام العقد المحدد المدة، فإنه ينتهي تلقائياً بانقضاء المدة، أما إذا استمر كلا الطرفين في تنفيذه، يعتبر العقد مجدداً لمدة مماثلة (لا تتجاوز 5 سنوات) بموجب نفس (أو الشروط والأحكام المتفق عليها حديثاً).

وعند قيام أحد الطرفين بإنهاء العقد قبل نهاية الفترة المحددة (ولا يوجد بند في العقد لتغطية هذا)، فيجب على الطرف الذي أنهى العقد تعويض الطرف الآخر. وفي حالة إنهاء العمل من قبل صاحب العمل، يقتصر

التعويض على سداد أجر الموظف من يوم الإنهاء حتى انتهاء عقده. أما في حالة استقالة الموظف، يقتصر التعويض على الخسارة الفعلية لصاحب العمل.

عندما يكون عقد العمل لفترة غير محدودة، يجوز لأي من الطرفين إنهائه بإخطار الطرف الآخر كتابياً بثلاثة أشهر على الأقل (في حالة السداد الشهري؛ أو شهر واحد) إذا السداد خلاف ذلك) قبل الإنهاء. في حالة عدم وجود فترة الإشعار، يلتزم الطرف الأول بالسداد للطرف الآخر المبلغ المعادل لراتبة عن نفس الفترة، بدلاً من الإشعار. وفي حالة إنهاء العمل من قبل صاحب العمل، يحق للعامل التغيب عن العمل لمدة يوم واحد في الأسبوع أو 8 ساعات خلال الأسبوع للبحث عن وظيفة أخرى دون أي خصم في راتبة بسبب الغياب.

يحق لصاحب العمل فصل العامل دون سابق إنذار، ودون سداد تعويض، إذا ارتكب الموظف فعلاً غير مشروع أدى إلى خسارة جسيمة لصاحب العمل؛ أو إذا حصل العامل على عمل من خلال الغش أو الاحتيال؛ أو إذا كشف العامل عن أي أسرار تتعلق بعملة تسببت في خسائر فعلية أو كانت ستسببها.

يجوز لصاحب العمل فصل العامل في أي من الحالات التالية:

- إدانة العامل بارتكاب جريمة تتعلق بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق؛
- ارتكاب العامل فعلاً منافياً للأداب العامة في موقع العمل؛
- اعتداء العامل على أحد زملائه أو صاحب العمل أو نائب صاحب العمل أثناء العمل أو لسبب ما؛
- خرق العامل للعقد.
- الانتهاك المتكرر لتعليمات صاحب العمل.

والفصل لا يحرم العامل من مكافأة نهاية الخدمة.

بالنسبة لمن يتم سداد رواتب شهرية لهم، فإن تعويض إنهاء الخدمة هو مكافأة لمدة 15 يومًا عن كل سنة كاملة من الخدمة للسنوات الخمس الأولى و30 يومًا لكل سنة كاملة بعد سنوات الخمس. ولكن لا يمكن أن يتجاوز إجمالي التعويض أجرًا لمدة عام ونصف.

بالنسبة للعاملين بالقطعة والعاملين بالساعة أو اليومية أو الأسبوع، فإن التعويض هو مكافأة لمدة 10 أيام عن كل سنة كاملة من الخدمة للسنوات الخمس الأولى، و15 يومًا عن كل سنة كاملة بعد خمس سنوات. ولكن لا يمكن أن يتجاوز إجمالي التعويض أجر سنة واحدة. في كلتا الحالتين، يتم احتساب جزء من السنة على أساس تناسبي.

يحق للعامل المستقيل من العقد غير المحدد المدة ولدية من ثلاث لخمس سنوات من الخدمة الحصول على نصف التعويض النهائي؛ أما إذا تراوحت مدة خدمته من خمس لعشر سنوات يحق له الحصول على ثلثي قيمة التعويض؛ أما إذا كانت مدة خدمته عشر سنوات أو أكثر من الخدمة، يحق له / لها الحصول على تعويض كامل. وبالنسبة للموظف الذي أصبح يمثل عمالة زائدة (بغض النظر عن مدة خدمته)، والذي بلغ سن التقاعد، أو المعاقين في العمل، أو الذين ماتوا يحق لهم الحصول على تعويض كامل. يحق للعاملات المستقيلات في غضون ستة أشهر من الزواج الحصول على تعويض كامل.

يجوز خصم أي ديون أو قروض مستحقة من الموظف من تعويضات الخدمة النهائية. وهنا يطبق قانون الضمان الاجتماعي شريطة التزام صاحب العمل بسداد الفرق الصافي بين المبالغ التي يتحملها مقابل اشتراك العامل في الضمان الاجتماعي والمبالغ المستحقة للعامل مقابل تعويض الخدمة النهائية.

كما يتم توفير شهادة إنهاء الخدمة للعمال

للعامل الحق في ترك العمل دون سابق إنذار قبل انقضاء عقده، والحصول على تعويض إذا أخفق صاحب العمل في الالتزام ببند عقده أو قانون العمل؛ أو إذا تم الاعتداء على الموظف من قبل صاحب العمل أو وكيله (أو بناء على استفزازهم)؛ أو إذا كان العمل المستمر سيعرض صحته للخطر؛ أو فعل الغش أو الاحتيال من قبل صاحب العمل فيما يتعلق بظروف العمل عند توقيع العقد؛ أو إذا اتهم رب العمل العامل بارتكاب فعل يعاقب عليه القانون وتم تبرئته؛ أو فعل من قبل صاحب العمل أو وكيله يخالف الآداب العامة ضد العامل.

يتم إنهاء عقد العامل/ الموظف في حالة الوفاة. يجوز إنهاء العمل إذا فشل العامل (دون خطأ) في أداء عمله أو استنفد حقه في الإجازة المرضية. في جميع هذه الحالات، يجب سداد تعويضات للعامل يتم إنهاء عقد الموظف تلقائيًا إذا أفلست المؤسسة أو تم إغلاقها نهائيًا. إذا تم بيع الشركة أو دمجها مع مؤسسة أخرى أو نقلها عن طريق الميراث أو التبرع أو إجراء قانوني آخر، يظل عقد العمل ساريًا بموجب نفس الشروط ويتم نقل التزامات وحقوق صاحب العمل الأصلي تجاه العمال إلى صاحب العمل الجديد.

المصدر: المادتان 41-50 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

### مكافأة نهاية الخدمة

عند إنهاء عمل الموظف، يحق للموظف مبلغ إجمالي يسمى تعويض إنهاء الخدمة. يحق للعامل الحصول على تعويض إنهاء الخدمة في الحالات التالية: إنهاء العقد من قبل صاحب العمل؛ عند انتهاء العقد المحدد المدة إذا لم يتم تجديده؛ إذا أنهت عاملة عقدها في غضون سنة واحدة أو زواجها؛ أو فسخ العقد وفق أحكام القانون.

كان هناك تغييرات في المادة 51 من قانون العمل الكويتي في عام 2017 من خلال القانون رقم 85) و2018 (من خلال القانون رقم 17). وقد أتاح قانون العمل لعام 2010 لصاحب العمل بخصم مساهمات التقاعد (التي يقدمها صاحب العمل) من مكافأة نهاية الخدمة للموظف. ومع ذلك، وتمشياً مع إصلاح عام 2017، يتلقى الموظفون الكويتيون مكافأة نهاية الخدمة الكاملة دون أي خصومات على مساهمة صاحب العمل في المعاش التقاعدي. في عام 2018، ومن خلال التغييرات الإضافية، يُسمح لأصحاب / أرباب العمل بخصم مساهمتهم في معاش التقاعد حتى 20 فبراير 2010 (تاريخ دخول قانون العمل حيز التنفيذ). ولا يتم خصم أي اشتراكات تقاعدية اعتباراً من 21 فبراير 2010 فصاعداً من مكافأة نهاية الخدمة للموظف.

المصدر: المادتان 51-54 من قانون العمل للقطاع الخاص  
(القانون رقم 6 لعام 2010)

# المسؤوليات العائلية 05/13

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 156: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

توصيات رقم 165: العمال ذوي المسؤوليات العائلية (1981)

لم تصدق الكويت على الاتفاقية رقم 156 و 165.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

إجازة الابوة هي الإجازة التي يحصل الآباء الجدد بعد ولادة الطفل وعادة ما تكون مدتها قصيرة.

تشير التوصية (رقم 165) إلى الإجازة العائلية كخيار متاح لأحد الابوين للحصول على إجازة طويلة من العمل (مدفوعة أو غير مدفوعة الأجر) بدون الاستقالة من العمل. عادة ما يتم الحصول على هذه الإجازة بعد الانتهاء من إجازة الوضع وإجازة الابوة. وبالنسبة للآباء العاملين، يمكن أن تحدد القوانين المعنية جزء من الإجازة العائلية التي يجب أن يحصل عليها الآباء أو الأمهات إجبارياً.

وتحث التوصية رقم 165 الخاصة بخيار العمل المرن للآباء والأمهات/ تحقيق التوازن بين العمل والحياة الاسرية أصحاب العمل أن ينظروا في التدابير التي تهدف إلى تحسين ظروف العمل بشكل عام من خلال إتاحة ترتيبات العمل المرن.

