



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



المركز الكويتي للدراسات والبحوث
Kuwait Center for Studies and Research



الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان
KUWAIT SOCIETY FOR HUMAN RIGHTS

حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق

من خلال القانون 68 لسنة 2015



حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق

من خلال القانون 68 لسنة 2015



حقوق النشر محفوظة للجمعية الكويتية لحقوق الإنسان
الطبعة الأولى 2018

يجوز استخدام مقاطع قصيرة من الدراسة دون موافقة شريطة أن يشار إلى مصدرها حسب الأصول، ويجب الحصول على إذن في حال النسخ أو الترجمة من الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان.

البريد الإلكتروني : info@kuwaitthr.org

تم إعداد هذه الدراسة للجمعية الكويتية لحقوق الإنسان ضمن مشروع «دعم» الممول من الوكالة السويسرية للتنمية والتعاون.

إعداد:

المركز الكويتي للدراسات والبحوث

صالح الحسن

باحث قانوني

مراجعة :

أ. خالد الحميدي العجمي

د. عبدالفتاح ناجي

د. محمد خالد الشاكر

د. منال بوحيمد

د. فوزي الشامي

تدقيق لغوي:

عمر عبدالرحمن حاج حسين

تصميم وإخراج :

أومليت استديو للدعاية والتسويق

قائمة المحتويات

7	موجز تنفيذي
9	المقدمة
10	المنهجية
	الفصل الأول
11	المبحث الأول
11	عمال المنازل في ظل نظام الكفالة
12	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل حسب المعايير الدولية
13	الإطار القانوني لعمال المنازل في الكويت
13	أ- الإطار الوطني
16	ب - الإطار الإقليمي والدولي
20	المبحث الثاني
	مدى التوافق بين اتفاقية العمل اللائق رقم 189 والقانون رقم 68 لعام 2015 في شأن عمال المنازل في الكويت
20	لمحة موجزة عن الاتفاقية
20	لمحة موجزة عن القانون
20	- حماية الحقوق الأساسية للعمال المنزليين
21	- احترام وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
21	- الحماية الفعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف
21	- شروط وظروف العمل التي نصت عليها اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين
23	- حماية العمال المنزليين من الممارسات التعسفية لوكالات الاستقدام
23	- تسوية المنازعات والشكاوي والوصول الفعال للمحاكم
	الفصل الثاني
25	المبحث الأول: (القسم المنهجي)
25	- عينة وأداة الدراسة
26	- نتائج الدراسة
	أولاً: أصحاب العمل
26	أ. وصف خصائص العينة.
26	ب. استجابات أصحاب العمل حول القانون (2015/68)
	ت. أبرز النتائج والملاحظات حول مدى معرفة (أصحاب العمل) بقانون (2015/68) والتزامهم به
33	

ثانياً: عمال المنازل

- 36 أ. وصف خصائص العينة. —————
- 36 ب. استجابات عمال المنازل حول القانون (2015/68) —————
- ت. أبرز النتائج والملاحظات حول مدى معرفة (عمال المنازل) بقانون (2015/68) والتزامهم به —————
- 42 —————

ثالثاً: العاملين في منظمات المجتمع المدني

- 45 أ. وصف خصائص العينة. —————
- 45 ب. استجابات العاملين في منظمات المجتمع المدني حول القانون (2015/68) —————
- ت. أبرز النتائج حول مدى معرفة (العاملين في منظمات المجتمع المدني) بقانون (2015/68) —————
- 47 —————

رابعاً: أصحاب مكاتب الاستقدام

- 48 أ. وصف خصائص العينة —————
- 53 ب. أبرز النتائج حول مدى معرفة (أصحاب مكاتب الاستقدام) بقانون (2015/68) —————

- 54 - الملخص —————
- 57 - التوصيات —————

تتطرق هذه الدراسة لقياس مدى استفادة عمال المنازل، وأصحاب العمل ومكاتب الاستقدام والجمعيات الحقوقية التي تتعامل مع عمال المنازل من القانون رقم (68 لسنة 2015) في شأن العمالة المنزلية، ومدى فاعليته وتنفيذه والأثر المترتب عليه مقارنة بما قبل القانون وذلك بعد مرور أكثر من ثلاث سنوات من تاريخ صدوره، حيث أنّ عمال المنازل في الكويت تشكّل (27%) من مجموع العمالة المهاجرة العاملة بالقطاع الخاص في دولة الكويت⁽¹⁾، من خلال عدد من الاستثمارات التي تتضمن أسئلة موجهة للفئات المستفيدة من القانون رقم (68) وهذه الفئات:

- عمال المنازل.
- أصحاب العمل.
- مكاتب الاستقدام.
- العاملون في منظمات المجتمع المدني.

لذا ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى حقيقة مدى استفادة عمال المنازل وأصحاب العمل، ومكاتب الاستقدام من القانون، حيث تبين لنا من خلال نتائج هذه الدراسة بأنهم ليسوا على دراية كافية بنصوصه، ويفتقرون أيضاً إلى القدرة على التعامل مع الأحكام والجراءات المنصوص عليها في هذا القانون، إذ أن دراية عمال المنازل وأصحاب العمل والتزامهم وحرصهم على التطبيق يعد من أهم مؤشرات فعالية القانون، ومن أبرز النتائج التي يمكن الإشارة إليها في العلاقة ما بين الجهات التي تمّ استطلاع رأيها حول القانون:

- القانون لم يصل لدرجة الانتشار المطلوبة بين القطاعات ذات الصلة، حيث أن مستوى معرفة أصحاب العمل وعمال المنازل ومكاتب الاستقدام والعاملين في المجتمع المدني ضعيف ولا يتعدى المعرفة السطحية بالقانون.
- عدم معرفة (62.2%) من أصحاب العمل بالقانون (2015/68) بشأن العمالة المنزلية، رغم مرور أكثر من ثلاث سنوات من تاريخ سريانه.
- عدم معرفة (71.59%) من عمال المنازل بالقانون (2015/68) بشأن العمالة المنزلية، رغم مرور أكثر من ثلاث سنوات من تاريخ سريانه.
- لا زال أصحاب العمل رغم رغبتهم في وجود قانون ينظم العلاقة بينهم وبين العمالة ومكاتب الاستقدام إلا أنهم يخرقون القانون من خلال حجز وثائق السفر، حيث أنّ (91.9%) من أصحاب العمل يحتفظون بوثائق السفر الخاصة بعمالهم المنزلية وحرمان العمالة من الأجر الإضافي، والإجازة السنوية والراحة الأسبوعية، والعمل لساعات أطول مما هو مقرر في القانون.
- التزام عمال المنازل بالتعليمات والتوجيهات الموكلة إليهم من أصحاب عملهم حسب وجهة نظر (84.97%) من أصحاب العمل، إلا أنهم لازالوا يعاملون بشكل مهين في بعض الأحيان،

(1) الخدمات الإحصائية في موقع الهيئة العامة للمعلومات المدنية.

ويوكل إليهم أعمال صعبة وخطرة أحياناً أخرى.

- لا يوجد عقد عمل بين (56%) من أصحاب العمل وعمال المنازل ممن يعملون لديهم.
- غالبية عمال المنازل أي ما نسبته (77.64%) يعملون لأكثر من عشر ساعات يومياً.
- يرى (86.95%) من أصحاب مكاتب الاستقدام بأن القانون فشل في تحقيق علاقة إيجابية ما بين مكاتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية.
- يرى (78.25%) من أصحاب مكاتب الاستقدام بأن شروط إصدار وتجديد تراخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية في القانون غير عادلة ومعقدة.
- وجود قصور وضعف في مستوى المعرفة والتطبيق والفاعلية بشكل عام فيما يتعلق بالعاملين في منظمات المجتمع المدني وفي المجتمع بشكل عام، واقتصار أنشطة تلك المنظمات على التوعية وتقديم الاستشارات دون قدرتها على متابعة وتقييم القانون والتأكد من تطبيقه.

وأخيراً تقدم هذا الدراسة جملة من التوصيات القائمة على الأدلة من خلال الممارسات العملية، والتي من شأنها تحسين الوضع القانوني لعمال المنازل وحماية حقوقهم وإعادة التوازن إلى العلاقة ما بين عمال المنازل وأصحاب العمل، إضافة لمكاتب الاستقدام.

تشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى وجود 2.1 مليون عامل منزلي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا⁽²⁾، يعمل عمال المنازل في الدول العربية، ولا سيما في دولة الكويت في تنظيف المنازل ورعاية الأطفال وكبار السن وفي أعمال الطهي وكعمال حدائق وسائقين وغيرها من المهن المنزلية لصالح أصحاب العمل وعوائلهم.

تستقدم الكويت ثاني أكبر عدد من عمال المنازل في منطقة الشرق الأوسط بعد السعودية، ولا يمكن إنكار الدور الفعال الذي لا غنى عنه لعاملات المنازل في كل بيت في دولة الكويت حيث يمنح الكثير من اصحاب العمل عمال المنازل لحقوقهم، إلا أن البعض الآخر يسيئ معاملتهم مستغلًا بذلك عزلتهم، وضعف تدابير الحماية المنصوص عليها في القانون في ظل نظام الكفالة وآثاره السلبية.

وقد تلقت الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان العديد من الشكاوى لعمال مهاجرين بما فيهم عمال منازل تشابهت في مضمونها من حيث «طول ساعات العمل بدون راحة، والعمل لفترات طويلة من دون أجر إضافي، والحرمان من الحصول على إجازة سنوية، وحجز لجوازات سفر، وتسجيل بلاغات كيدية بالتغيب عن العمل، وتأخير في صرف الأجور، وقد تم تلقي هذه الشكاوى قبل وبعد صدور القانون 68 لسنة 2015 في شأن عمال المنازل، والذي يعد تقدماً مهماً في حماية حقوق عمال المنازل، ولكن هل يمكن القول بأن القانون قد أثبت فاعليته في توفير الحماية المناسبة من خلال استئصال الممارسات القهرية ضد عمال المنازل، وهل استطاع هذا القانون التأثير على أصحاب العمل وإقناعهم بأن هؤلاء العمال لهم الحق بالحصول على يوم راحة اسبوعي أسوة بباقي العمال الآخرين؟

هذا ما دفعنا للقيام بهذه الدراسة للوقوف على أهم النتائج بهدف التقصي ومعرفة مدى تأثير القانون في الواقع العملي، وهل حصل عمال المنازل على نتائج ملموسة بعد صدوره.

لذا فإننا سنتطرق من خلال هذا البحث لفصلين، الأول نظري يتناول لمحة عن الوضع العام والقانوني لعمال المنازل في ظل نظام الكفالة بناءً على المعلومات المتاحة، ومعرفة مدى شمولية القانون وإحاطته بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفق المعايير الدولية من خلال مقارنته مع اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (189) للعمل اللائق للعمال المنزليين.

وسنوضح من خلال الفصل الثاني استطلاع آراء الأفراد ذوي العلاقة بالقانون من عمال المنازل، وأصحاب العمل (الكفلاء)، ومكاتب الاستقدام، بالإضافة إلى بعض الجمعيات المهتمة بحقوق الإنسان. والتعرف على مستوى معرفتهم بالقانون (2015/68) وفاعلية القانون والاستفادة الحقيقية من القانون بعد مرور ما يقارب ثلاث سنوات على صدوره، ومدى تأثيره على المستوى الحقوقي والاجتماعي من خلال أداة الاستبيان البحثي لمجموعة من الفئات المستفيدة من القانون، حيث لم يتم قياس مدى فعاليته منذ تاريخ صدوره ونشره في الجريدة الرسمية.

(2) موقع منظمة العمل الدولية - المكتب الإقليمي للدول العربية- مجالات العمل (العمل المنزلي).

المنهجية

تعتمد هذه الدراسة المسحية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع عدد من الاستبيانات على عينة الدراسة وتم إعداد هذا الاستبيان استناداً إلى مراجعة للوثائق المتاحة ذات الصلة، ومن ثم توزيع الاستبيانات البحثية على عينة عشوائية استهدفت أربع فئات وهي « عمال المنازل، أصحاب العمل، مكاتب الاستقدام، العاملين في منظمات المجتمع المدني » حيث تم جمع (400) استبيان إلكترونياً و (200) استبيان ورقي، وخلالها تم قياس رأي الشرائح المستهدفة بفاعلية وجدوى القانون ومدى معرفتهم والتزامهم بما ورد فيه من نصوص، إضافة إلى أخذ رأيهم الشخصي حول القانون وما يحوي من بنود.

الفصل الأول

(المبحث الأول)

عمال المنازل في دولة الكويت

1 عمال المنازل في ظل نظام الكفالة

يعتبر قطاع العمل المنزلي من أكبر القطاعات في دولة الكويت من حيث عدد العاملين فيه، وعلى وجه الدقة فإنه وحتى نهاية العام 2017، بلغ عدد عمال المنازل **669000** عامل منزلي⁽³⁾، أي ما يعادل **27 %** من إجمالي عدد العمال المهاجرين في القطاع الخاص غير الحكومي في دولة الكويت، وغالبية العاملين في قطاع العمل المنزلي هم من جنسيات آسيوية كالهند وبنجلاديش والفلبين وسريلانكا ونيبال إضافة إلى جنسيات أفريقية كأثيوبيا وغانا وساحل العاج والكاميرون وغيرها من الدول الأفريقية.

تتعامل دولة الكويت مع عمال المنازل المهاجرين بنظام الكفالة الشخصية بشكل مباشر، أسوةً بباقي بلدان مجلس التعاون الخليجي، حيث يفرض هذا النظام العديد من القيود على عمال المنازل بحيث يحدد الكفيل ظروف عملهم ومعيشتهم، مما يجعلهم عرضة للاستغلال وسوء المعاملة والعمل الجبري، وحرمانهم من حقوقهم الأساسية في العمل، ومما يزيد الوضع سوءاً صعوبة وصولهم إلى الإدارات المعنية بمراقبة و تنظيم العمل وصعوبة وصولهم إلى القوانين الحاكمة والمنظمة لطبيعة عملهم والتي من خلالها يمكنهم التعرف على حقوقهم وواجباتهم، والتصدي لأي استغلال يمكن أن يتعرضوا له من أصحاب العمل.

عمال المنازل في الكويت منهم من يعاني من انتهاكات عدة من أبرزها طول ساعات العمل بدون راحة والعمل لفترات طويلة من دون أجر إضافي، والتأخر في صرف الأجور الشهرية، والحرمان من الحصول على إجازة سنوية أو راحة أسبوعية ومنعهم من الخروج لقضائهم، ومصادرة جوازات السفر من قبل الكفلاء، والإساءة الجسدية والنفسية والجنسية، كما يقع العديد من عمال المنازل المهاجرين ضحايا للاستعباد عند الاستدانة كجزء من ظروف توظيفهم من مكاتب الاستقدام. وفي أغلب الحالات يُستغل الضحايا عن طريق الإخلال بعقود عملهم، وتخفيض أجورهم أو عدم دفعها، هذا التعامل دفع الحكومة الكويتية إلى إنشاء إدارة «عمال المنازل» التي تتبع الإدارة العامة لشئون الإقامة بوزارة الداخلية من أجل أن تتولّى الاهتمام بقضايا عمال المنازل والحفاظ على حقوقهم.

وحتى نهاية العام الماضي 2017 أعلنت إدارة العمالة المنزلية بأنها استقبلت 2068 شكوى منها 1624 شكوى من أصحاب عمل و 81 شكوى من مكاتب استقدام، فيما اقتضت شكوى عمال المنازل على عدد 363 شكوى أي بواقع شكوى واحدة لكل يوم، وفقاً للقانون ينعقد الاختصاص في المنازعات لإدارة العمالة المنزلية وفي حال تعذر التسوية يحال النزاع إلى المحكمة المختصة، وقد بلغ عدد القضايا المُنالة إلى المحكمة من جميع الفئات المذكورة أعلاه 304 قضية خلال العام 2017، وبلغ عدد المكاتب المخالفة 86 مكتب، تم إلغاء ترخيص 79 منها، و 7 مكاتب تم إيقافها بشكل مؤقت لفترة تتراوح من 3 شهور إلى 6 شهور.

ومنذ بداية العام 2010 ولغاية شهر أكتوبر استقبلت إدارة العمالة المنزلية **2056** شكوى⁽⁴⁾ منها 1297 شكوى من أصحاب عمل و 47 شكوى من مكاتب استقدام و 447 شكوى تم إحالتها من الهيئة العامة للقوى العاملة إلى إدارة العمالة المنزلية كانت قد استقبلتها خلال الفترة التي صدر فيها قرار مجلس الوزراء رقم 2018/614 المتضمن نقل الاختصاصات الواردة في القانون 68 / 2015 بشأن العمالة المنزلية من وزارة الداخلية إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والهيئة العامة للقوى العاملة، ومن ثم قامت الهيئة العامة للقوى العاملة بإحالة هذه الشكاوى إلى إدارة العمالة المنزلية بعد فترة انتقالية تنتهي

(3) المركز الإحصائي للهيئة العامة للمعلومات المدنية.

(4) إحصائية صادرة من إدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية للعام 2017.

بتاريخ 31 / 03 / 2019، بينما بلغ عدد الشكاوي المقدمة من عمال منازل 265 شكوى فقط ، وقد بلغ عدد الشكاوي المحالة للمحكمة 372 شكوى، أما المتبقي والبالغ 1684 فتم حله بالتسوية الودية من خلال إدارة العمالة المنزلية⁽⁵⁾.

مع العلم أن الكثير من عمال المنازل لا تستطيع التقدم بالشكاوى ضد أصحاب العمل لعدة أسباب منها الخوف من رفع الشكاوي لدى وزارة الداخلية أو لعدم تمكنهم من مغادرة المنازل التي يعملون بها أو لعدم معرفتهم بالإدارة لأسباب تتعلق بلغتهم غير العربية، حيث أن نظام الكفالة المقيّد يمنح الكفيل صلاحيات واسعة يحدد من خلالها ظروف عملهم ومعيشتهم.

وقد اشارت المقررة الخاصة المعنية بالإتجار بالبشر ولا سيما النساء والأطفال في تقريرها لمجلس حقوق الإنسان في يونيو / 2017 إلى ما يلي:

(يتسبب نظام الكفالة الذي يقيد العمال بأصحاب العمل في إضعاف العمال ويسهل علاقات العمل الاستغلالية المؤدية إلى الاتجار بالبشر في قطاع الخدمات المنزلية وفي غيره من القطاعات، وهناك عجز في القدرة للتعرف على ضحايا الاتجار بدقة وسرعة ويظل معدل عرض حالات الاتجار على القضاء منخفضاً جداً، مما يديم إفلات المتاجرين من العقاب ويعيق وصول الضحايا إلى العدالة)⁽⁶⁾.

2 المبادئ والحقوق الأساسية في العمل حسب المعايير الدولية⁽⁷⁾

التطبيق الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل المنزلي ضرورية لتمكين عمال المنازل ولضمان حصولهم على شروط العمل اللائق، على اعتبار أنهم الأكثر عرضة لانتهاك حقوقهم الأساسية في العمل، نظراً للروابط التاريخية بين العمل المنزلي والرق واشكال أخرى من العبودية وأنماط التمييز المستمرة على أساس الجنس والعرق والأصل الاجتماعي وأسباب أخرى، وكذلك لكون العمل المنزلي كثيراً ما يؤدي بصورة غير رسمية⁽⁸⁾، وهذه المبادئ والحقوق أكدت عليها منظمة العمل الدولية من خلال إعلان 1998، وهي الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والقضاء على عمل الأطفال والقضاء الفعلي على العمل الجبري والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، وهذه المبادئ والحقوق تُرجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات التي يقر بأنها الاتفاقيات الأساسية⁽⁹⁾ والتي تنطبق على جميع العمال، كما تشير إليها الاتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين حيث تسلط الضوء إلى أهميتها في سياق العمل المنزلي وقد أقر مؤتمر العمل الدولي في دورته 86 عام 1998 أن جميع الدول الأعضاء ملزمة بمجرد انتمائها لمنظمة العمل الدولية بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق التي تتناولها الاتفاقيات الأساسية، وبأن المنظمة ملتزمة بمساعدة الدول الأعضاء فيها على أوسع نطاق من أجل تحقيق هذه الأهداف من خلال تقديم التعاون التقني والخدمات الاستشارية ودعم جهود الدول في احترام هذه المبادئ وجهودها في توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية⁽¹⁰⁾.

(5) إحصائية صادرة من إدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية منذ بداية العام 2018 ولغاية 11 / أكتوبر / 2018.

(6) تقرير المقررة الخاصة المعنية بالإتجار بالبشر، ولا سيما النساء والأطفال من خلال زيارتها إلى الكويت في الفترة من 4 - 8 / سبتمبر / 2016 الفقرة 84 في القسم الثالث (الاستنتاجات والتوصيات).

(7) معايير العمل الدولية هي الصكوك القانونية التي وضعتها مكونات منظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) التي تحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تعتمد معايير العمل في مؤتمر العمل الدولي السنوي لمنظمة العمل الدولية، وتكون إما اتفاقيات أو توصيات. تكون الاتفاقيات معاهدات دولية ملزمة قانوناً تصادق عليها الدول الأعضاء، في حين تخدم التوصيات كمبادئ توجيهية غير ملزمة. وتلتزم الدول التي صادقت على الاتفاقيات بتطبيق الاتفاقية في القوانين والممارسات الوطنية والإبلاغ عن تطبيقها على فترات منتظمة.

(8) الحماية الفعالة للعمال المنزليين « دليل وضع قوانين العمل » القسم 4 المبادئ والحقوق الأساسية في العمل - الصفحة 25.

(9) الاتفاقيات الأساسية هي اتفاقية العمل الجبري رقم 29 لعام 1930، وبروتوكول عام 2014 لاتفاقية العمل الجبري - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لعام 1948 اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لعام 1949 اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لعام 1951 اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 لعام 1957 - اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لعام 1958 - اتفاقية الحد الأدنى للسن رقم 138 لعام 1973 - اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 لعام 1999

(10) للاستفاضة أنظر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن «المبادئ والحقوق الأساسية في العمل» ومتابعته الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في 18 حزيران / يونيو 1998.

3 الإطار القانوني لعمال المنازل في الكويت

أ - الإطار الوطني:

- ينظم عمل عمال المنازل سابقاً تدابير حماية ضعيفة لتركيزها على آلية عمل مكاتب الاستقدام أكثر من تنظيم عمل عمال المنازل ومنحهم حقوقاً قابلة للتطبيق كالمرسوم بقانون رقم 40 لسنة 1992 بشأن تنظيم مكاتب الاستقدام والقرار الوزاري رقم 617 لسنة 1992 بتنظيم قواعد واجراءات الحصول على تراخيص لمكاتب الاستقدام⁽¹¹⁾ ومن ابرز ما نص عليه القرار إلزام مكتب الاستقدام بإبرام عقد عمل ثلاثي بين كلاً من المكتب وصاحب العمل والعمال المنزلي بحيث تحدد الالتزامات والحقوق لكل منهم وفقاً لنموذج العقد الذي تعده الادارة العامة للهجرة.

- القانون 68 لسنة 2015 في شأن عمال المنازل واللوائح والقرارات المنفذة له:

أقرت دولة الكويت القانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية وهو محور اهتمامنا في هذه الدراسة جاء القانون لسد النقص التشريعي المتعلق بتنظيم شؤون عمال المنازل، إذ أن قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 لم يكن يطبق عليهم.