## القوانين الخاصة بالعمالين الذين لديهم مسئوليات أسرية

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)
- قانون حقوق الطفل (رقم 21 لسنة 2015)

## أجازة الأبوة

لا يوجد نص في قانون العمل بشأن إجازة الأبوة

## إجازة الوالدين

لا يوجد حكم في قانون العمل يتعلق بالإجازة الوالدية. ومع ذلك، عند الانتهاء من إجازة الأمومة، يمكن لصاحب العمل منح المرأة العاملة، بناء على طلبها، إجازة لا تزيد عن أربعة أشهر بدون أجر لرعاية الطفل.

يسمح قانون حقوق الطفل للأم بالحصول على إجازة بدون أجر لمدة عامين لرعاية طفلها. يمكن للعاملة أن تأخذ إجازة رعاية الأطفال هذه ثلاث مرات فقط في خدمتها.

المصدر: المادة 24 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)؛ المادة 52 من قانون حقوق الطفل (رقم 21 لسنة 2015)

## خيار العمل المرن للآباء والأمهات/ التوازن بين العمل والحياة الأسرية

لا يوجد نص في قانون العمل يتعلق بخيار العمل المرن للآباء أو التوازن بين العمل والحياة.

### اتفاقيات منظمة العمل الدولية

نصت الاتفاقية السابقة لحماية الأمومة (رقم 103 لعام 1952) على أن تكون مدة إجازة الوضع 12 اسبوعاً على الأقل، ستة أسابيع قبل الولادة وستة أسابيع بعد الولادة. أيضاً يوجد اتفاقية أخرى لاحقة (رقم 183 لعام 2000) تقتضى أن تكون إجازة الوضع 14 أسبوعاً على الأقل من ضمنهم إجازة إلزامية بعد الولادة لمدة ستة أسابيع.

لم تصدق الكويت على الاتفاقيتين 103 و 183.

### ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية

يحق للعاملات الحصول على الخدمات والرعاية الطبية اللائقة خلال فترة الحمل والولادة دون تحمل أي تكاليف إضافية.

يحظر تشغيل العاملات في الاعمال الخطرة التي قد تلحق ضرر بهن أو بأطفالهن أثناء فترات الحمل والرضاعة.

يجب أن لا تقل فترة إجازة الوضع عن 14 أسبوعاً.

يجب أن تحصل العاملة على ما لا يقل عن ثلثي راتبها السابق خلال فترة إجازة الوضع.

ينبغي أن يتم حماية العاملة من الطرد أو الفصل أو أي شكل من أشكال التمييز خلال فترة الحمل وإجازة الوضع.

يحق للعاملات العودة إلى نفس المنصب والوظيفة أو ما يساويها ويعادلها بعد العودة من إجازة الوضع.

يجب أن تحصل العاملة على فترات راحة مدفوعة الأجر من أجل إرضاع طفلها بعد الولادة والعودة الى العمل.

## قوانين اجازة الوضع والعمل

المصدر: المادة 23 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)؛ المادة 54 من قانون حقوق الطفل (رقم 21 لسنة 2015)

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)
- قانون حقوق الطفل (رقم 21 لعام 2015)

## إجازة الوضع

يحق للمرأة العاملة الحصول على إجازة وضع /أمومة مدتها 70 يومًا (10 أسابيع). إجازة ما قبل الولادة (قبل الولادة) هي 30 يومًا بينما إجازة ما بعد الولادة (بعد الولادة) هي 40 يومًا. وعند الانتهاء من إجازة الأمومة (إجازة الأمومة)، يمكن لصاحب العمل منح المرأة العاملة، بناءً على طلبها، إجازة لا تزيد عن أربعة أشهر بدون أجر لرعاية الطفل.

المصدر: القانون 24 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

## الدخل

إجازة الأمومة مدفوعة بالكامل من قبل صاحب العمل. تحصل العاملة الحامل على إعانة أمومة أثناء إجازة الأمومة. ويتم سداد مبلغ الأجر العادي خلال هذه الفترة. يجب الإشارة هنا إلى أن أحكام ونصوص قانون العمل هذا لا تنطبق على عاملات المنازل والعاملات الأخريات اللاتي يخضعن لأحكام قانون آخر.

المصدر: المادتان 5 و24 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

## الحماية من الفصل

يحظر قانون العمل على صاحب العمل إنهاء خدمة عاملة أثناء إجازة الأمومة أو غيابها عن العمل بسبب مرض يؤكد التقرير الطبي يؤكد أنه ناتج عن الحمل أو الولادة.

## توفير الرعاية الصحية المجانية

لا يوجد نص في قانون العمل يتعلق بالرعاية الطبية المجانية للمرأة العاملة الحامل.

## الاستفسارات المتعلقة بالعمل اثناء فترة الحمل

بموجب القرار الوزاري رقم 177 لسنة 2021 ، يُحظر على أصحاب العمل التمييز في العمل على أساس النوع الاجتماعي أو العمر أو الحمل أو الحالة الاجتماعية في جميع جوانب العمل من دون المساس بأحكام القوانين المعمول بها

المصدر: المادة الأولى من القرار الوزاري رقم 177 الصادر سنة

## الاعمال غير الضارة

لا يوجد نص محدد في قانون العمل يقيد صاحب العمل من توظيف العاملات الحوامل في الأعمال التي تشكل خطورة على المرأة الحامل وصحة الطفل. ومع ذلك، يُحظر عمومًا توظيف السيدات في وظائف خطيرة أو تلك الضارة بصحتهن.

يطالب القانون الخاص بحقوق الطفل أصحاب / أرباب العمل بتقليص ساعات العمل للعاملات الحوامل بساعتين من الشهر السادس من الحمل. ولا يجب إجبار العاملة الحامل على العمل الإضافي.

المصدر: المادة 24 من قانون العمل للقطاع الخاص  
(القانون رقم 6 لسنة 2010)

## الحق في العودة الى نفس الوظيفة

لا ينص القانون صراحة على حق الرجوع إلى نفس الوظيفة، ولكن بما أن الحماية من الفصل مكفولة بموجب قانون العمل، يمكن الاستدلال بأمان على أن العمال لهم الحق في الرجوع إلى نفس وظيفتهم.

## الرضاعة

يحق للعاملات الحصول على فترات راحة للرضاعة الطبيعية / الرضاعة لإطعام الأطفال الرضع. مدة الاستراحة للمرضعات 120 دقيقة (ساعتان) خلال ساعات العمل الرسمية وفق الشروط والأحكام التي يصدر بها قرار وزاري. ويتم توفير فترات راحة للرضاعة الطبيعية للأطفال أقل من عامين.

يجب على صاحب العمل أن يرتب مركز رعاية نهائية للأطفال دون سن الرابعة (4) سنوات إذا كان عدد السيدات في الشركة أكثر من 50 أو إذا كان عدد العاملات فيها أكثر من 200. أصدرت الهيئة العامة للقوى العاملة في الكويت في يناير 2021 مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت. كما يتضمن هذا المرسوم أيضا نصوص و أحكام مماثلة بشأن فترات الرضاعة للأطفال في المادة رقم 28 (أ).

المصدر: المادة 25 من قانون العمل للقطاع الخاص  
(القانون رقم 6 لسنة 2010)؛ المادة 55 من قانون حقوق الطفل (رقم 21 لعام 2015)

# 07/13 الصحة والامن في العمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

تشمل معظم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالسلامة والصحة المهنية كيفية التعامل مع المخاطر المهنية مثل مواد الاسبست والمواد الكيميائية. اتفاقية رقم 155 (لعام 1981) هي الاكثر ملائمة لذلك . اتفاقية تفتيش العمل: رقم 81 (1947)

صدقت الكويت على الاتفاقية رقم 81 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لتحقيق امن وسلامة العمال بكل نزاهة.

كما يجب توفير الملابس الواقية والمعدات والأجهزة الأخرى اللازمة للعمال مجاناً.

يجب أن يحصل العمال على البرامج التدريبية والتثقيفية المتعلقة بالامن والصحة المهنية ويجب أن يُعلن في مكان ظاهر عن مخارج الطوارئ.

لضمان السلامة والصحة المهنية، يجرى التفتيش على منشأة العمل من خلال نظام تفتيش عمالي مركزي مستقل وفعال.

## اللوائح المتعلقة بالصحة والسلامة في مكان العمل:

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)
- القرار الوزاري بشأن احترام احتياطات السلامة الواجب اتخاذها ضد الإصابات والأمراض المهنية (رقم 22 لعام 1974)
- قرار مراقبة والتحكم في الإشعاع المؤين واستخدامه والحماية من الأخطار (رقم 131 لعام 1977)

## مسئوليات صاحب العمل

يتعين على أصحاب / أرباب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لحماية صحة وسلامة العمال في الكويت وفقاً لأحكام قانون العمل. للعمال الحق في بيئة عمل آمنة وبدون مخاطر على صحتهم.

أصحاب / أرباب العمل ملزمون باتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية موظفيهم من المخاطر الجسدية والأمراض المهنية. كما عليهم التأكد من نظافة أماكن العمل وتوفير التهوية والإضاءة الجيدة. يجب على أصحاب / أرباب العمل توفير أدوات الإسعافات الأولية التي تحتوي على الأدوية والمطهرات والضمادات، ووضعها بشكل واضح في متناول الموظفين ويتعين عليهم أيضاً الاحتفاظ بسجلات الفحوصات الطبية الروتينية للعاملين المعرضين للمخاطر الصحية.