يعتبر القانون خطوة مهمة ورائدة لأنه ولأول مرة يمنح عمال المنازل حقوقاً عمالية قابلة للتنفيذ كحق التمتع بيوم راحة أسبوعياً وبعطلة لمدة شهر خالصة الأجر سنوياً وحدد عدد ساعات العمل يومياً بـ 12 ساعة مع استراحة على ألا تزيد ساعات العمل المتصلة عن خمس ساعات يومياً يعقبها فترة راحة لا تقل عن ساعة واستراحة ليلية لمدة ثماني ساعات متواصلة على الأقل⁽¹²⁾ ونصّ على مكافأة نهاية الخدمة التي قدرت بشهر واحد على كل سنة عمل عند انتهاء العقد، إضافة إلى حقوق أخرى منها إلزام الكفيل بتوفير المسكن اللائق والمأكل والملبس والعلاج للعمال المنزلي، وتكفل لعمال المنازل بسبل انتصاف قضائية لتحصيل أجورهم غير المدفوعة، كما أن القانون ركز في أغلب نصوصه على تنظيم عمل مكاتب الاستقدام وبيان التزاماتها تجاه الحكومة واصحاب العمل والعمال، وحظرها من تقاضي أي مبالغ مالية من العامل المنزلي ومن في حكمه داخل الكويت أو خارجها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة مقابل تشغيله أو استبقائه لدى صاحب العمل وفي حال ثبوت استلامها لأي مبالغ مالية فأن المكتب المرخص يعاقب وفقاً لقانون الجزاء بجريمته الابتزاز والكسب غير المشروع، بيد أن القانون لا يخلو من وجود ثغرات كان لها تأثير كبير في آليات تنفيذه خلال الفترة الماضية وأهمها عدم النص صراحة على عقوبات رادعة تتناسب مع حجم الانتهاك، وهذا ما أقرت به إدارة العمالة المنزلية إدارة العمالة المنزلية⁽¹³⁾ المنوط بها تنفيذ القانون بأنها لا تستطيع فرض عقوبات على اصحاب العمل في حال ارتكابهم لتجاوزات ضد عمال المنازل كحجز جوازات السفر أو إجبارهم على العمل أو عدم منحهم الراحة الأسبوعية وغيرها من المخالفات لعدم وجود اساس قانوني لذلك وكل ما تستطيع فعله هو حظر صاحب العمل من استقدام العمالة لمدة ستة أشهر وفي حال تكرار المخالفة سيتم مضاعفة فترة الحظر أي لمدة سنة⁽¹⁴⁾، ولا ينص القانون صراحة على إمكانية مغادرة العمال المنزل خلال وقت الفراغ، ولم يتطرق لساعات الاستعداد التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويبقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة⁽¹⁵⁾.

- اصدرت وزارة الداخلية قرارات وزارية منفذة ومكملة لأحكام قانون عمال المنازل، هي القرار الوزاري رقم

(11) القرار الوزاري رقم 1182 / 2010 بتعديل بعض المواد الواردة في القرار 617 / 1992 ومن ابرزها منح حقوق للعمال المنزلي من خلال مادة (8) والتي نصت على أن يلتزم المكتب بإبرام عقد ثلاثي الأطراف بين كل من المكتب والكفيل والعمال المنزلي أو من في حكمه يتبع يحدده فيه التزامات وحقوق كل منهم (راتب العامل أو من في حكمه - عمولة المكتب - الإجازة السنوية - ساعات العمل - توفير السكن الملائم - العلاج في حالة المرض - التعويض عن إصابات العمل وغيرها من الالتزامات)، وذلك طبقاً لنموذج العقد الذي تعده الإدارة العامة للهجرة وذلك عند طلب استقدام العامل أو من في حكمه وعند إعادة تشافيه، ويجب على الكفيل تقديم هذا العقد عند طلب الحصول على سمة دخول للعمل أو عند اتخاذ اجراءات الإقامة،

(12) القرار الوزاري 2302/2016 بشأن قواعد واجراءات تنفيذ أحكام القانون 68 / 2015 بشأن عمال المنازل.

(13) من خلال مقابلة لمدير إدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية السيد محمد العجمي بأن القانون قيد وزارة الداخلية و منعها من اتخاذ أي إجراء تجاه صاحب العمل (الكفيل) أو مكتب الاستقدام أو العامل، حتى لا تتم مخالفة مواد القانون.

(14) المادة 30 من قانون 68 لسنة 2015 بشأن عمال المنازل، المادة 20 من القرار الوزاري رقم 2194 لسنة 2016 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون 68.

(15) المادة 10 الفقرة 3 من اتفاقية منظمة العمل رقم 189 / 2011 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين.

2194 لسنة 2016 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون 68، و القرار الوزاري رقم 2302 لسنة 2016 بشأن قواعد واجراءات تنفيذ أحكام القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية قانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية، وقد تضمنت هذه القرارات تفصيلاً لبعض المواد حول توضيح ساعات العمل و اوقات الراحة والعمل الإضافي و الحد الأدنى للأجور بقيمة 60 دينار (أي ما يعادل 200 دولاراً). ومع ذلك، لا تزال الممارسة المتبعة لوضع معدلات الأجور الدنيا على أساس جنسية عمال المنازل سائدة، ومسؤولية صاحب العمل ووكالات التوظيف إضافة لنماذج لعقد العمل الثنائي (العامل – صاحب العمل) والثلاثي (العامل – صاحب العمل – مكتب الاستقدام) لكنها لم تتضمن مواد تشدد على ضرورة تنفيذ القانون ولم تضيف عقوبات رادعة للمخالفين له، وبدلاً من أن يتجه القانون وتشريعاته إلى حماية حقوق العمالة وضمانها بشكل وقائي واستباقي للتقليل من الانتهاكات، نجده لا يوفر سوى إمكانية ضئيلة لتعويض العمالة التي تمكنت بصعوبة من إنهاء الإجراءات الطويلة لتقديم شكوى رسمية⁽¹⁶⁾.

– القانون 91 لسنة 2013 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين:

بين القانون رقم 91 لعام 2013 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، من خلال تعريف الاتجار بالأشخاص الممارسات التي تشكل أركان الجريمة بشكل واضح⁽¹⁷⁾، وعاقب المتورطين في جرائم الاتجار بالحبس لمدة تصل لخمس عشرة سنة، وفرض عقوبات أشد تصل إلى حد الحبس المؤبد إذا ارتكبت الجريمة عن طريق جماعة إجرامية منظمة وكان المتهم قد ساهم في إنشائها أو تنظيمها أو إدارتها أو تولي قيادة فيها أو انضم إليها مع علمه بأغراضها أو كانت الجريمة ذات طابع غير وطني أو كان مرتكب الجريمة على صلة قرابة بالضحية أو ارتكبت باستخدام السلاح، أو ترتب على الجريمة إلحاق إذا بليغ بالمجني عليه أو إصابته بعاهة مستديمة أو كان المتهم موظفاً عاماً في الدولة التي ارتكبت فيها الجريمة وكان لوظيفته شأن في تسهيل ارتكاب الجريمة أو اتمامها أو كان المجني عليه طفلاً أو أنثى أو من أصحاب الاحتياجات الخاصة، كما فرض القانون عقوبة أشد من ذلك وهي عقوبة الإعدام في حالة وفاة الضحية⁽¹⁸⁾.

تختص النيابة العامة بالتكليف القانوني لجرائم الاتجار بالأشخاص من خلال التحقيق والتصرف والادعاء⁽¹⁹⁾ بناءً على المعلومات الأولية المقدمة من سلطات إنفاذ القانون لإدارة حماية الآداب العامة ومكافحة الاتجار بالأشخاص ومفتشي العمل في الهيئة العامة للقوى العاملة.

ولا يجوز في تطبيق أحكام القانون 91 النزول بالعقوبة الأخف وفقاً للمادة (83) من قانون الجزاء⁽²⁰⁾، أو الأمر بوقف تنفيذ العقوبة أو بالامتناع عن النطق بالعقاب بالنسبة لأي من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون⁽²¹⁾.

وأهم ما يؤخذ عليه عدم النص على إنشاء آلية وطنية لمكافحة جريمة الاتجار بالأشخاص تساهم في تنسيق الجهود المبذولة في مكافحة هذه الجريمة بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية لوضع خطة عمل وطنية لمكافحة جريمة الاتجار، وعدم النص على إنشاء دوائر متخصصة داخل مكاتب النيابة العامة، وعدم منحه الصلاحيات الواسعة والمناسبة لسلطات الإنفاذ، وهذا ما لمسناه في الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان من خلال الشكاوي والبلاغات الواردة لنا حول حالات يشتبه بها كجرائم إتيار وتواصلنا مع إدارة حماية الآداب العامة ومكافحة الاتجار بالأشخاص وإبلاغهم بها دون جدوى، إذ لابد لهم من الحصول على إذن من النائب العام للقيام بالتفتيش.

– القانون رقم 17 لسنة 1959 بشأن إقامة الأجانب:

(16) للاستفاضة أنظر تقرير لمنظمة migrant-rights نشر بتاريخ 14 / 07 / 2017 بعنوان البنود الجديدة في قانون عمال المنازل في الكويت تقدم دعماً محدوداً لكن المشكلة في التنفيذ.

(17) المادة 1 من القانون 2013/91 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين

(18) المادة 2 من القانون 2013/91 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين.

(19) المادة 11 من القانون 2013/91 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين

(20) تنص المادة 83 من قانون الجزاء على أنه يجوز للمحكمة إذا رأت أن المتهم جدير بالرفعة، بالنظر إلى الظروف التي ارتكبت فيها الجريمة، أو بالنظر إلى ماضيه أو أخلاقه أو سنه، أن تستبدل بعقوبة الإعدام عقوبة الحبس المؤبد أو الحبس المؤقت الذي لا تقل مدته عن خمس سنوات، وأن تستبدل بعقوبة الحبس المؤبد عقوبة الحبس المؤقت الذي لا تقل مدته عن ثلاث سنوات.

(21) المادة 13 من القانون 2013/91 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين -

ما يزال القانون رقم 17 لسنة 1959 بشأن إقامة الأجانب هو القانون الأساسي الذي ينظم الإقامة القانونية للعمال المهاجرين بشكل عام، إذ يفرض على جميع العمال المهاجرين بأن يكون لهم كفيل محلي، من خلال الكفالة الشخصية المباشرة لعمال المنازل وتسمى إقامة عمل منزلي مادة 20⁽²²⁾، والكفالة غير المباشرة من خلال شخصية اعتبارية كالشركات والمؤسسات للعاملين في القطاع الأهلي ويحتّم القانون بأن يكون الكفيل هو صاحب العمل، ولا يجوز قانوناً للعامل أن يعمل عند صاحب عمل آخر غير الكفيل وإلا يعتبر مخالف للقانون، وصاحب العمل يقع على عاتقه ضمان سريان إقامة العامل المنزلي وتجديدها بشكل دوري عند الانتهاء وفي حال ترك العمل بدون إذن صاحب العمل يحق له إخطار وزارة الداخلية خلال مدة اسبوع⁽²³⁾، ويترتب على هذا الإخطار إلغاء إقامة العامل وإصدار أمر بإلقاء القبض عليه واحتجازه ومن ثم ترحيله إلى بلده، أما في حال لجوء العامل المنزلي وتقديم شكوى ضد صاحب العمل لدى إدارة العمالة المنزلية فهنا لا يستطيع صاحب العمل التقدم بإخطار ترك ضد العامل، هذا القانون يعطي صلاحيات واسعة للكفيل ويؤخذ عليه عدم توفيره ل ضمانات حماية فعالة لعمال المنازل، كما أنه لا يمنح العمال الحق في اللجوء للقضاء والطعن ضد قرار الترحيل أو الإبعاد وهو ما يسمى بالإبعاد الإداري⁽²⁴⁾.

ولا يُمنح لعمال المنازل الحق في تغيير صاحب العمل، إذ يتوجب عليهم الحصول على موافقة من صاحب العمل من خلال نموذج موقع بالتنازل عن الكفالة لصاحب عمل آخر.

– القانون 69 لسنة 2015 بشأن إنشاء شركة مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل عمال المنازل:

تضمن القانون 69 إنشاء شركة مساهمة مقفلة لاستقدام وتشغيل عمال المنازل وتلتزم بوضع نظام أساسي لتنظيم أسس وظروف العمل للفئات العاملة بخدمات المنازل والرعاية الأسرية بأنواعها وعلى نحو ضامن للوفاء بالأجر العادل والخدمات الصحية والعلاج الطبي وتضمن ذلك في عقود الاستقدام ويدير الشركة مجلس إدارة كممثلين عن المساهمين وعضوية استشارية لممثلين عن وزارة الداخلية ووزارة الصحة والهيئة العامة للقوى العاملة.

وتلتزم الشركة بتأهيل العمالة وتدريبها في مراكز متخصصة قبل دخولها البلاد، وبعد صدور القانون في العام 2015 لم يفعل وتأخر إنشاء الشركة المساهمة للاستقدام (شركة الدرة)، إلا في الآونة الأخيرة في العام 2018 حيث بدأت باستقدام أول دفعة من عاملات المنازل من سيرلانكا وعددهن 450 عاملة تقريباً على أن تصل دفعات أخرى في الأيام القليلة القادمة⁽²⁵⁾.

وهذه العمالة تم تدريبها وتأهيلها في سيرلانكا خلال الفترة التي انجزت فيها معاملات السفر من قبل الوكالات التي تم التعاقد بينها وبين شركة الدرة، وكان التدريب لمدة شهر واحد، كما أن الشركة تعمل حالياً على إبرام عدد من الاتفاقيات لاستقدام العمالة من الفلبين والهند حيث تم التواصل مع (6) وكالات استقدام داخل الهند⁽²⁶⁾.

وبحسب دراسة صادرة عن منظمة العمل الدولية في العام 2016 حول تحديات التوظيف لعمال المنازل بأن الممارسات الحالية لوكالات التوظيف الخاصة التي تكلف العمال المهاجرين ذوي المهارات المتدنية مبالغ تصل إلى ما هو أبعد بكثير من الحد الأقصى المسموح به من قبل حكومات البلدان الأم، هي من صميم السلوك الاحتياطي داخل قطاع الاستقدام⁽²⁷⁾.

لذا فأن إنشاء الشركة المساهمة لاستقدام عمال المنازل والبدء بالعمل فيها من المتوقع أن يساعد في منع الاستغلال والاتجار بعمال المنازل.

(22) موقع وزارة الداخلية الكويتية www.moi.gov.kw

(23) القرار الوزاري 640 لسنة 1987 بشأن قانون إقامة الأجانب.

(24) للاستفاضة حول الإبعاد القسري أو ما يعرف بالإبعاد الإداري - أنظر تقرير موازي لتقرير دولة الكويت صادر عن الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان حول مستوى تنفيذ دولة الكويت للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بتاريخ 2/أكتوبر/ 2015 - منشور في موقع المفوضية السامية لحقوق الإنسان

https://tbinetnet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=INT%2fCCPR%2fCO%2fKW%2f21869&Lang=ar

(25) صحيفة سن كويت الإلكترونية نقلت خبر وصول عمال المنازل من خلال شركة الدرة.

(26) مقابلة السيد المدير العام لشركة الدرة للعمالة محمد سالم العدل بتاريخ 7 / نوفمبر / 2018.

(27) دراسة صادرة من منظمة العمل الدولية في العام 2016 حول سبل المضي في توظيف العمال المهاجرين ذوي «المهارات المتدنية» في مصر آسيا والدول العربية بقلم راي جريديني.

- قرار مجلس الوزراء رقم (614) لسنة 2018 بشأن نقل اختصاصات إدارة العمالة المنزلية لإدارة العمالة المنزلية لوزارة الشؤون الاجتماعية والهيئة العامة للقوى العاملة:

تضمن القرار 2018 / 614 نقل الاختصاصات الواردة في القانون 2015 / 68 بشأن عمال المنازل من وزارة الداخلية إلى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل والهيئة العامة للقوى العاملة مع استمرار العمل باللوائح والقرارات والنظم المعمول بها حالياً إلى أن تعدل أو تلغى كخطوة لمساواة عمال المنازل بباقي الفئات الأخرى من العمال من خلال تبعية الهيئة العامة للقوى العاملة⁽²⁸⁾.

لكن يبدو أن الهيئة العامة للقوى العاملة لم تكن مستعدة بعد لمباشرة مهامها واختصاصاتها بالإشراف التام على عمال المنازل، مطالبة بمنحها فترة انتقالية لمدة لا تزيد عن نهاية السنة المالية الحالية في 2019/03/31، لمعالجة كافة الجوانب المتعلقة بنقل تبعية عمال المنازل من وزارة الداخلية إلى الهيئة العامة للقوى العاملة، مع استمرار مباشرة وزارة الداخلية للاختصاصات الواردة بالقانون 68 بشأن عمال المنازل خلال الفترة الانتقالية⁽²⁹⁾.

- قرار مجلس الوزراء رقم (1036)⁽³⁰⁾ بالموافقة على طلب الهيئة العامة للقوى العاملة منحها فترة انتقالية تنتهي بتاريخ 2019 / 03 / 31:

تمت الموافقة من مجلس الوزراء على طلب الهيئة العامة للقوى العاملة لمنحها فترة انتقالية تنتهي بتاريخ 2019 / 03 / 31، لمعالجة كافة الجوانب المتعلقة بنقل الاختصاصات ذات الصلة بعمال المنازل من وزارة الداخلية إلى الهيئة مع استمرار وزارة الداخلية مباشرتها للاختصاصات الواردة في القانون رقم (68) لسنة 2015 في شأن عمال المنازل حتى التاريخ المبين أعلاه.

ب - الإطار الإقليمي والدولي :

صادقت دولة الكويت على الميثاق العربي لحقوق الإنسان من خلال القانون رقم 84 / 2013 بتاريخ 14 / 02 / 2013، وإذ يقر الميثاق بأن لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات المدفوعة الأجر وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وحماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل، وعلى كل دولة طرف أن تضمن الحماية الضرورية للعمال المهاجرين إليها طبقاً للتشريعات النافذة⁽³¹⁾.

تعتبر دولة الكويت عضواً في المنظمة العمل الدولية منذ العام 1961 م، ومن تاريخ انضمامها حتى الآن صادقت على 19 اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية⁽³²⁾، منها سبع من الاتفاقيات الأساسية في العمل والبالغ عددها ثمانية والتي تشكل المبادئ والحقوق الأساسية للعمل (تم ذكرها فيما سبق)، أما الاتفاقية التي لم تصادق عليها الكويت من الاتفاقيات الأساسية فهي اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لعام 1951، وبذلك تعتبر الكويت مُلزَمة بـ احترام وتعزيز وتحقيق الحقوق الواردة في جميع الاتفاقيات الأساسية وإن لم تكن صادقت عليها جميعها بموجب اعلان 1998.

(28) قرار مجلس الوزراء 614 لسنة 2018 بشأن نقل اختصاصات إدارة العمالة المنزلية لوزارة الشؤون والهيئة العامة للقوى العاملة.

(29) كتاب صادر من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم (6984) بتاريخ 2018/6/7 لرئاسة مجلس الوزراء حول طلب الموافقة على منح فترة انتقالية لتبعية عمال المنازل للهيئة العامة للقوى العاملة.

(30) - صدر القرار 1036 من الامانة العامة لمجلس الوزراء بتاريخ 25 / يوليو / 2018 بناءً على اجتماعين تنسيقيين بين وزارة الداخلية والهيئة العامة للقوى العاملة لبحث آلية تطبيق القرار 614 وتمت التوصية بإنشاء فريق عمل (إداري / قانوني - فني) من الجانبين وقام الفريقين بإصدار تقريرين مبدئيين تبين خلالهما وجود معوقات فعلية تحول دون إتمام عملية النقل بصورة فورية وبالتالي ضرورة منح فترة انتقالية.

(31) الميثاق العربي لحقوق الإنسان المادة 34 الحق في العمل.

(32) اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها من دولة الكويت (19) وهن : اتفاقية العمل الجبري رقم 29 لعام 1930، وبروتوكول عام 2014 لاتفاقية العمل الجبري - اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لعام 1948- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لعام 1949- اتفاقية المساواة في الأجور رقم 100 لعام 1951- اتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 لعام 1957 - اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لعام 1958 - اتفاقية الحد الأدنى للسن رقم 138 لعام 1973 - اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 لعام 1999- اتفاقية تفتيش العمل رقم 81 لعام 1947 - اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) رقم 144 لعام 1976- اتفاقية ساعات العمل (الصناعة) رقم 1 لعام 1919 - اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب) رقم 30 لعام 1930 - اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر رقم 52 لعام 1936 - اتفاقية العمل ليل (النساء) رقم 89 لعام 1948 - اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) رقم 106 لعام 1957 - اتفاقية مراجعة المواد الختامية رقم 116 لعام 1961 - اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية) رقم 117 لعام 1962 - اتفاقية الوقاية من التلوث رقم 119 لعام 1963 - اتفاقية

كما أن الكويت مصادقة على مواثيق واتفاقيات دولية لحقوق الإنسان⁽³³⁾ مما يلزمها بإعمال الحقوق الواردة في هذه الاتفاقيات على أوسع نطاق وعلى جميع الأفراد المتواجدين على أرضها من مواطنين ومهاجرين ومن ضمنهم عمال المنازل.

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والمصادق عليه بقانون 1996/12، ينص على أن تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز⁽³⁴⁾، ولا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة⁽³⁵⁾، ولا يجوز استرقاق أحد أو إخضاع أحد للعبودية ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما⁽³⁶⁾، والناس جميعاً سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته، وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب⁽³⁷⁾.

اللجنة المعنية بحقوق الإنسان من خلال ملاحظاتها الختامية الموجهة لدولة الكويت⁽³⁸⁾ عام 2016 أعربت عن قلقها إزاء التمييز في حق العمال المنزليين الأجانب واستغلالهم والإساءة إليهم، وهي أمور تتفاقم بفعل نظام الكفالة والتباين بين الحقوق الممنوحة للعمال المنزليين، ومعظمهم أجانب، بمقتضى القانون رقم 68 / 2015، والحقوق الممنوحة لسواهم من العمال، وبأن المعلومات تشير إلى وجود نقص في التبليغ عن حالات العنف الممارس على العمال المنزليين خشية انتقام الكفيل، وفقدان سبل العيش، وخطر الإبعاد⁽³⁹⁾، كما أشارت اللجنة بأنه وعلى الرغم من أن القانون 68 / 2015 ينص على حظر حجز جوازات سفر العمال، فإن هذه الممارسة لا تزال شائعة بين أرباب عمل العمال الأجانب وكفلائهم⁽⁴⁰⁾.

نص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمصادق عليه من قبل دولة الكويت بالقانون 1998/11، بأن لكل شخص الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومزايا ومكافأة توفر لجميع العمال كحد أدنى وظروف عمل تكفل السلامة والصحة، واستراحة وأوقات فراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية⁽⁴¹⁾.

حيث عبرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من خلال ملاحظاتها الختامية⁽⁴²⁾، عن قلقها بشأن ما إذا كان الحد الأدنى للأجر المتمثل في 60 ديناراً كويتياً (أي ما يعادل قرابة 200 دولار أمريكي) في الشهر يضمن مستوى معيشي لائق للعمال وأسرهم⁽⁴³⁾، وكان من ضمن توصياتها لدولة الكويت ضرورة زيادة الوعي لدى أصحاب العمل والسكان عموماً بضرورة حماية حقوق العمال المنزليين⁽⁴⁴⁾.

البزوين رقم 136 لعام 1971 - اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقين) رقم 159 لعام 1983.

(33) الاتفاقيات الأساسية لحقوق الإنسان المصادق عليها من طرف دولة الكويت وعددها سبعة : العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، الاتفاقية الدولية لمناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الطفل، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

(34) انظر المادة (2) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(35) انظر المادة (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(36) انظر المادة (8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(37) انظر المادة (26) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(38) نظرت اللجنة في التقرير الدوري الثالث للكويت (CCPR/C/KWT/3) في جلستها 3269 و3270 (انظر CCPR/C/SR.3269 و3270) المعقودتين في 21 و22 حزيران/يونيه 2016. واعتمدت الملاحظات الختامية التالية في جلستها 3293، المعقودة في 8 تموز/يوليه 2016.

(39) الفقرة 32 من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بحقوق الإنسان في جلستها 3293، المعقودة في 8 تموز/يوليه 2016. حول تقرير دولة الكويت الثالث للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(40) (ج) من الفقرة 34 من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بحقوق الإنسان في جلستها 3293، المعقودة في 8 تموز/يوليه 2016. حول تقرير دولة الكويت الثالث للعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

(41) المادة (7) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(42) الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حول التقرير الدوري الثاني للكويت بشأن تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (E/C.12/KWT/2) في جلستها الحادية والثلاثين والثانية والثلاثين المعقودتين في 5 تشرين الثاني/نوفمبر 2013 (E/C.12/32-31/SR)، واعتمدت ملاحظاتها الختامية في جلستها الثامنة والستين، المعقودة في 29 تشرين الثاني/نوفمبر 2013.