أصدرت وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، بالتشاور مع وزارة الصحة العامة، قراراً يتضمن تفاصيل عن تدابير الصحة والسلامة المهنية الواجب تطبيقها. يجب على صاحب العمل وضع القواعد واللوائح المعتمدة من قبل إدارة العمل المختصة بالوزارة في مكان ظاهر بمقر العمل، وتتكون بشكل خاص من ساعات العمل اليومية وفترة الراحة فيها، والإجازة الأسبوعية والعطلات الرسمية.

يجب تزويد الموظفين العاملين في المناطق التي لا تخدمها وسائل النقل العام بوسائل النقل المناسبة. وفي حالة العاملين بالمناطق البعيدة غير المأهولة بالسكان، يجب على صاحب العمل توفير لهم سكن مناسب ومياه الشرب ووسائل الحصول على الإمدادات.

يجب على كل عامل اتباع التعليمات الوقائية والتعاون مع صاحب العمل في استخدام هذه التعليمات كما يجب على العامل استخدام الوسائل الوقائية وعدم إزالة هذه الوسائل أو تعديلها. يبذل العامل جهود الحماية اللازمة، وعليه أن يتعهد بالاستفادة من أي تدابير حماية بحوزته وتنفيذ التعليمات ذات الصلة المنصوص عليها لسلامته وصحته وحمايته من الإصابات والأمراض المهنية. ويجب على العامل إبلاغ صاحب العمل أو المشرف بأي خلل في هذه الوسائل قد يعرض سلامته وصحة الآخرين للخطر.

المصدر: المادتان 87-87 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

## الحماية المجانية

وفقاً لقانون العمل، يجب على صاحب العمل توفير أدوات ومعدات السلامة والصحة المهنية المطلوبة. ويعاقب العمال الذين يفشلون في استخدام معدات الحماية. كما يحظر قانون العمل على أصحاب / أرباب العمل مطالبة العمال بتحمل تكاليف معدات الحماية وإجراء خصومات من أجور العمال مقابل توفير هذه المعدات.

المصدر: المادة 83 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)؛ § 25 من القرار الوزاري بشأن احترام احتياطات السلامة الواجب اتخاذها ضد الإصابات والأمراض المهنية (رقم 22 لعام 1974).

## التدريب

وفقاً لقانون العمل، يجب على صاحب العمل شرح مخاطر العمل والمتطلبات الاحترازية للعمال قبل البدء في العمل.

المصدر: المادة 84 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

## نظام تفتيش العمل

يعين الوزير مفتشين أكفاء ذوي صفة قانونية وقضائية لضمان تطبيق قانون العمل. يتولى هؤلاء المفتشون أعمال الإشراف والتفتيش وفقاً لأحكام قانون العمل. للمفتشين الحق في دخول المنشآت والمواقع، خلال ساعات العمل، حيث توجد أجهزة الإشعاع والمواد المشعة أو السجلات أو المستندات المشعة؛ وذلك لمراجعة السجلات واتخاذ الإجراءات اللازمة للتحقق من تنفيذ أحكام هذا القانون وقراراته التنفيذية؛ ورفع التقارير المتعلقة بالجرائم المخالفة لأحكام هذا القانون وإحالتها إلى السلطات. وقد يطلبون مساعدة الشرطة وفق الحالة.

يتمتع المفتشون بسلطة إصدار تقارير المخالفات إلى الوزير الذي لديه سلطة إصدار قرار بشأن إغلاق العمل التجاري كلياً أو جزئياً، أو التوقف عن استخدام جهاز (أجهزة) معينة لحين تصحيح هذا المخالفة.

المصدر: المادتان 133-136 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)؛ المادة 14 من قرار مراقبة والتحكم في الإشعاع المؤين واستخدامه والحماية من الأخطار (رقم 131 لعام 1977)

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

اتفاقية رقم 102 (1952)، اتفاقيات 121 (1964) و 130 (1969) بشأن الضمان الاجتماعي، إعانات إصابات العمل والرعاية الطبية وإعانات المرض.

لم تصدق الكويت على الاتفاقيات 102 و 121 و 130.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب أن يتم حماية حقوق العامل وضمان الحصول على أجره عند الإصابة بالمرض. طبقاً إلى قانون العمل اليميني يمكن عدم دفع إعانة المرض خلال الأيام الثلاثة الأولى من غياب العامل كما يجب أن يحصل العامل على أجره لمدة خلال الستة أشهر الأولى من مرضه. ويجب أن لا يقل هذا الأجر عن 45% من الحد الأدنى للأجور. (كل الدول لها حرية اختيار النظام الذي يضمن حصول العامل 60% من أحدث أجر حصل عليه خلال الستة أشهر الأولى للمرض أو خلال السنة الأولى). يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضيه مدفوعة الأجر.

يجب أن يحصل العامل على الرعاية الصحية اللازمة اثناء مرضه بدون تحمل أي تكاليف إضافية. كما ينبغي أن يتم توفير الحد الأدنى اللازم من الرعاية الصحية للعاملين ولعائلاتهم بتكلفة معقولة.

لا يمكن فصل العامل خلال الستة أشهر الأولى من المرض.

إذا أصيب العامل بعجز ناشئ عن مرض مهني أو عن حادث يجب أن يحصل على تعويض أكبر. وفي حالة العجز المؤقت أو العجز الكلي المستديم، يحصل العامل على 50% على الأقل من متوسط أجره بينما إذا كانت الإصابة قاتلة، يحصل الورثة والمستحقين على 40% من متوسط أجر العامل المتوفي في المدفوعات الدورية.

## اللوائح الخاصة بالإجازات المرضية وإعانات إصابات العمل:

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)
- مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت

## الدخل

ينص قانون العمل على إجازة مرضية مدفوعة الأجر وغير مدفوعة الأجر. إجمالي مدة الإجازة المرضية 75 يومًا (45 يومًا مدفوعة + 30 يومًا غير مدفوعة الأجر). في حالة المرض أو الإصابة التي تثبتها شهادة طبية، يحق للموظفين الحصول على إجازة مرضية مدفوعة الأجر. مدة الإجازة المرضية خلال العام هي كما يلي:

- 15 يوم إجازة بأجر كامل (100٪)؛
- 10 أيام إجازة بثلاثة أرباع الأجر (75٪)؛
- 10 أيام إجازة بنصف أجر (50٪)؛
- 10 أيام إجازة بربع أجر (25٪)؛
- 30 يومًا إجازة بدون أجر

هذا الاستحقاق هو مجموع الاستحقاق في عام واحد وليس لكل فترة مرض. يجب أن يُوقع التقرير الطبي من قبل الطبيب أو الطبيب المسؤول عن المركز الصحي الحكومي. إذا كان هناك أي تعارض بشأن الحق في الإجازة المرضية، فيجب الموافقة على شهادة الطبيب.

يجب استثناء الأمراض الخطيرة التي يصعب علاجها بقرار من الوزير. ويتعين على الوزير تحديد هذا النوع من الأمراض. لا يمكن تحديد أي قرار وزاري في هذا الصدد.

المصدر: المادة 69 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010).

## الرعاية الطبية

يتحمل صاحب العمل كافة تكاليف علاج العامل الذي يعاني من إصابات العمل أو الأمراض المهنية، في المستشفيات الحكومية أو مراكز العلاج الخاصة، بما في ذلك نفقات العلاج والنقل.

المصدر: المادة 91 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

## الامن الوظيفي

يكفل القانون الأمن الوظيفي للموظف أثناء الإجازة المرضية (75 يومًا في السنة ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل عندما يكون العامل في إجازة ينص عليها القانون. ومع ذلك، بمجرد أن تتجاوز مدة الإجازة المرضية 75 يومًا في السنة، فإن ضمان الأمن الوظيفي لم يعد قابلاً للتطبيق.

المصدر: المادة 45 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

## تعويضات العجز/ إصابة العمل

يغطي قانون العمل والضمان الاجتماعي الحوادث والإصابات والأمراض المهنية. يُطلب من أصحاب / أرباب العمل اتخاذ التدابير الوقائية من أجل حماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية.

يحق للموظف الحصول على تعويض عن إصابات العمل. إذا أصيب موظف أثناء العمل، فيجب على صاحب العمل إبلاغ الأمر إلى مركز الشرطة المحلي ووزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. للعامل المصاب الحق في العلاج، على نفقة صاحب العمل، في أي مستشفى حكومي أو عيادة خاصة حسبما يراه صاحب العمل مناسبًا. يجب

الحصول على تقرير الطبيب، الذي يوضح فترة العلاج المطلوبة، وأي إعاقة ناجمة عن الحادث ولياقة الموظف لمواصلة العمل.

يحق للعامل الذي يعاني من إصابة عمل أو مرض مهني الحصول على أجر كامل طوال فترة العلاج التي يحددها الطبيب المعالج. في حال تجاوزت فترة العلاج ستة أشهر يحق للموظف نصف الراتب حتى الشفاء أو إعلان الإعاقة أو في حالة الوفاة.