(43) الفقرة (16) من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حول التقرير الدوري الثاني للكويت بشأن تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمدة في جلستها الثامنة والستين، المعقودة في 29 تشرين الثاني/نوفمبر 2013.

(44) - الفقرة (18) من الملاحظات الختامية للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حول التقرير الدوري الثاني للكويت بشأن تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعتمدة في جلستها الثامنة والستين، المعقودة في 29 تشرين الثاني/نوفمبر 2013.

أكدت الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المصادق عليه من طرف دولة الكويت بالقانون 1968/33، على حظر التمييز العنصري والقضاء عليه بكافة أشكاله، وبضمان حق كل إنسان دون تمييز...، والحق في العمل ضمن شروط عمل عادلة ومرضية⁽⁴⁵⁾.

وقد اشارت لجنة التمييز العنصري في ملاحظاتها الختامية الموجه لدولة الكويت في العام 2017 حول عمال المنازل (بأنها تظل تشعر بالجزع إزاء التقارير التي تفيد بأن بعض العمال المنزليين الأجانب يتعرضون لاعتداءات بدنية ولفظية وجنسية خطيرة على يد أرباب العمل. وتشعر بالقلق من الافتقار إلى معلومات دقيقة عما تنتهي إليه الشكاوى التي يقدمها العمال المنزليون الأجانب من الاعتداءات، والعقوبات بمقتضى القانون المذكور، وآليات الإنفاذ ذات الصلة. وتعرب عن قلقها أيضاً من أنه يُسمح لأرباب العمل بالاحتفاظ بوثائق هوية العمال الأجانب بموافقة هؤلاء، ذلك أن طبيعة العلاقة بين رب العمل والعامل تعني أن موافقة العامل قد لا تكون حرة. وتحيط علماً بالقلق بالمعلومات التي قدمتها الدولة الطرف والتي تفيد بأن إدارة العمالة المنزلية تلقت 2487 شكوى في عام 2015 تطالب بإعادة جوازات السفر. ويظل القلق يساورها من أن العمال المنزليين الأجانب المتنازعين مع أرباب عملهم غالباً ما يُبعدون بقرارات إدارية دون أمر قضائي معلل أو إمكانية للاستئناف⁽⁴⁶⁾.

القضاء على التمييز في ميدان العمل ولا سيما الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر، والحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام⁽⁴⁷⁾، هذا ما أكدت عليه اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والمصادق عليها من طرف دولة الكويت بالمرسوم الأميري 1994/24.

وقد رحبت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في ملاحظاتها الختامية الموجهة لدولة الكويت في العام 2017، بالتقدم المحرز فيما يتعلق بإجراء الإصلاحات التشريعية، ولا سيما اعتماد عدد من القوانين من ضمنها القانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن عمال المنازل مما يعزز حقوق العاملات المنزليات ويمنحهن الحماية الاجتماعية والقانونية والرعاية الصحية⁽⁴⁸⁾، ثم اشارت إلى (الثغرات القانونية التي تعتري القانون رقم 68 لسنة 2015 فيما يتعلق بحماية عمال المنازل حماية فعلية من الإيذاء والاستغلال والعنف، بما في ذلك عدم وجود آليات لتفقد أوضاع العمل، وضعف العقوبات المفروضة على مؤسسات تشغيل العاملين على ممارساتها التعسفية، وربط إقامة العامل المنزلي برب عمل أو وكيل واحد، وإلزام وزارة الداخلية بترحيل العامل "عند هروبه"، وعدم فرض عقوبات على أرباب العمل الذين يحتفظون بجوازات سفر العاملين المنزليين أو لا يمنحونهم ما يلزم من السكن أو الغذاء أو مصاريف العلاج أو فترات التوقف عن العمل اليومية أو أيام الراحة الأسبوعية، وعدم اشتراط حضور رب العمل جلسة تسوية المنازعة بين رب العمل والعامل المنزلي، وعدم وجود آليات لتقديم الشكاوى⁽⁴⁹⁾).

تنص اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة المصادق عليها من طرف دولة الكويت بموجب القانون رقم 1 / 1996، بأن تتخذ كل دولة طرف اجراءات تشريعية أو ادارية أو قضائية فعالة أو أية اجراءات أخرى لمنع أعمال التعذيب في أي اقليم يخضع لاختصاصها القضائي⁽⁵⁰⁾.

في حين أعربت لجنة مناهضة التعذيب التي ترصد تنفيذ الاتفاقية عن قلقها إزاء التقارير التي تقول إن العديد من العمال الأجانب المنحدرين من بلدان مختلفة، لا سيما عمال المنازل، الذين يعملون وفقاً

(45) - الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري المادة 5.

(46) الفقرة (23) بعنوان العمال المنزليون الأجانب من الملاحظات الختامية للجنة بشأن التقرير الجامع للتقارير الدورية من الحادي والعشرين إلى الرابع والعشرين للكويت (24-CERD/C/KWT/21)، المقدم في وثيقة واحدة، في جلستها 2550 و 2551 (انظر CERD/C/SR.2550 و 2551) المعقودتين في 2 و 3 آب/أغسطس 2017. واعتمدت في جلستها 2564، المعقودة في 11 آب/أغسطس 2017.

(47) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المادة (11).

(48) الفقرة (4) الفقرة الفرعية (أ) من الملاحظات الختامية للجنة حول التقرير الدوري الخامس للكويت (CEDAW/C/KWT/5) في جلستها 1544 و 1545 (انظر: CEDAW/C/SR.1544 و CEDAW/C/SR.1545) المعقودتين في 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2017. وترد قائمة المسائل والاستفسارات التي أثارها اللجنة في الوثيقة CEDAW/C/KWT/Q/5، بينما ترد ردود الكويت في الوثيقة CEDAW/C/KWT/Q/5/Add.1.

(49) الفقرة (36) الفقرة الفرعية (هـ) من الملاحظات الختامية للجنة حول التقرير الدوري الخامس للكويت (CEDAW/C/KWT/5) في جلستها 1544 و 1545 (انظر: CEDAW/C/SR.1544 و CEDAW/C/SR.1545) المعقودتين في 1 تشرين الثاني/نوفمبر 2017. وترد قائمة المسائل والاستفسارات التي أثارها اللجنة في الوثيقة CEDAW/C/KWT/Q/5، بينما ترد ردود الكويت في الوثيقة CEDAW/C/KWT/Q/5/Add.1.

(50) - المادة (2) من اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.

نظام الكفالة والأحكام القانونية المنظمة لعملهم، يتعرضون للتعذيب وسوء المعاملة وأشكال أخرى من التعسف على يد مستخدميهم، بما يشمل طول ساعات العمل دون راحة والحرمان من الغذاء والتهديد والاعتداء البدني أو الجنسي وتقييد الحركة، مثل الحجز والخطف في مكان العمل، ومصادرة جوازات السفر وغيرها من الوثائق الشخصية، وعدم دفع الأجور، الأمر الذي قد يصل إلى حد السخرة ويشبه الرق⁽⁵¹⁾.

كما صادقت الكويت على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية من خلال القانون رقم 2006/5، والبروتوكولين المقترنين بها والمتعلق أحدهما بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال والمتعلق ثانيهما بمكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر، والاتفاقية الخاصة بالرق⁽⁵²⁾، والاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف المشابهة للرق⁽⁵³⁾، والانضمام إلى الاتفاقية الدولية لقمع جريمة الفصل العنصري (ابارتهايد) والمعاقبة عليه⁽⁵⁴⁾.

لذا فإن دولة الكويت ملتزمة قانونياً بموجب هذه الاتفاقيات المصادق عليها بتنفيذ وإعمال الحقوق الواردة فيها لجميع الأفراد المتواجدين على أراضيها. وفي إطار المراجعة الدورية الشاملة قدمت الكويت تقريرها الوطني الثاني للفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل في مجلس حقوق الإنسان بتاريخ 03/نوفمبر/2014، حيث تم النظر فيه بالدورة الحادية والعشرين بتاريخ 28/يناير/2015، تضمن التقرير العديد من المحاور منها عمال المنازل فيما يتعلق بآلية التحقيق في حالات الإساءة لمعاملة العاملين في الخدمة المنزلية ومقاضاة مرتكبيها، وحول حجز جوازات سفر العمال⁽⁵⁵⁾.

وخلال آلية الاستعراض الدوري الشامل في الدورة التاسعة والعشرين لمجلس حقوق الإنسان وُجّهت لدولة الكويت 278 توصية منها 27 توصية تقريباً تخص العمال المهاجرين عموماً بما فيهم القطاع المنزلي⁽⁵⁶⁾، وبعد دراسة التوصيات قدمت الكويت ردود عليها حيث قبلت 178 توصية، ورفضت 71، وأحاطت علماً بـ 25، ودعمت جزئياً 4 توصيات⁽⁵⁷⁾، من التوصيات المقبولة (مواصلة الجهود لضمان سلامة وأمن وكرامة العمال المهاجرين بمن فيهم العاملات المنزليات، وحماية مصالحهم عن طريق اتخاذ التدابير المؤسسية والتشريعية اللازمة)⁽⁵⁸⁾، (اعتماد تشريعات عمل محددة لحماية حقوق العمال المنزليين تشمل آليات لتقديم الشكاوى وعقوبات لمتهكي القوانين)⁽⁵⁹⁾، ومن أهم التوصيات المرفوضة (النظر في التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 189 / 2011 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين)⁽⁶⁰⁾.

(51) الملاحظات الختامية للجنة مناهضة التعذيب في التقرير الدوري الثالث للكويت (CAT/C/KWT/3) في جلستها 1433 و1435 (انظر CAT/C/SR.1433/9 و1435/5). واعتمدت الملاحظات الختامية التالية في جلستها 1451 و1453، المعقودتين في 8 و9 آب/أغسطس-2016 الفقرة (أ) في الفقرة (30).

(52) اتفاقية الرق 1926 أو المعروفة أيضاً باسم اتفاقية قمع تجارة الرقيق هي معاهدة دولية تم إنشاؤها تحت رعاية عصبة الأمم وقعت في جنيف 25 سبتمبر 1926. لأول مرة سجلت في عصبة الأمم سلسلة معاهدات في 9 مارس 1927 وفي نفس اليوم دخلت حيز التنفيذ. كان الهدف من الاتفاقية التأكيد ودفع قمع الرق وتجارة الرقيق، وقد صادقت عليها الكويت بموجب مرسوم بتاريخ 18/مايو/1963.

(53) اعتمدت من قبل مؤتمر مفوضين دعي للانعقاد بقرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي 608 (د21-) المؤرخ في 30 نيسان/أبريل 1956، وحررت في جنيف في 7 أيلول/سبتمبر 1956، وتاريخ بدء نفاذها كان بـ 30 نيسان/أبريل 1957، وقد تم المصادقة عليه من طرف دولة الكويت بموجب مرسوم بتاريخ 18/1/1963.

(54) اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 3068 (د28-) المؤرخ في 30 تشرين الثاني/نوفمبر 1973، تاريخ بدء النفاذ 18 تموز/يوليه 1976، وفقاً للأحكام المادة 15، صادقت عليه الكويت بموجب المرسوم بقانون 1977/5.

(55) تقرير الكويت الوطني الثاني المقدم لمجلس حقوق الإنسان إعمالاً للفقرة 15 (أ) من قرار مجلس حقوق الإنسان (1/5) ضمن آلية الاستعراض الدوري الشامل (upr) من خلال الرابط التالي :

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G1457/196/PDF/G1419657.pdf>

(56) التوصيات التي خصت العمال المهاجرين عموماً كانت 27 توصية تقريباً منها 15 تم قبولها، و7 تم رفضها، و3 أحيط بها علم، وتوصيتان حظيتان بدعم جزئي، للاطلاع على تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل لمجلس حقوق الإنسان من خلال الرابط التالي :

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G1568/076/PDF/G1507668.pdf>

(57) للاطلاع على تقرير الفريق العامل المعني بالاستعراض الدوري الشامل لمجلس حقوق الإنسان حول الردود المقدمة من دولة الكويت على التوصيات الموجهة لها من خلال الرابط التالي:

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G1519/113/PDF/G1511319.pdf>

(58) - التوصية رقم 232 وجهت لدولة الكويت من نيبال.