لا يحق للعامل الحصول على تعويض إذا كشف التحقيق أن العامل أصاب نفسه عمداً أو كانت الإصابة نتيجة لسوء سلوك فادح ومتعمد. يشمل سوء السلوك هذا التسمم (الكحول أو تعاطي المخدرات) أو انتهاك تعليمات السلامة والصحة المهنية. على الرغم من كل هذا، يحق للعامل أو أسرته الحصول على تعويض إذا كانت الإصابة المهنية تؤدي إلى إعاقة دائمة تزيد عن 25٪ خسارة في القدرة على العمل أو وفاة العامل. يحق للعامل الحصول على إعانات إصابة العمل إذا كان يعاني من مرض مهني أو ظهر عليه أعراض مرض مهني خلال فترة الخدمة أو بعد استقالته بعام واحد.

لا يوجد برنامج محدد لإصابة العمل وتقدم الإعانات النقدية عن إصابة العمل من خلال النظام الأساسي لإعانات الشيخوخة، وإعانات العجز ومستحقات الوراثة.

إذا توفي زوج العاملة المسلمة، تُمنح العاملة إجازة لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام للعدة (فترة الانتظار الإجبارية قبل الزواج مرة أخرى). حيث تبدأ إجازة العدة من يوم وفاة زوج العاملة).

المصدر: المادتان 89-97 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010): المادة 29 من مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت

# 09/13 المساواة في العمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا): اتفاقية رقم 102 (لسنة 1952). ولضمان الحصول على الاستحقاقات المختلفة، بطريقة ما، تم وضع معايير افضل في الاتفاقيات اللاحقة  
إعانات إصابات العمل: اتفاقية رقم 121 (لسنة 1964)،  
إعانات العجز والشيخوخة والورثة: اتفاقية رقم 128 لعام (1967)  
الرعاية الطبية وإعانات المرض: اتفاقية رقم 130 (لسنة 1969)  
التهوض بالعمالة والحماية من البطالة: اتفاقية رقم 168 (لسنة 1988)

لم تصدق الكويت على الاتفاقيات 102 و 121 و 128 و 130 و 168.

ملخص الأحكام الواردة بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في الظروف الطبيعية، يجب الا يتم تحديد سن التقاعد عن العمل بما يزيد على 65 سنة. وإذا تم ذلك، يجب أن يؤخذ في الاعتبار "قدرة كبار السن على العمل" و"المعايير الديموغرافية والاقتصادية والاجتماعية التي يمكن أن التدليل عليهم احصائياً". ويمكن تحديد قيمة المعاش كنسبة مئوية من الحد الأدنى للأجور أو نسبة مئوية من الأجر المكتسب.

في حالة وفاة الشخص المعيل، تحصل أسرته متمثلة في الزوجة والابناء على إعانة تعادل نسبة من الحد الأدنى للأجور أو نسبة من الاجر الشهري المكتسب بحيث لا تقل قيمة الإعانة عن 40% من الاجر المرجعي.

يشترط للحصول على تأمين البطالة أن يكون لفترة زمنية محددة وأن يتم احتسابه على اساس نسبة محدد من الحد الأدنى للأجور أو الحد الأدنى للأجر الشهري المكتسب.

يتم دفع إعانة العجز عندما يصاب المؤمن عليه بعجز دائم غير مهني يحول كلياً وبصفة مستديمة بين المؤمن عليه وبين مزاولة أي مهنة أو عمل يتكسب منه قبل سن التقاعد ويؤدي الى الإصابة بمرض، إصابة أو إعاقة. لا تقل إعانة العجز عن 40% من الاجر المرجعي.

## الوائح المتعلقة بالأمن الوظيفي:

- قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1976
- مرسوم قانون رقم (78) لسنة 2006 بشأن التأمين ضد التعطل

## حقوق المعاش

يحق للموظفين الحصول على إعانة الشيخوخة في سن الخمسين (ترتفع تدريجياً إلى سن 55 بحلول عام 2020) مع مساهمات لا تقل عن 15 سنة. سن التقاعد هو 49 سنة للرجال والسيدات غير المتزوجات الذين ليس لديهم أطفال (يرتفعون تدريجياً إلى سن 55 بحلول عام 2020) مع 20 سنة على الأقل من الاشتراكات. كما يخفض سن التقاعد إلى 44 سنة للسيدات المتزوجات ولديهن أطفال (يرتفع تدريجياً إلى سن 50 بحلول عام 2020) مع تغطية لمدة 15 سنة على الأقل.

يمكن الحصول على المعاش في أي عمر بمعدل 20 سنة على الأقل من الاشتراكات للعاملين بأعمال شاقة أو 15 سنة على الأقل للسيدات اللواتي يرعين الزوج أو الطفل المعوق. بالنسبة للأشخاص العاملين لحسابهم الخاص، فإن سن التقاعد هو 60 سنة مع تغطية 15 سنة على الأقل أو عند 55 سنة مع 20 سنة من التغطية. يسد الحد الأقصى لمعاش الشيخوخة الأساسي مع 30 سنة من الاشتراكات.

يسدد كل من العامل وصاحب العمل مساهمة للمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي. يساهم صاحب العمل بنسبة 10٪ من كشوف المرتبات للنظام الأساسي والنظام التكميلي (المجموع: 20٪ من كشوف المرتبات). يسدد العامل المؤمن عليه 5٪ من المكاسب الشهرية للنظام الأساسي والنظام التكميلي (المجموع: 10٪ من المكاسب الشهرية). يساهم العاملون لحسابهم الخاص فقط في النظام الأساسي وتتراوح مساهمتهم بين 5٪ و15٪ من الدخل الشهري المعلن. كما تساهم الحكومة في النظام

الأساسي للعاملين لحسابهم الخاص وتبلغ مساهمتهم 25٪ من الدخل الشهري مطروحاً منه مساهمات العاملین لحسابهم الخاص (تتراوح بين 10-20٪)

ومبلغ معاش الشيخوخة الأساسي هو 65٪ من الدخل الشهري الأخير للعامل المؤمن عليه (متوسط الدخل الشهري للعاملين لحسابهم الخاص في السنوات الثلاث الأخيرة)، بالإضافة إلى 2٪ لكل سنة اشتراكات تتجاوز 15 سنة، حتى 95٪ من الأرباح.

يجوز تأجيل المعاش الأساسي إذا استمر العامل المؤمن عليه في العمل بعد سن التقاعد الطبيعي. يتم سداد مبلغ إجمالي قدره 10٪ من متوسط الدخل الشهري للعامل المؤمن عليه في السنة الأخيرة من العمل لكل من السنوات الخمس الأولى التي تجاوزت 30 عامًا؛ 12٪ للسنوات الخمس التالية وترتفع النسبة إلى 20٪ بعد 10 سنوات.

الشروط المؤهلة للنظام التكميلي هي نفس الشروط للنظام الأساسي. الاستحقاق هو 25-30٪ (حسب العمر) من متوسط الأجر الشهري للعامل المؤمن عليه خلال فترة الاشتراك الإجمالية بالإضافة إلى 5٪ لكل سنة اشتراك، مقسوماً على مبلغ ثابت من 202 دينار إلى 120 دينار (حسب العمر). قبل سن 65، يمكن سداد جزء من المعاش كمبلغ إجمالي.

ويجوز تأجيل المعاش التكميلي إذا استمر العامل المؤمن عليه في العمل بعد سن التقاعد الطبيعي. وتزيد الفائدة بنسبة 5٪ لكل سنة تأجيل.

يتم إجراء تعديلات بسعر موحد على الاستحقاقات كل ثلاث سنوات.

## استحقاقات الورثة/ المعالين

للمنحة هو ضعف الحد الأدنى للأجور في قطاعي النفط والقطاع الخاص.

لا تسدد الاستحقاقات في الخارج وتُجرى تعديلات المعدل الثابت على الاستحقاقات/ الاعانات كل ثلاث سنوات.

المصدر: ISSA Country Profile 2014

## إعانات البطالة

يتم تقديم إعانات البطالة في سن 18 إلى 60 سنة وإذا كان العامل غير مستحق للحصول على معاش الشيخوخة. يجب أن يكون لدى المستفيد من الاعانة ما لا يقل عن ستة أشهر متتالية من الاشتراكات مباشرة قبل تقديم المطالبة الأولى؛ ما يوازي إجمالي 18 شهراً من المساهمات بما في ذلك ستة أشهر متتالية على الأقل قبل تقديم المطالبة الثانية؛ وإجمالي 36 شهراً من المساهمات بما في ذلك ستة أشهر متتالية على الأقل قبل تقديم أي مطالبة لاحقة.

ويقدر مبلغ الاعانة المقدم 60% من آخر راتب شهري للعامل المؤمن عليه بالإضافة إلى معاش الشيخوخة المستحق للشخص المؤمن عليه الحصول عليه بموجب النظام التكميلي لمدة تصل إلى ستة أشهر.

المصدر: ISSA Country Profile 2014

## إعانات الإصابة

يتم تقديم إعانات العجز الأساسية والتكميلية لدرجة عجز مقدرة تزيد عن 50%. يقوم المجلس الطبي العام بتقييم درجة الإعاقة.