(59) - التوصية رقم 233 وجهت لدولة الكويت من النرويج.

(60) - التوصية رقم 16 وجهت لدولة الكويت من الفلبين.

(المبحث الثاني)

مدى التوافق بين اتفاقية العمل اللائق رقم 189 والقانون رقم 68 لعام 2015 في شأن عمال المنازل في الكويت.

نتائج المقارنة بين القانون 2015/68 بشأن العمالة المنزلية والاتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، سيتم تناول موجز عنه.

لمحة موجزة عن الاتفاقية:

الاتفاقية رقم 189 لسنة 2011، بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، وقد صدرت في جنيف في الدورة 100 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، من منطلق إدراكه لالتزام منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق للجميع، عن طريق تحقيق أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وتنص الاتفاقية على مجموعة من التدابير والإجراءات الواجب تطبيقها من قبل الدول الأعضاء المصادقة على الاتفاقية لتعزيز العمل اللائق لجميع العمال المنزليين.

لمحة موجزة عن القانون:

صدر القانون رقم 68 في عام 2015 بشأن عمال المنازل في الكويت لسد النقص التشريعي المتعلق بتنظيم شؤون هذه الفئة من العمالة المهاجرة، إذ أن قانون العمل في القطاع الأهلي لم يكن ينطبق على عمال المنازل رغم أنها تشكل نسبة كبيرة من العمالة الأجنبية، كما أن النصوص التشريعية الحالية لم تكن توفر الحماية القانونية المطلوبة لهذه الفئة، مما أدى إلى تعرضها لانتهاكات كثيرة بحسب تقارير المنظمات الحقوقية وقد منح القانون العديد من الحقوق لعمال المنازل، ونص على التزامات أطراف العقد من أصحاب العمل وعمالة منزلية ومكاتب استقدام والأجور وساعات العمل والإجازات وتشغيل الأحداث ثم الجزاءات وكيفية فض المنازعات.

لقد تمت المقارنة بين لقانون 2015/68 بشأن العمالة المنزلية والاتفاقية رقم 189 بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين من حيث المعايير التالية:

1 - حماية الحقوق الأساسية للعمال المنزليين⁽⁶¹⁾:

تضمن القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية حماية بعض الحقوق الأساسية لعمال المنازل بما يحفظ أدميتهم وكرامتهم الإنسانية من خلال حظر الإعلان والترويج للعمال بطريقة مهينة لآدمية الإنسان أو التصنيف والتمييز على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة ونص على حق العامل بسكن ملائم تتوافر فيه سبل المعيشة اللائقة من مأكّل ولباس وعلاجه في حال المرض، وحظر على صاحب العمل حجز أي مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل مثل جواز سفر أو بطاقة مدنية، إلا بناء على موافقة العامل المنزلي⁽⁶²⁾.

في حين كانت الاتفاقية أكثر شمولية من خلال تأكيدها على اتخاذ تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين.

(61) المادة 3 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(62) من خلال المواد (5-11-12) من القانون 2015/68.

2 - احترام وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل⁽⁶³⁾:

أ. الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية وقد أكدت الاتفاقية على ذلك إلا أن القانون لم يمنح هذا الحق لعمال المنازل.

ب. القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي وقد نص القانون على ذلك من خلال تأكيده بأن العلاقة بين العامل وصاحب العمل هي علاقة تعاقدية برضا الطرفين⁽⁶⁴⁾، كما حظر على مكاتب الاستقدام والعاملين فيها تقاضي أي مبالغ مالية من العامل المنزلي مقابل تشغيله أو استبقائه لدى صاحب العمل⁽⁶⁵⁾ وعدم جواز تجديد العقد تلقائياً إذا أبدى أحد الطرفين رغبته في عدم التجديد قبل نهاية مدة العقد بشهرين على الأقل⁽⁶⁶⁾.

ج. القضاء الفعلي على عمل الأطفال أكد عليه القانون من خلال حظر استقدام أو تشغيل من تقل أعمارهم عن 21 سنة⁽⁶⁷⁾.

د. القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة وقد اكتفى القانون بحظر الإعلان و الترويج للعمالة وتصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة⁽⁶⁸⁾، إلا أنه لم ينص على ضوابط تحظر التمييز في الاستخدام والمهنة في ما يتعلق بجميع جوانب العمل، ولا سيما حظر التحرش الجنسي والتمييز على أسس متعددة تشمل نظام الكفالة و تشجيع تكافؤ الفرص و المساواة في المعاملة.

3 - الحماية الفعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف⁽⁶⁹⁾:

أقرت الاتفاقية بضرورة اتخاذ تدابير تضمن أن يتمتع العمال المنزليين بحماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف، وقد حظر القانون على مكاتب الاستقدام الإعلان والترويج بطريقة مهينة لآدمية الإنسان ونص على عدم جواز تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته الإنسانية وأكد على إدارة العمالة المنزلية بالتصرف بالادعاءات الناشئة لهذا السبب⁽⁷⁰⁾ وفي حال ثبوت شكوى ضد صاحب العمل أمام إدارة العمالة المنزلية اكتفى القانون بوقف إصدار أي سمات دخول لصاحب العمل لمدة تحددها اللائحة التنفيذية⁽⁷¹⁾، بـ 6 شهور⁽⁷²⁾ وفي حال التكرار تضاعف المدة كذلك حظر القانون من أن يتم حجز جوازات سفر العمال، وهو انتهاك متكرر، إلا أنه لم ينص على عقوبات جزائية رادعة يمكن من خلالها تأمين الحماية الفعالة للعمال المنزليين بالمستوى المطلوب.

4 - شروط وظروف العمل التي نصت عليها اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين:

- عقد العمل المكتوب: أقر القانون بأنه لا يجوز لأصحاب العمل إلحاق عمال المنازل بالعمل لديهم إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية أو ثلاثية حسب الأحوال) صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربية والانجليزية، متضمنة لبيانات جميع الأطراف وتفاصيل العمل⁽⁷³⁾.
- ساعات العمل وفترات الراحة: لم يساو القانون عمال المنازل مع باقي العمال عموماً بساعات العمل العادية، حيث حددها بـ 12 ساعة خلال اليوم الواحد، تتخللها ساعات راحة⁽⁷⁴⁾، بحيث يكون بعد كل 5 ساعات عمل ساعة للراحة⁽⁷⁵⁾، لذا لم يتم مساواة العمال المنزليين بالعمال الآخرين المطبق عليهم قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لعام 2010 والذي حدد ساعات العمل بـ 8 ساعات يومياً أو 48

(63) المادة 3 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين. -

(64) المادة 18 من القانون 68 / 2015. -

(65) المادة 4 من القانون 68/2015. -

(66) المادة 16 من القانون 68/2015. -

(67) المادة 21 من القانون 68/2015. -

(68) المادة 5 من القانون 68/2015. -

(69) المادة 5 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(70) المادة من قانون عمال المنازل 2015/10/68

(71) المادة من قانون عمال المنازل 2015/30/68

(72) المادة 20 من القرار الوزاري رقم 2194 لسنة 2016 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون 68.

(73) المادة 18 من قانون عمال المنازل 2015/68

(74) المادة 22 فقرة 2 من القانون 68/2015.

(75) القرار الوزاري 2302 بشأن تنفيذ احكام

ساعة أسبوعياً، كما أقر القانون بأحقية العامل المنزلي في الحصول على راحة أسبوعية أسوة بالعمال الآخرين⁽⁷⁶⁾.

- ساعات الاستعداد: لم يتطرق لها القانون إطلاقاً، وهي الفترات التي لا يكون خلالها العمال المنزليون أحراراً في التصرف بوقتهم كما يحلو لهم ويبقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة⁽⁷⁷⁾.
- الإجازة السنوية: أقر القانون لعمال المنازل الحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر⁽⁷⁸⁾، ولكن يؤخذ على القانون عدم تحديد مدة الإجازة، حتى القرارات المنفذة له لم تحدد المدة.
- الإجازات المرضية: أقرت الاتفاقية بحق تمتع العمال المنزليين بظروف لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة على العمال عموماً فيما يتعلق بحماية الضمان الاجتماعي، بما في ذلك ما يتصل بالأمومة، إلا أن القانون لم ينص على إجازة مرضية واكتفى بإلزام صاحب العمل بنفقات علاج العامل وتمريضه وتعويضه عن الإصابة، كذلك لم ينص على إجازة الأمومة.
- مكافأة نهاية الخدمة: لم تنص الاتفاقية بشكل صريح على مكافأة نهاية الخدمة للعامل المنزلي، وإنما أشارت لموضوع الضمان الاجتماعي⁽⁷⁹⁾، بينما تميز القانون بأنه نص على مكافأة نهاية الخدمة بشكل صريح بعد إتمام مدة العقد تعادل أجر شهر واحد عن كل سنة⁽⁸⁰⁾.
- الحد الأدنى للأجر: أكدت الاتفاقية على ضرورة أن يتمتع العمال المنزليين بتغطية الحد الأدنى للأجر⁽⁸¹⁾، وقد نص القانون على حد أدنى للأجور وحدده بـ (60) دينار كويتي أي ما يعادل (200 \$) حسب القرار الوزاري رقم 2302 لسنة 2016 بشأن قواعد وإجراءات تنفيذ أحكام القانون 68 لعام 2015 في شأن عمال المنازل.
- الصحة والسلامة المهنية: لكل عامل منزلي الحق في بيئة عمل آمنة وصحية هذا ما أقرت به الاتفاقية⁽⁸²⁾، وأكدته القانون من خلال النص على أنه لا يجوز تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته الإنسانية، وإلزام صاحب العمل بعلاج العامل وتعويضه في حال الإصابة بسبب العمل⁽⁸³⁾.
- الحد الأدنى للسن: نصت الاتفاقية على حد أدنى للسن للعمال المنزليين بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن رقم 138 لعام 1973، على ألا يقل عن الحد الأدنى الذي تنص عليه القوانين واللوائح الوطنية السارية على العمال عموماً⁽⁸⁴⁾، حدد القانون الحد الأدنى للسن بـ 21 سنة والحد الأقصى بـ 60 سنة، وحظر استقدام أو تشغيل عمال المنازل من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن ذلك⁽⁸⁵⁾، كما عاقب كل من يستقدم عامل منزلي يقل عن السن المحدد بالحبس مدة لا تزيد عن ستة أشهر وبغرامة لا تزيد عن خمسمائة دينار كويتي أو بإحدى هاتين العقوبتين⁽⁸⁶⁾.
- ظروف المعيشة: أكدت الاتفاقية على ضرورة أن يتم توفير ظروف معيشية لائقة تحترم حياة العمال المنزليين، كما حرص القانون على إلزام صاحب العمل بتوفير مسكن ملائم للعامل المنزلي تتوفر فيه سبل المعيشة اللائقة وتوفير الملابس والطعام.
- الوثائق الخاصة بعمال المنازل: أقرت الاتفاقية لعمال المنازل الحق في الاحتفاظ بوثائق سفرهم

(76) المادة 22 فقرة 3 من القانون 68 / 2015.

(77) المادة 10 فقرة 3 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(78) المادة 22 فقرة 3 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(79) المادة 14 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(80) المادة 23 من القانون 2015/68.

(81) المادة 11 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(82) المادة 13 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(83) المادة 22 فقرة 1 من القانون 2015/68.

(84) المادة 4 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(85) المادة 21 من القانون 2015/68.

(86) المادة 29 من القانون 2015/68.

وهويتهم⁽⁸⁷⁾ ، كما أن القانون حظر على صاحب العمل حجز الوثائق الخاصة بالعمال المنزلي⁽⁸⁸⁾ .