ومبلغ الاستحقاق الأساسي هو 65% من آخر راتب شهري للعامل المؤمن عليه (متوسط الدخل الشهري المؤمن عليه

يحق للمعالين عن الشخص المؤمن عليه الذي حصل أو كان يحق له الحصول على معاش الشيخوخة وقت الوفاة الحصول على إعانة الورثة. يشمل الورثة المستحقون الأرمال، والأرامل المعالين ذوي الإعاقة وغير القادرين على العمل، والأطفال (26 سنة للأبناء، ورفع الحد الأدنى للسنة إلى 28 سنة للطلاب)؛ الآباء؛ أخوة؛ وأولاد الابن. ولا يوجد حد عمري للسيدات الوريثات غير المتزوجات أو الورثة الذكور من ذوي الإعاقة.

الحد الأقصى للمعاش هو 100% من معاش الشيخوخة الذي حصل عليه المتوفى أو كان له الحق في الحصول عليه، حسب عدد وفئة الورثة المستحقين ويتم تحديد معاش الورثة لمختلف الفئات المستحقة وفقاً لجدول زمني في القانون.

ويتم وقف المعاش عند الزواج مرة أخرى ولكن يعاد إذا طلق أو أصبح أرملاً فيما بعد. ويُعلق أو يتوقف المعاش إذا بدأ الوريث (باستثناء الأرملة) في العمل. إذا توقف استحقاق الورثة، يتم تقسيم المعاش بين باقي جميع الورثة المستحقين. الحد الأدنى للمعاش الشهري 242 ديناراً للأرملة أو الأرملة المعال؛ 190 ديناراً لكل والد؛ 122 ديناراً لكل من الورثة الآخرين.

تُمنح منحة الزواج، التي تعادل المبلغ المقطوع لمدة ستة أشهر من نصيب الورثة المستحقين للمعاش، لابنة العامل المتوفى أو ابنة ابن المتوفى. يتم سداد هذه المنحة لكل وريث مرة واحدة فقط.

يتم سداد منحة الوفاة عند وفاة المؤمن عليه أو صاحب المعاش. يبلغ مبلغ منحة الوفاة ضعف آخر راتب شهري للعامل المتوفى أو معاش الشيخوخة الذي حصل عليه المتوفى أو كان يحق له الحصول عليه. والحد الأدنى

في السنوات الثلاث الأخيرة للعاملين لحسابهم الخاص) بالإضافة إلى 2٪ لكل سنة من الاشتراكات لمن تجاوز 15 سنة، حتى 95٪ من الأرباح. يحسب للعامل المؤمن عليه سنوات الاشتراك من تاريخ بدء الإعاقفة حتى سن الستين.

الاستحقاق هو 25-30٪ (حسب العمر) من متوسط الأجر الشهري للعامل المؤمن عليه خلال فترة الاشتراك الإجمالية بالإضافة إلى 5٪ لكل سنة اشتراك، مقسوماً على مبلغ ثابت يتراوح من 202 دينار إلى 120 دينار (حسب العمر)

وتُجرى تعديلات المعدل الثابت على الاستحقاقات/ الإعانات كل ثلاث سنوات.

المصدر: ISSA Country Profile 2014 :

# 10/13 المساواة في العمل

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الاتفاقية رقم 111 (لسنة 1958) توضح الاتفاقية اسباب التمييز الممنوعة  
الاتفاقية رقم 110 (لسنة 1952) بشأن المساواة في الاجور لكافة العمال عند تساوي ظروف العم

صدقت الكويت على الاتفاقية رقم 111 فقط.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يجب مراعاة مبدأ المساواة بين الجنسين في الأجور عن كل الاعمال ذات القيمة المتساوية في أماكن العمل بصرف النظر عن حالتهم الاجتماعية. كما يحظر التمييز وعدم المساواة في الأجور بسبب العرق، اللون، الجنس، الدين، الآراء السياسية أو الجنسية/ موطن الميلاد. يجب أن يتم تحديد نظام واضح وشفاف يكفل تحقيق المساواة في الأجور ويمنع جميع اشكال التمييز في هذا الشأن.

بالإضافة الى ذلك يعتبر الترهيب والتحرش الجنسي أحد انواع التمييز القائم على النوع الاجتماعي بالرغم من عدم ذكر ذلك صراحة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

لا يستطيع صاحب العمل التمييز ضد احد العمال في أي جانب من الجوانب المتعلقة بالعمل (التعيين، الترقى، التدريب، النقل) بسبب العضوية النقابية أو المشاركة في الأنشطة النقابية أو بسبب تقديم شكوى ضد صاحب العمل أو لأي أسباب أخرى مثل العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسؤوليات العائلية، الحمل، الدين، الآراء والمعتقدات السياسية، الجنسية، الأصل الاجتماعي، الغياب المؤقت بسبب المرض، السن، عضوية احدى النقابات العمالية، الإعاقة/ الإصابة بمرض الإيدز أو الغياب من العمل بسبب إجازة الوضع. (اتفاقيات منظمة العمل الدولية رقم 111، 156، 158، 159 و183).

الحق في العمل مكفول للجميع دون أي تمييز أو تفرقة مهنية على اساس النوع الاجتماعي.

## اللوائح الخاصة بالمساواة في العمل:

- دستور الكويت 1962، أعيد إقراره في 1992
- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)
- القانون الجنائي لعام 1960
- القرار الوزاري رقم 177 الصادر سنة 2021

## المساواة في الأجر

ينص كل من الدستور وقانون العمل على المساواة في الأجر لجميع العمال. ينص الدستور على حصول المرأة على نفس أجر الرجل حال قيامها بأداء نفس عملة.

وفقاً لقانون العمل، للعاملة الحق في نفس الراتب الممنوح للعاملة، إذا كانت تؤدي نفس الوظيفة.

المصدر: المادة – من دستور الكويت. المادة 26 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

## التحرش الجنسي

لا يتضمن الدستور وقانون العمل أي نص يتعلق بالتحرش الجنسي وتعتبر جريمة يعاقب عليها الجنائي وفقاً للقانون الجنائي.

ووفقاً للمادة 191 من قانون العقوبات الكويتي، يعاقب بالسجن لمدة تصل إلى 15 سنة كل شخص يتحرش جنسياً بشخص آخر كرهاً أو بالتهديد أو الخداع. إذا كانت الضحية مرتبطة بالمتحرش، أو كانت تحت سيطرته / رعايته، يُعاقب الجنائي بالسجن مدى الحياة. وإذا كانت الضحية قاصراً، أو غير مستقرة عقلياً، أو غير قادرة على معرفة طبيعة الفعل، يعاقب المتحرش بالسجن مدى الحياة.

تنص المادة 192 من قانون العقوبات الكويتي على أن "أي شخص يضايق جنسياً شخصاً آخر دون كراهية أو تهديد أو خداع يعاقب بالسجن لمدة تصل إلى 10 سنوات". إذا كان الضحية مرتبطاً بالمتحرش، أو كان تحت سيطرته، يعاقب الجنائي بالسجن لمدة تصل إلى 15 عامًا.

يُعترف بالتحرش الجنسي في مكان العمل كجريمة محددة. يسمح قانون العمل لصاحب العمل بفصل العامل إذا ثبتت إدانته بارتكاب جريمة تتعلق بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق أو إذا ارتكب فعلاً ضد الآداب العامة في موقع العمل. وبالمثل، يجوز للعامل إنهاء عقد العمل دون سابق إنذار إذا ارتكب صاحب العمل أو وكيله فعلاً ينتهك الآداب العامة ضد العامل. يمكن اتخاذ هذه الأحكام لحظر التحرش الجنسي.

كما يحظر القرار الوزاري رقم 177 لسنة 2021 التحرش الجنسي في أماكن العمل بجميع أشكاله ووسائله بما في ذلك استخدام التكنولوجيا الحديثة.

المصدر: المادتان 191 و192 من القانون الجنائي لعام 1960؛ المادتان 41 و48 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)؛ المادة الثانية من القرار الوزاري رقم 177 الصادر سنة 2021

## عدم التمييز

يحظر دستور الكويت التمييز على أساس العرق أو الأصل أو اللغة أو الدين. ويحظر القانون جميع أشكال التمييز على أساس النشاط النقابي، أو نوع الجنس، أو العمر، أو الحمل، أو الحالة الاجتماعية، أو الأصل، أو الدين. ينص قانون العمل على أنه لا يمكن إنهاء خدمة العامل دون أي مبرر أو نتيجة لنشاطه في النقابة (النقابة) أو لمطالبته بحقوقه القانونية. لا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب الجنس أو العرق أو الدين.

الامن والسلامة للعاملات وتوفير وسيلة نقل لهن من مقر إقامتهن إلى جهة العمل.

ويحظر المرسوم على أصحاب العمل تشغيل الرجال في المنشآت التي تقدم خدمات للنساء فقط مثل أماكن عرض وبيع الملابس النسائية الخاصة، صالونات تجميل السيدات والأندية الصحية النسائية.

المصدر: المادة 41 من دستور الكويت؛ المادة 23 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)؛ المواد من 22-23 و المادة 27 من مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت

المصدر: المادة 29 من دستور الكويت؛ المادة 46 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)؛ المادة الأولى من القرار الوزاري رقم 177 الصادر سنة 2021

## المساواة في اختيار العمل

يكفل دستور الكويت لكل مواطن الحق في العمل واختيار طبيعة مهنته، وعلى الدولة إتاحة العمل للمواطنين والتيقن من عدالة شروطه.

إلا أن قانون العمل يحتوي على نصوص تقيد توظيف السيدات في بعض المهن، إذ يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة بصحتها. كما يحظر عمل المرأة في الوظائف التي تنتهك الأخلاق وتستغل أنوثتها في انتهاك للأداب العامة. لا يجوز إجبار أي امرأة على العمل في مؤسسات تقدم خدمات للرجال فقط.

تحدد هذه الأعمال والمنشآت بقرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة. لا يمكن تحديد / الاستدلال على مثل هذا القرار.

يسمح المرسوم بعمل المرأة خلال ساعات الليل (من الساعة 10:00 مساءً إلى الساعة 7:00 صباحاً) في القطاعات التالية: الفنادق، الصيدليات، المختبرات الطبية، قطاع الرعاية الصحية، حضانة ورعاية الأطفال، شركات ومؤسسات الطيران، دور المسارح والسينما والتلفزيون والإذاعة و المطارات والموانئ ومرافق القطاع النفطي.

كما يُسمح أيضاً للنساء العاملات بالعمل حتى منتصف الليل (12:00 صباحاً) في المطاعم والبنوك وجمعيات النفع العام والجمعيات التعاونية والمؤسسات التعليمية والمكاتب السياحية ووكلاء مكاتب الطيران والأسواق التجارية. ويجب على صاحب العمل أن يستوفي متطلبات

# 11/13 عمالة الاطفال

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحد الأدنى للسنة: اتفاقية رقم 138 (1937)

أسوأ أشكال عمالة الأطفال: اتفاقية رقم 182 (1999)

صادقت الكويت على الاتفاقيتين 138 و 182.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

في أماكن العمل لا يمكن إجبار الحدث على القيام بالأعمال الضارة التي يمكن أن تؤثر سلباً على صحتهم وقد تعوق نموهم العقلي والبدني.

يجب أن يلتحق الحدث بالمدارس المختلفة. ويجوز استخدام أو تشغيل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين 12 إلى 14 عاماً في أعمال بسيطة شريطة ألا يعطل ذلك مواظبتهم في المدرسة.

الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل هو 15 عاماً ولكن قد تقرر بعض الدول النامية تخفيضه إلى 14 عاماً في بعض الحالات الاستثنائية. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى للسنة عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل التي يحتمل أن يعرض صحة أو سلامة أو أخلاق الحدث إلى المخاطر بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها. كما يمكن أيضاً تخفيض هذا السن إلى 16 عاماً في بعض الظروف المحددة.

ولا ينبغي تشغيل الأطفال في أي عمل من شأنه أن يضر بصحتهم أو سلامتهم أو أخلاقهم. ويعتبر هذا العمل من أسوأ أشكال عمالة الأطفال. ولا يجوز أن يقل الحد الأدنى لسن الالتحاق بالأعمال الخطرة عن 18 سنة.

## قوانين عمالة الاطفال

- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)
- قانون حقوق الطفل (رقم 21 لسنة 2015)
- قانون التعليم الإلزامي (رقم 11 لعام 1965)
- مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت

## الحد الأدنى لسن العمل

الحد الأدنى لسن العمل هو 15 سنة. لا يمكن تشغيل العمال الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 15 و18 سنة إلا بعد الحصول على إذن من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل. يمكن منح الإذن بموجب الشروط التالية: العمل ليس خطراً أو ضاراً بصحة الطفل أو سلامته أو أخلاقه؛ ويتم فحص العامل الشاب طبيًا قبل العمل وبعد ذلك بشكل دوري لمدة لا تزيد عن ستة أشهر.

يجب ألا يتسبب العمل في ألم أو أذى جسدي أو نفسي للطفل، أو حرمانه من فرصة تلقي التعليم والترويح وتنمية قدراته ومواهبه. وتقدر مرحلة التعليم الإلزامي 15 عام.

يصدر الوزير قراراً بتحديد هذه الأعمال والحرف بالإضافة إلى المهن والإجراءات والمواعيد التي تنظم الفحص الطبي الدوري. لا يمكن تحديد موقع مثل هذا القرار.

طبقاً إلى المرسوم الصادر عام 2021، يجوز لصاحب العمل الحصول على إذن من الهيئة العامة للقوى العاملة لتشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة. ويتم تجديد هذا الإذن سنوياً بمجرد الحصول عليه.

المصدر: المادتان 19 و20 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)؛ المواد 43 و46-51 من قانون حقوق الطفل (رقم 21 لسنة 2015)؛ قانون التعليم الإلزامي (رقم 11 لعام 1965)

## السن الأدنى لمزاولة الأعمال الخطرة

يبلغ الحد الأدنى لسن العمل الخطر 18 سنة. ويقدر الحد الأقصى لساعات العمل للعاملين الشباب ست (6) ساعات يومياً، بشرط عدم العمل لأكثر من 4 ساعات متواصلة. ويوجد ساعة واحدة للراحة بعد قضاء أربع ساعات في العمل.

يحظر العمل الإضافي والعمل الليلي (السادسة مساءً حتى السادسة صباحاً) والعمل خلال الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية على الشباب. ويتم رفع الإجازة السنوية للعمال الشباب 7 أيام. وبذلك يكون مجموع الإجازة السنوية 37 يوم عمل.

ويوضح المرسوم قائمة طويلة بالمهن التي يحظر فيها توظيف الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 15 عامًا. وتشمل هذه المهن، على سبيل المثال لا الحصر، العمل في المناجم والمحاجر ومصانع الأسمنت وتصنيع المبيدات الحشرية والأعمال التي تستدعي حمل الأثقال أو دفعها أو جرها والتعامل مع المتفجرات والعمل في المجاري.

المصدر: المادتان 19 و21 من قانون العمل؛ المادتان 46-51 من قانون حقوق الطفل (رقم 21 لسنة 2015)؛ المادة 20 من مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت

# العمالة القسرية 12/13

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

العمل الجبري: اتفاقية رقم 29 (1930)، إلغاء العمل الجبري اتفاقية رقم 105 (1957)  
العمل القسري هو جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب مثل: عدم الحصول على الأجر، الفصل التعسفي من العمل، التحرش أو العنف بل وفي بعض الاحيان العقاب البدني. ويعد العمل القسري احد اشكال التعدي على حقوق الانسان.

صادقت الكويت على الاتفاقيتين 29 و 105.

ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

يحظر العمل القسري أو الجبري (وهو أي عمل إجباري انتزع من شخص قدمه بشكل غير طوعي تحت وطأة التهديد باستعمال القوة) فيما عدا بعض الحالات الاستثنائية.

يجب على اصحاب الاعمال السماح للعمال بالبحث عن العمل في اماكن أخرى. وإذا كان العامل يبحث عن عمل في مكان آخر، فلا ينبغي فقدان أجورهم أو تهديدهم بالفصل. (يعتبر عكس ذلك احد اشكال العمل القسري طبقا الى القانون الدولي).

يتعرض العامل الى احد اشكال ظروف العمل غير الإنسانية إذا تجاوزت مجموع ساعات عمله بما في ذلك ساعات العمل الإضافية 56 ساعة في الأسبوع.

## لوائح بشأن العمل الجبري:

الأجر خلاف ذلك) قبل الإنهاء. في حالة عدم تقديم فترة الإشعار، يلتزم العامل بالسداد لصاحب العمل للمبلغ مبلغاً يعادل راتب الموظف عن نفس الفترة، بدلاً من الإشعار.

ويصدر إذن العمل لمدة أقصاها ثلاث سنوات. ويحظر على أصحاب العمل في القطاع الخاص وقطاع النفط مصادرة جوازات سفر/وثائق السفر الخاصة بموظفيهم.

لمزيد من المعلومات حول هذا، يرجى الرجوع إلى قسم الأمن والضمان الوظيفي.

المصدر: المواد 32 و 38 من مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت.

## ظروف العمل اللاإنسانية

يمكن تمديد وقت العمل إلى ما بعد ثمانية وأربعين ساعة في أوقات الطلب المتزايد. ومع ذلك، ويجوز العمل الإضافي فقط لمدة 90 يوماً في السنة ويقتصر على ساعتين في اليوم و6 ساعات في الأسبوع و180 ساعة في السنة. يحق للموظف رفض العمل لساعات إضافية. وبالتالي لا يتجاوز إجمالي ساعات العمل الإضافية 54 ساعة في الأسبوع (48 ساعة + 6 ساعات عمل إضافي).

لمزيد من المعلومات حول ذلك، يرجى الرجوع إلى قسم التعويض والبدلات.

- الأمر الوزاري بحظر العمل القسري / الجبري (رقم 201 / أ لعام 2011)
- قانون مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين (رقم 91 لعام 2013)
- مرسوم رقم 27 لسنة 2021 بشأن قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل في الكويت

## حظر العمل الجبري والقسري

يحظر القانون العمل القسري / الجبري ويعتبره جريمة "إلا في الحالات التي يحددها القانون للطوارئ الوطنية وبمكافأة عادلة".

بموجب الأمر الوزاري رقم 201 / أ لعام 2011، يُحظر على أصحاب / أرباب العمل في القطاع الخاص استخدام أي وسيلة للإجبار العمال على العمل، أو يجبرون العمال على القيام بمهام خارج نطاق وظيفتهم المعينة وتوظيف العمال بدون أجر.

ينص القانون رقم 91 لعام 2013 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين على أن أي شخص يرتكب جريمة الاتجار بالأشخاص يحكم عليه بالسجن 15 عام والسجن مدى الحياة.