• الإقامة وحرية التنقل: أقرت الاتفاقية بأن عمال المنازل أحراراً في الاتفاق مع أصحاب العمل بشأن الإقامة أم لا مع الأسرة وبأنهم غير ملزمين بالبقاء في المنازل في فترات الراحة اليومية والاسبوعية والإجازة السنوية⁽⁸⁹⁾ ، إلا أن القانون لم يحدد ما إذا كانت إقامة العامل مع الأسرة أم لا ، إلا أن العرف السائد والمعمول به في دولة الكويت هو تأمين سكن مستقل للعمال المنزليين ضمن منزل الأسرة.

وفي ما يتعلق بأوقات الراحة سواء اليومية أو الأسبوعية حيث نص عليها القانون ولكن لم يلزم العامل بالبقاء في المنزل.

5 - حماية العمال المنزليين من الممارسات التعسفية لوكالات الاستقدام:

نصت الاتفاقية على مجموعة من التدابير الواجب اتباعها توخياً لضمان حماية فعالة للعمال المنزليين من الممارسات التعسفية لوكالات الاستقدام⁽⁹⁰⁾ :

أ. الشروط التي يخضع لها تشغيل وكالات الاستخدام الخاصة بتوظيف العمال المنزليين: من خلال المقارنة وجدنا بأن القانون لم يغفل عن ذكر شروط إصدار التراخيص لمكاتب الاستقدام وتجديدها⁽⁹¹⁾ ، كما أنه حدد الضمان البنكي بمبلغ (أربعون ألف دينار كويتي) على أن يكون ساري المفعول لمدة عامين من تاريخ تقديم الطلب هذا بالنسبة للتراخيص الفردية، وبمبلغ (مائة ألف دينار) للشركات وفي حالة فتح فروع للشركة يكون خطاب الضمان بمبلغ (40 ألف دينار عن كل فرع) على أن يكون ساري المفعول لمدة عامين من تاريخ تقديم الطلب⁽⁹²⁾ ، كما أن القانون شدد على ضرورة التقيد والالتزام بالحصول على ترخيص صادر من وزارة الداخلية وأن يكون ساري المفعول وفي حال ممارسة نشاط استقدام العمالة دون ترخيص فإن القانون يعاقب بالحبس لمدة لا تتجاوز 3 سنوات وبغرامة لا تتجاوز 10 آلاف دينار، وتضاعف العقوبة في حالة العود خلال سنتين من تاريخ الحكم النهائي في الجريمة الأولى⁽⁹³⁾ .

ب. ضمان وجود آليات وتدابير مناسبة في حال قيام مكاتب الاستقدام بممارسات تعسفية ضد العمال المنزليين: أقر القانون على مجموعة من الآليات والتدابير لحماية العامل المنزلي من مكاتب الاستقدام من خلال المعاقبة بموجب قانون الجزاء الكويتي على جريمتي الابتزاز والكسب غير المشروع في حال قيام المكاتب أو العاملين فيها من تقاضي أي مبالغ مالية من العامل المنزلي مقابل تشغيله لدى صاحب العمل أو استبقائه لديه سواء بطريق مباشر أو غير مباشر⁽⁹⁴⁾ ، كما أنه منع المكاتب من الإعلان أو الترويج للعمالة بطريقة مهينة لآدمية الإنسان أو تصنيفها على أساس العقيدة أو الجنس أو اللون أو التكلفة⁽⁹⁵⁾ .

كما أن القانون حدد التدابير الإدارية المتخذة في حال مخالفة أحكامه من خلال الوقف المؤقت لمدة ثلاث أشهر أو ستة أشهر وفي حال التكرار تضاعف المدة وكذلك حدد الحالات التي يلغى فيها الترخيص⁽⁹⁶⁾ .

6 - تسوية المنازعات والشكاوي والوصول الفعال للمحاكم:

أكدت الاتفاقية على ضرورة أن تضع كل دولة عضو آليات ووسائل فعالة يسهل الوصول إليها لتقديم الشكاوى، بهدف ضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية لحماية العمال المنزليين⁽⁹⁷⁾ .

وقد اعتمد القانون في ذلك على إتباع أسلوب التدرج الذي يبدأ بالتفاوض ثم تدخل مكتب الاستقدام ثم

(87) المادة 9 فقرة ج من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(88) المادة 12 من القانون 2015/68.

(89) المادة 9 فقرة أ – ب من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(90) المادة 15 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

(91) المادة 2 من القانون 2015/68.

(92) القرار الوزاري 2302 / 2016 بشأن قواعد وإجراءات تنفيذ القانون 2015/68.

(93) المادة 48 من القانون 2015/68.

(94) المادة 4 من القانون 2015 / 68.

(95) المادة 5 من القانون 2015 / 68.

(96) القرار رقم 2194 / 2016 بشأن اللائحة التنفيذية للقانون 68.

(97) المادة 17 فقرة 1 من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين.

إدارة العمالة المنزلية إدارة العمالة المنزلية وأخيرا المحكمة المختصة، مؤكداً أن المنازعات التي تنشأ بين أطراف العقد، ينعقد الاختصاص فيها لإدارة العمالة المنزلية لتسوية النزاع، وفي حال تعذر التسوية يحال النزاع إلى المحكمة المختصة⁽⁹⁸⁾ ، وفي حال التوصل إلى تسوية قبل إحالة النزاع للمحكمة يلزم إفراغه في عقد مكتوب، كما أكد القانون على ضرورة تمديد إقامة العامل المنزلي في حال انتهائها ريثما يتم الفصل في الشكوى واستلام العامل لكافة مستحقاته⁽⁹⁹⁾ .

أما في حال لم يتم التوصل لتسوية يحال النزاع إلى المحكمة المدنية للنظر فيه أمام الدائرة العمالية على وجه الاستعجال مع إعفاء العامل المنزلي من جميع الرسوم القضائية أمام جميع درجات التقاضي، ومراعاة النظر في النزاع على وجه السرعة خلال شهر على الأكثر وعلى إدارة كتاب المحكمة إخطار الخصوم بميعاد الجلسة المحددة لنظر الدعوى خلال أسبوعين على الأقل⁽¹⁰⁰⁾ .

7 - التدابير التي يتعين تطبيقها لضمان التقيد بالقانون لحماية العمال المنزليين:

أكدت الاتفاقية على ضرورة تنفيذ تدابير لتفتيش العمل والإنفاذ والعقوبات، مع إيلاء الاعتبار الواجب للسمات الخاصة بالعمل المنزلي، وفي هذا الصدد أقرت الاتفاقية بضرورة إيجاد توازن بين حق العمال المنزليين في الحماية من خلال إجراءات التفتيش والحق في الخصوصية لإفراد الأسرة⁽¹⁰¹⁾ ، أما القانون فنص على إجراءات تفتيش لمكاتب استقدام عمال المنازل، ولم يتطرق لإجراءات التفتيش في أماكن عمل العمال المنزليين مثل المنازل الخاصة أو من في حكمها.

(98) المادة 31 من القانون 2015/68

(99) المادة 33 من القانون 2015/68

(100) المادة 37 من القانون 2015/68

(101) المادة 17 الفقرات (2-3) من اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين

الفصل الثاني (المبحث الأول)

(القسم المنهجي)

يتضمن هذا الفصل الإشارة إلى الجانب الميداني من الدراسة، وذلك للتعرف على آراء (عمال المنازل، أصحاب العمل، مكاتب الاستقدام، منظمات المجتمع المدني)، حول مدى الاستفادة من قانون عمال المنازل رقم (2015/68)، حيث تم توزيع استبيان تم إعداده لهذا الغرض وتحليل نتائجه والتي زودتنا بمؤشر حول مستوى الاستفادة من قانون عمال المنازل وحقوقهم بشكل عام.

ويشمل هذا الجزء من الدراسة (عينة وأداة الدراسة بالإضافة للنتائج وتحليل الاستجابات وتقديم التوصيات بناء على ذلك.

1 عينة وأداة الدراسة

تعتمد هذه الدراسة المسحية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إعداد الاستبيان ومراعاة الصدق والثبات في اختيار بنود الاستمارة وأخذ رأي المتخصصين في أسئلتها ومدى ملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة، كما تم ترجمة الاستبيان الموجّه نحو عمال المنازل باللغة الانجليزية لسهولة فهم بنوده. وتمّ توزيع بعض الاستبيانات على عينة الدراسة من خلال رابط الكتروني تم ارساله لعينة الدراسة ومجموعة استبيانات بشكل ورقي. والتي استهدفت أربع فئات وهي «عمال المنازل، أصحاب العمل، مكاتب الاستقدام، العاملين في منظمات المجتمع المدني» حيث تم نشرها إلكترونياً لعدد «400» وورقياً لعدد «200» وخلالها تم قياس رأي الشرائح المستهدفة حول معرفتهم بالقانون رقم (2015/68) وفاعلية جدوى القانون ومدى التزامهم بما ورد فيه من نصوص، إضافة إلى أخذ رأيهم الشخصي حول القانون وما يحوي من بنود.

وقد استهدفت الاستبيانات عدد «380» من عمال المنازل منهم (182 من الذكور و 198 من الإناث، «173» من اصحاب العمل و «23» من مكاتب الاستقدام، «25» من العاملين في المجتمع المدني، مع مراعاة التنوّع في الجنس بين الذكور والإناث.

تعتمد هذه الدراسة المسحية على المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم إعداد الاستبيان ومراعاة الصدق والثبات في اختيار بنود الاستمارة وأخذ رأي المتخصصين في أسئلتها ومدى ملاءمتها لتحقيق أهداف الدراسة، كما تم ترجمة الاستبيان الموجّه نحو عمال المنازل باللغة الانجليزية لسهولة فهم بنوده. وتمّ توزيع بعض الاستبيانات على عينة الدراسة من خلال رابط الكتروني تم ارساله لعينة الدراسة ومجموعة استبيانات بشكل ورقي. والتي استهدفت أربع فئات وهي «عمال المنازل، أصحاب العمل، مكاتب الاستقدام، العاملين في منظمات المجتمع المدني» حيث تم نشرها إلكترونياً لعدد «400» وورقياً لعدد «200» وخلالها تم قياس رأي الشرائح المستهدفة حول معرفتهم بالقانون رقم (2015/68) وفاعلية جدوى القانون ومدى التزامهم بما ورد فيه من نصوص، إضافة إلى أخذ رأيهم الشخصي حول القانون وما يحوي من بنود.

وقد استهدفت الاستبيانات عدد «380» من عمال المنازل منهم (182 من الذكور و 198 من الإناث، «173» من اصحاب العمل و «23» من مكاتب الاستقدام، «25» من العاملين في المجتمع المدني، مع مراعاة التنوّع في الجنس بين الذكور والإناث.

2 نتائج الدراسة

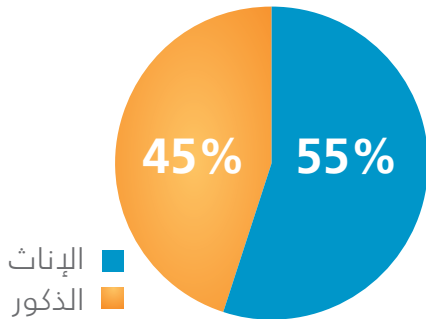
سوف يتم عرض نتائج الدراسة من خلال ما عبّر عنه المشاركون في الدراسة من الجهات المشاركة في الاستبيان (عمال المنازل، أصحاب العمل، مكاتب الاستقدام، منظمات المجتمع المدني)، حيث سيتم عرض النتائج، ومن ثم تقديم تحليل لتلك البيانات كل على حدى بالنسبة للجهات المشاركة بالدراسة والمرتبطة بالقانون (2015/68)، بما يتفق مع الأهداف المرجوة من الدراسة. وصولاً لوضع مجموعة من التوصيات بعد التحليل.

أولاً: أصحاب العمل

ث . وصف خصائص العينة.

تم توزيع الاستبيان على (173) من أصحاب العمل بمختلف المستويات العلمية والعمرية ومن أجناس وجنسيات مختلفة، وفيما يلي وصف الخصائص الديموجرافية لتلك العينة من أصحاب العمل:

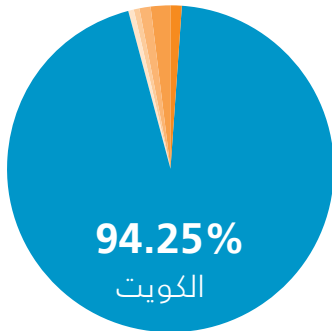
• متغير الجنس.