المصدر: الأمر الوزاري بحظر العمل القسري / الجبري (رقم 201 / أ لعام 2011)؛ قانون مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين (رقم 91 لعام 2013).

## حرية تغيير الوظائف والحق في الاستقالة

يسمح القانون للعمال بإنهاء العمل بعد تقديم الإخطار المطلوب. للموظفين الذين يرغبون في إنهاء عقد العمل، يجب عليهم تقديم إشعار لمدة ثلاثة أشهر على الأقل (للحاصلين على راتب شهري)؛ أو شهر واحد (إذا تم سداد

# 13/13 حقوق النقابات العمالية

## اتفاقيات منظمة العمل الدولية

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: اتفاقية 87 (1948)  
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية: اتفاقية 98 (1949)

لم تصدق الكويت على الاتفاقيتين 87 و98.  
ملخص الأحكام بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

الحق في حرية الانضمام إلى الجمعيات أو تكوينها هي الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية وهو جزء من الحقوق الأساسية للإنسان. ولا يجوز فرض عقوبات على العمال بسبب ممارستهم للنشاط النقابي خارج أوقات العمل الرسمية. ويجب أن تكون قائمة الاستثناءات قصيرة بالنسبة إلى قطاعات الأنشطة الاقتصادية والعمال في منظمة ما. ويحق للمنظمات النقابية التفاوض مع أصحاب العمل بشأن شروط واحكام العمل دون عائق. وبموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولي للمنظمات النقابية الحق في حرية التفاوض مع اصحاب العمل لمحاولة إبرام اتفاقيات جماعية. (منظمة العمل الدولية لديها إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المقدمة من النقابات بشأن انتهاك هذا المبدأ). ويحق للعمال ممارسة الاضراب من اجل الدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية وهو امر عرضي ونتيجة طبيعية للحق في التنظيم المنصوص عليه في اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87.

## قوانين النقابات العمالية

- دستور الكويت 1962، أعيد إقراره في 1992
- قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

## حرية تكوين النقابات العمالية والانضمام إليها

يمنح الدستور وقانون العمل العمال حرية تكوين النقابات والانضمام إليها. ووفقاً للدستور، فإن حرية تكوين الجمعيات والنقابات على أساس وطني وبالوسائل السلمية مكفولة وفقاً للشروط والأحكام التي يحددها القانون؛ ولا يجوز إجبار أي شخص على الانضمام إلى أي جمعية أو اتحاد.

## حرية تكوين المفاوضات الجماعية

المصدر: المادة 43 من دستور الكويت. المواد 46 و98-110 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لعام 2010)

يوفر قانون العمل للعاملين، باستثناء العاملين بالمنازل والعمال البحريين وموظفي الخدمة المدنية، حقاً محدوداً في المساومة الجماعية. لا يوجد حد أدنى من عدد العمال لإبرام مثل هذه الاتفاقيات.

اتفاقية المفاوضات الجماعية (CBA) هي اتفاقية تنظم شروط وظروف العمل بين العمال (النقابات أو الاتحادات) وصاحب العمل (من خلال صاحب العمل أو جمعية أصحاب / أرباب العمل).

يجب أن توضع اتفاقية المفاوضات الجماعية CBA كتابياً وأن يوقع عليه العمال حسب الأصول. ثم يُعرض العقد على الجمعية العامة لنقابات العمال واتحادات أصحاب / أرباب العمل أو كلا الطرفين، ويجب أن يوافق عليه أعضاء تلك المنظمات.

يجب أن يوضع اتفاقية المفاوضات الجماعية / CBA خطياً وأن يوقع عليه العمال حسب الأصول. ثم يتم عرض العقد على الجمعية العمومية لنقابات العمال واتحادات أصحاب / أرباب العمل أو كلا الطرفين، ويجب أن يوافق عليه أعضاء تلك المنظمات.

ينص قانون العمل على أن للعاملين الحق في تكوين نقابات لرعاية مصالحهم والعمل على تحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية، وتمثيلهم في جميع الأمور التي تهمهم وبالمثل، يجوز لأصحاب / أرباب العمل العمل بتشكيل اتحادات لنفس الأهداف.

يتم الرقابة بشكل صارم على تشكيلات وأنشطة النقابات. يسمح بإنشاء نقابة واحدة فقط للعاملين في أي مهنة. ولا يُسمح للموظف بالانضمام لأكثر من نقابة. بالنسبة للمهاجرين، يعد تصريح العمل ساري المفعول وتبلغ خبرة العمل بالكويت لأكثر من خمس سنوات أمراً ضرورياً لتصبح عضواً في النقابة.

يحظر على النقابات العمل في القضايا السياسية أو الدينية أو الطائفية، استثمار أموالهم في المضاربات المالية أو العقارية أو أي نوع آخر من المضاربات؛ قبول التبرعات والوصايا إلا بموافقة الوزارة. يحظر التمييز الذي يؤدي إلى إنهاء الخدمة والقائم على أساس العضوية أو النشاط النقابي.

الأمن بحضور اجتماعاتهم الخاصة. يُسمح بالتجمعات العامة والمواكب والتجمعات وفقاً للشروط والأحكام التي يحددها القانون، شريطة أن تكون الأشياء ووسائل التجمع سلمية ولا تتعارض مع الأخلاق.

لا يحق للعاملين في القطاع العام الإضراب. ولعمال القطاع الخاص الحق في الإضراب، بالرغم من أن الأحكام المرهقة التي تدعو إلى التفاوض والتحكيم الإلزامي في حالة النزاعات تحد من هذا الحق. وتتطلب الإضرابات القانونية الحصول على إذن من وزارة الداخلية. ولا يحظر القانون الانتقام من العمال المضربين أو يمنع الحكومة من التدخل في الأنشطة النقابية، بما في ذلك الحق في الإضراب.

يحظر على الأطراف المتضررة إيقاف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات التفاوض المباشر أو أمام لجنة التوفيق أو هيئة التحكيم بسبب تدخل الوزارة المختصة في المتنازع عليها وفقاً للأحكام المنصوص عليها في قانون العمل.

المصدر: المادة 44 من دستور الكويت؛ المادتان 123-132 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

يجب أن يكون CBA عقداً محدد المدة شريطة ألا تتجاوز شروطه 3 سنوات. إذا استمر كلا الطرفين في تنفيذ اتفاقية CBA بعد انتهاء صلاحيتها، فيجب اعتبارها مُجددة لمدة عام واحد وفقاً لنفس الشروط ما لم يُنص على خلاف ذلك في العقد.

إذا كان أي من طرفي اتفاقية CBA لا يريد التجديد بعد انتهاء صلاحيتها، فيجب عليه إبلاغ الطرف الآخر والوزارة المختصة كتابياً قبل انتهاء العقد بـ 3 أشهر على الأقل. وفي حالة وجود أطراف تعاقدية متعددة، فقد لا يؤدي إنهاء طرف واحد إلى الإنهاء مع الأطراف الأخرى.

لا تكون الاتفاقية سارية المفعول إلا بعد تسجيلها لدى الوزارة المختصة وبمجرد نشر ملخصها في الجريدة الرسمية. يجب أن تلتزم أحكام الوثيقة بالقانون، وإلا فإنها تعتبر لاغية وباطلة ما لم تكن هذه الشروط أكثر فائدة للعمال.

تنطبق أحكام الاتفاقية على الأطراف التي أبرمت أو انضمت إلى اتحاداتهم أو جمعياتهم ذات الصلة بعد إبرام العقد.

المصدر: المادتان 111-122 من قانون العمل للقطاع الخاص (القانون رقم 6 لسنة 2010)

## الحق في الإضراب

يحتوي الدستور وقانون العمل على أحكام تتعلق بالإضراب. وتعتبر النزاعات العمالية الجماعية هي تلك النزاعات التي تنشأ بين صاحب عمل واحد أو أكثر وجميع عماله أو بعضهم بسبب ظروف العمل أو العمل.

وفقاً للدستور، يحق للأفراد الاجتماع دون الحاجة إلى إذن أو إخطار مسبق؛ ولا يُسمح لأي عضو من قوات

# العمل الكريم تحقق استبيان

تعني موافق على القوانين القومية



تعني غير موافق على القوانين القومية



لا نعم تنظيم قانوني

## 01/13 العمل والأجور

1. أكسب على الأقل الحد الأدنى للأجور الذي أعلنته الحكومة
2. أحصل على راتبي بشكل شهري     
(أساس يومي، أسبوعي، نصف شهري، شهري)

## 02/13 التعويض

3. كلما عملت عمل إضافي أحصل على تعويض     
(يتم تثبيت معدل العمل الإضافي على معدل أعلى اذا عملت أكثر من 48 ساعة في الأسبوع)
4. كلما عملت ليلاً ، أحصل تعويض أعلى عن العمل ليلاً.
5. أحصل على تعويض عن الأجازة اذا كنت مضطراً إلى العمل في أجازة رسمية أو في يوم الراحة الأسبوعية.
6. كلما عملت في يوم الراحة الأسبوعية أو العطلة الرسمية ، أحصل على التعويض المستحق عن ذلك.

## 03/13 الاجازة السنوية والعمل في الاجازات الرسمية والاسبوعية

7. كم عدد أسابيع الأجازة لسنوية المدفوعة التي تحصل عليها؟  1  2  3  4+
8. أحصل على راتبي خلال الأجازات الرسمية ( القومية والدينية)
9. أحصل على فترة راحة أسبوعية على الأقل يوم (24 ساعة) في الأسبوع

## 04/13 أمن العمالة

10. لقد قدمت بيان مكتوب ع في بداية توظيفي.
11. صاحب العمل الذي أعمل به لا يقوم بتعيين عاملين يعقود ثابتة للمهام الدائمة من فضلك ضع علامة لا اذا كان صاحب عملك يقوم بتعيين عمال يعقود دائمة
12. فترة اختباري كانت 3 شهور فقط.
13. صاحب عملي يعطى إنذار قبل إنهاء عقد العمل الخاص بي.
14. صاحب العمل يقدم مكافأة في حالة إنتهاء العمل.     
تقدم المكافأة طبقاً للقانون. و تتوقف على راتب العامل ومدة خدمته

## 05/13 المسؤوليات العائلية

15. صاحب عملي يقدم أجازة مدفوعة للأبوة -     
هذه الأجازة تقدم للأباء الجدد / الشركاء وتعطى عند ميلاد الطفل
16. صاحب العمل الذي أعمل فيه يقدم أجازة للعائلة ( مدفوعة وغير مدفوعة الأجر).     
تقدم هذه الأجازة بمجرد نفاذ أجازة الوضع أو أجازة الأبوة. يمكن أن تؤخذ هذه الأجازة من قبل أحد الوالدين أو كلاهما على التوالي

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		17. جدول أعمالى مرناً بما يكفى للجمع بين عملى ومسئولياتى الأسرية- من خلال العمل بدوام جزئى أو غيرها من خيارات الوقت المرن
<b>06/13 أجازة الوضع والعمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		18. أنا حصلت على رعاية طبية بعد وقبل الولادة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		19. أثناء فترة حملى ( أنا معفاة من العمل ليلاً) ومنالاعمال الخطرة-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		20. أجازة الوضع الخاصة بى استمرت على الأقل 90 يوماً-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		21. خلال فترة اجازة الوضع حصلت على 3/2 من راتبى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		22. أنا محمية من الفصل خلال فترة حملى-
			لا يزال يمكن فصل العاملات لأسباب ليس لها علاقة بالحمل مثل السلوك أو القدرة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		23. لدى الحق فى الحصول على نفس الوظيفة أو وظيفة مشابهة عند عودتى من أجازة الوضع-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		24. يسمح صاحب العمل الذى أعمل به بقترات للرضاعة خلال ساعات العمل لإطعام الطفل-
<b>07/13 الصحة والامن فى العمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		25. يتأكد صاحب العمل أن مكان العمل آمن وصحى-
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		26. يوفر صاحب العمل معدات وقاية تشمل ملابس واقية وخالية من التكلفة -
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		27. صاحب العمل يقدم تدريب عن الصحة والسلامة ويضمن أن العمال يعرفون المخاطر الصحية ومخارج الطوارئ المختلفة فى حالة حدوث حادث.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		28. يقوم مفتش العمل بزيارة مكان عملى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتحقق من امتثال لقوانين العمل فى مكان العمل .
<b>08/13 العمل والمرضى</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		29. يقدم صاحب العمل الذى أعمل به أجازة مرضية مدفوعة الأجر كما أحصل على 45% على الأقل من راتبى خلال الستة أشهر الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		30. لقد حصلت على رعاية طبية مجانية خلال فترة مرضى وخلال إصابة العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		31. وظيفتى آمنة خلال الستة شهور الأولى من فترة مرضى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		32. يمكننى الحصول على تعويض كاف فى حالة وقوع حادث مهنى / أو مرض تسببه المهنة
<b>09/13 الأمن الإجتماعى</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		33. أنا استحق معاش حين اصل لسن الستين ( نفس الشئ للسيدات)
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		34. عندما يتم وفاتى سيحصل اقاربى على معاش
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		35. أحصل على إعانة بطالة إذا خسرت وظيفتى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		36. أحصل على استحقاقات عجز فى حالة أن أكون غير قادر على الكسب بسبب مرض غير مهنى أو إصابة او حادث
<b>10/13 المساواة فى العمل</b>			
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		37. يضمن صاحب العمل المساواة فى الأجر عن الأعمال المتساوية/المماثلة ( العمل ذو القيم المتساوية) دون أى تمييز.

لا	نعم	تنظيم قانوني	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	38. يأخذ صاحب العمل إجراءات صارمة ضد التحرش الجنسي في مكان العمل .
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	39. أنا أتعامل على قدم المساواة في فرص عمل (تعيين، ترقية، تدريب، نقل) دون أى تمييز على أساس*:
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	(i) الجنس / النوع الإجتماعى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	(ii) العرقية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(iii) اللون
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	(iv) الدين
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(v) الرأى السياسى
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(vi) الجنسية / مكان الميلاد
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	(vii) الأصل الإجتماعى / الطبقي
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(viii) المسئولية الأسرية / الحالة الأسرية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(ix) السن
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(x) ذوى الإحتياجات الخاصة / الأيدز
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xi) العضوية في اتحاد النقابات والأنشطة ذات الصلة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	(xii) لغة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xiii) التوجه الجنسي ( مثلي الجنس وثنائي الجنس أو الميول الجنسية الغيرية )
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xiv) الحالة الاجتماعية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xv) مظهر جسماني
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	(xvi) الحمل / الأمومة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	40. أنا كإمرأة أستطيع ان أعمل في نفس الصناعات التى يعمل بها الرجل بدون اى قوالب نمطية على أساس النوع الإجتماعى

## 11/13 عمالة الاطفال

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	41. في مكان عملى يحظر عمل الأطفال أقل من 15 سنة. الحد الأدنى للتوظيف هو 15 سنة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☹️	42. في مكان عملى يحظر على الأطفال أقل من 18 سنة العمل في أعمال خطيرة الحد الأدنى للعمل في الأعمال الخطرة هو 18 سنة

## 12/13 العمالة القسرية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	43. لدى الحق في إنهاء العقد عند الإرادة أو بعد قضاء مدة الإشعار.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	44. صاحب عملى يحتفظ بمكان عملى خالى من العمل القسرى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	45. عندما اعمل العمل الإضافي ، أعمل فقط 12 ساعة عمل إضافي خلال الاسبوع ويتم تعويضى عنها.

## 13/13 حقوق النقابات العمالية

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	46. أنا لدى اتحاد عمال في مكان عملى.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	47. انا لدى الحق في الانضمام إلى اتحادات العمال.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	48. صاحب العمل يسمح لنا بالانضمام إلى الاتفاقيات الجماعية.
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	☺️	49. أنا وزملائي في العمل قادرين على الدفاع عن مصالحنا الاجتماعية والاقتصادية من خلال "تنظيم اضراب" من دون أي خوف من التمييز.

تخير نتيجتك الشخصية بأن كم صاحب عملك ترقى إلى المعايير القانونية الوطنية بشأن العمل. للقيام بالحساب لتحقق العمل اللائق الخاص بك، يجب أن تتراكم نقطة واحدة لكل إجابة نعم ملحوظ. ثم مقارنتها مع القيم الموجودة في الجدول أدناه.

هو المبلغ الخاص من "نعم" المتراكمة.

.....

عشرات الكويت 40 مرات "نعم" على 49 أسئلة تتعلق معايير العمل الدولية.

### إذا كانت النتيجة بين 1-18

هذه النتيجة أمر لا يصدق! هل يعرف صاحب العمل الخاص بك بأننا نعيش في القرن 21؟ تسأل عن حقوقك. إذا كان هناك اتحاد نشط في شركتك أو فرع من فروع الصناعة، والانضمام إليها وطلب المساعدة.

### إذا كانت النتيجة بين 19-38

كما ترون، هناك مجالاً واسعاً للتحسين. ولكن من فضلك لا معالجة كل هذه القضايا في وقت واحد. نبدأ من حيث أنه يضر أكثر من غيرها. وفي هذه الأثناء، واخطار النقابة أو WageIndicator حول الوضع الخاص بك، ولذلك قد يساعد على تحسينه. عند إرسال رسالة إلكترونية إلى [www.rawateb.org/home/contact-us](http://www.rawateb.org/home/contact-us) الوطن / الاتصال، يرجى أن تكون محددة حول شكواك وإذا كان اسم صاحب العمل ممكن أيضاً. أيضاً، ومحاولة معرفة إذا كانت شركتك تلتزم رسمياً إلى رمز يعرف باسم المسؤولية الاجتماعية للشركات. إذا فعلوا ذلك، ينبغي لها أن ترقى إلى ما لا يقل عن معايير منظمة العمل الدولية. إذا كانوا لا يلتزمون هذه المدونة حتى الآن، وينبغي لها. العديد من الشركات تفعل الآن. قد كنت أحمل هذا الأمر.

### إذا كانت النتيجة بين 39 – 50

كنت الى حد كبير للخروج من منطقة الخطر. صاحب عملك تلتزم معظم القوانين وأنظمة العمل القائمة. ولكن هناك دائماً مجالاً للتحسين. حتى في المرة القادمة كنت تتحدث إلى الإدارة حول ظروف العمل الخاص بك، والاستعداد الجيد والتشاور هذه DecentWorkCheck باعتبارها المرجعية.