الشكل رقم (1): توزيع أصحاب العمل حسب متغير الجنس

يلاحظ من الشكل رقم (1) بأن الذكور يشكلون نسبة (45%) من عينة الدراسة المكونة من (173 فرد) ويشكّل الإناث من أصحاب العمل ما نسبته (55%) من مجموع عينة الدراسة والتي تراوحت أعمارهم ما بين (21-64 عاماً).

• متغير الجنسية.



الشكل رقم (2): توزيع أصحاب العمل حسب الجنسية

يلاحظ من الشكل رقم (2) أن معظم عينة الدراسة من أصحاب العمل هم من الكويتيين وأعدادهم (164) والذين يشكلون (94.25%) من عينة الدراسة، وباقي العينة كانوا من الجنسيات المصرية (2)، والجنسية السعودية (1)، والفلسطينية (1) والأردنية (2) وهناك (3) من الجنسيات الأخرى.

وأما فيما يتعلق بعدد عمال المنازل التي تعمل لدى أصحاب العمل فقد جاءت بأن (50%) من أصحاب العمل تعمل لديهم عاملة منزلية واحدة، بينما، (40%) تعمل لديهم عاملتين منزليتين، و(7%) تعمل لديهم ثلاث عاملات منزليات، في حين (2%) من أصحاب العمل تعمل لديهم أربع عاملات منزليات، بينما (1%) لم يفصح عن عدد العاملات المنزليات ممن يعملن لديهم، ذلك فيما يتعلق بالعمالة المنزلية للإناث. أما بالنسبة للعمالة المنزلية من الذكور فقد تبين بأن

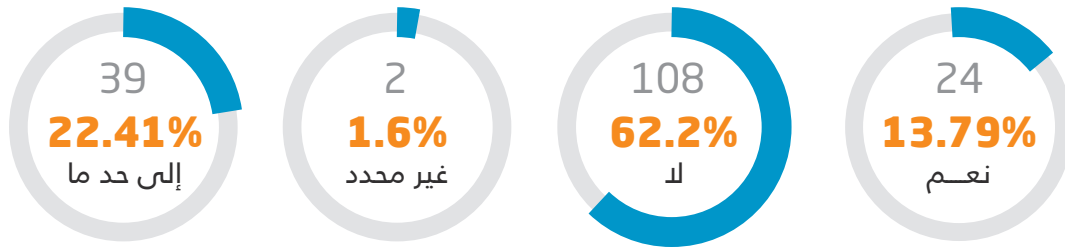
غالبية أصحاب العمل يعمل لديهم عامل منزلي واحد، وعدد من يعمل لديهم أكثر من عامل واحد لا يتجاوز (12) من أصحاب العمل ووظائف عمال المنازل الذكور تتوزع غالبها ما بين السائق أو الطباخ.

ج. إستجابات أصحاب العمل حول القانون (2015/68)

تضمنت أسئلة الدراسة فقرات حول مدى معرفة أصحاب العمل بالقانون 68 لسنة 2015 وبنوده وتطبيقه وفاعليته من حيث العديد من الالتزامات على أصحاب العمل منها دفع الأجر الشهري المتفق عليه في نهاية كل شهر بموجب إيصال استلام، والالتزام بإطعام العامل المنزلي وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وتأمين السكن اللائق الذي تتوفر فيه سبل المعيشة اللائقة، وعدم تكليف العامل بأي أعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحته وعدم حجز الوثائق الشخصية للعامل المنزلي مثل جواز السفر وغيرها من الالتزامات المترتبة على أصحاب العمل.

حيث أن استجابات أصحاب العمل حول فقرات الاستبيان جاءت كما يلي:

1 - هل لديك معرفة بوجود القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية قانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية في الكويت؟

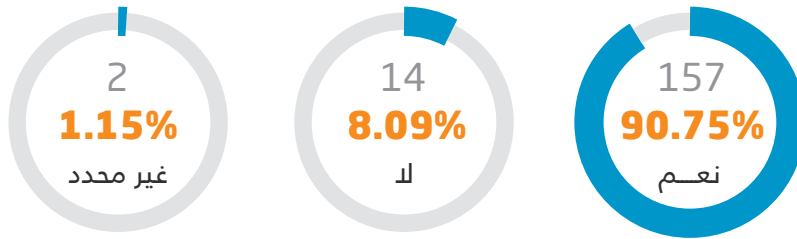


الشكل رقم (3)

يشير الشكل رقم (3) إلى أنّ (108 فرد) أي ما نسبته (62.2%) من أصحاب العمل ليس لديهم معرفة بالقانون رقم (2015/68)، بينما أجاب (39 فرد) أي ما نسبته (22.4%) من أصحاب العمل بأنهم يعرفون القانون إلى حد ما، ونسبة الأشخاص الذين يمتلكون معرفة حول القانون يشكلون (13.79%) من أصحاب العمل فقط.

حيث يلاحظ أن النسبة الأكبر من أصحاب العمل لا يمتلكون أدنى معرفة حول القانون الذي ينظم علاقتهم بعمال المنازل لديهم بالرغم من أهميته حسب ما أكد عليه أصحاب العمل.

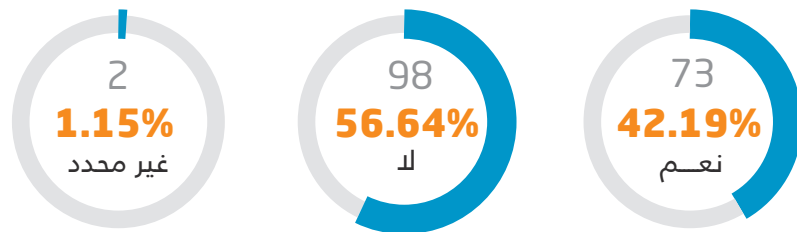
2. هل توافق/ين على منح العامل/ة المنزلي/ة تذكرة عودة إلى بلدها في نهاية عقد العمل؟



الشكل رقم (4)

يشير الشكل رقم (4) إلى أنّ (157 فرد) أي ما نسبته (90.7%) من أصحاب العمل ليس لديهم مانع في منح عاملهم المنزلي تذكرة سفر للعودة إلى بلادهم بعد نهاية العقد، بينما أجاب (14 فرد) من أصحاب العمل بأنهم يرفضون منحهم تلك التذكرة بما نسبته (8.09%) من أصحاب العمل فقط.

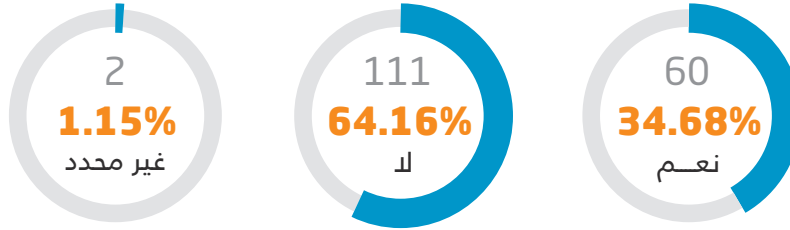
3 - هل توافق/ين على منح العامل/ة المنزلي/ة مكافأة نهاية خدمة تعادل أجر شهر عن كل سنة خدمة في نهاية عقد العمل؟



الشكل رقم (5)

يشير الشكل رقم (5) إلى أنّ القطاع الأكبر من أصحاب العمل وعددهم (98) ويشكلون نسبة (56.64%) قد رفض قبول منح عمال المنازل لديه مكافأة نهاية الخدمة التي ينص عليها القانون في بنوده. ووافق عليها (42.19%) من الأفراد.

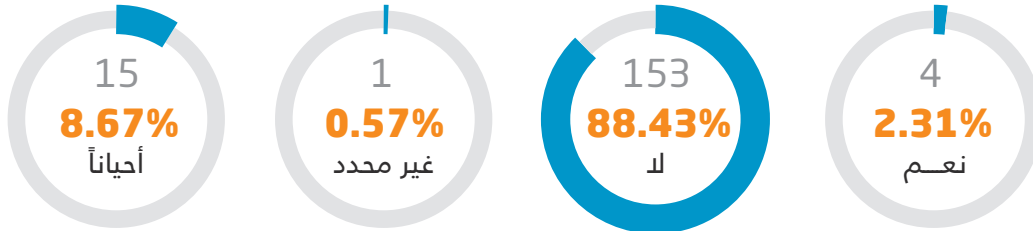
4 - في حال سدادك للراتب نقداً هل يوقع العامل/ة المنزلي/ة على إيصال إستلام؟



الشكل رقم (6)

يشير الشكل رقم (6) فيما يتعلق بالتوقيع من العامل أو العاملة المنزلية على إيصال يفيد باستلامهم الراتب الشهري بأن (64.16%) من أصحاب العمل لا يأخذون وصلاً من عمال المنازل لديهم، بينما أشار (34.68%) من أصحاب العمل إلى أنهم في حال سداد الراتب نقداً فأنهم يحصلون على وصل بذلك من عمال المنازل لديهم.

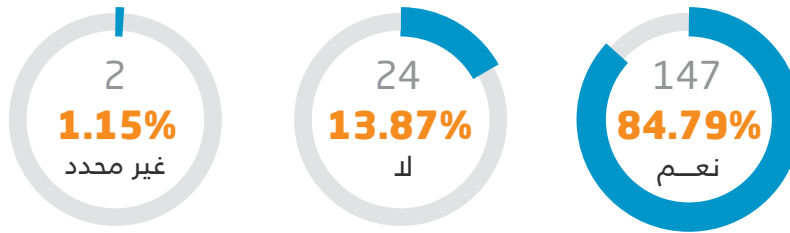
5 - هل تقوم/ين بخصم جزء من راتب العامل/ة المنزلي/ة في حال ارتكابه خطأ أو مخالفة في العمل؟



الشكل رقم (7)

يشير الشكل رقم (7) إلى أنّ (153 فرداً) أي ما نسبته (88.43%) من أصحاب العمل لا يقومون بخصم أي مبالغ مالية من عمالهم المنزلية في حال ارتكابه لأي خطأ. بينما أشارت نسبة قليلة إلى عدم ممانعتها للخصم في حال الخطأ وكانت نسبته (2.31%) وآخرون يقومون بالخصم أحياناً ويشكلون (8.67%) من أصحاب العمل فقط.

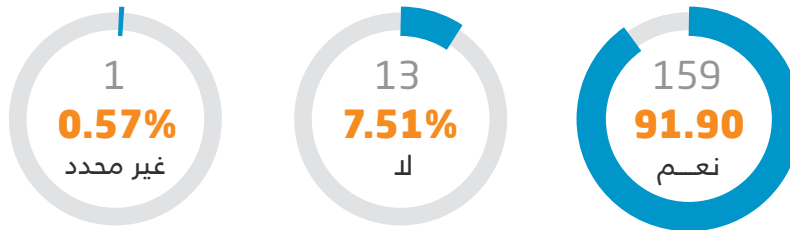
6 - هل تحرص/ين على عدم تكليف عمال المنازل لديك بأعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر عليهم؟



الشكل رقم (8)

يشير الشكل رقم (8) إلى أنّ ما مجموعه (147) من أصحاب العمل والذين يشكلون (84.79%) لا يقومون بتكليف عمال المنازل لديهم بأعمال خطيرة، بينما يقوم (13.87%) منهم بتكليف عمال المنازل لديهم بأعمال قد تكون خطيرة وصعبة عليهم.

7 - هل تحتفظ/ين بالوثائق الشخصية كجواز السفر الخاص بعمال المنازل ممن يعملون لديك؟



الشكل رقم (9)

يشير الشكل رقم (9) إلى أنّ (91.9%) يحتفظون بوثائق السفر الخاصة بعمالهم المنزلية، وعدد بسيط من أصحاب العمل (7.51%) يقومون بترك تلك الوثائق مع أصحابها من عمالهم المنزلية، مما يعطي انطباعاً بعدم اتباع بنود القانون الذي يعطي الحق للعمالة المنزلية بالاحتفاظ بوثائقهم المتعلقة بالسفر لديهم وعدم حجزها لدى أصحاب العمل.

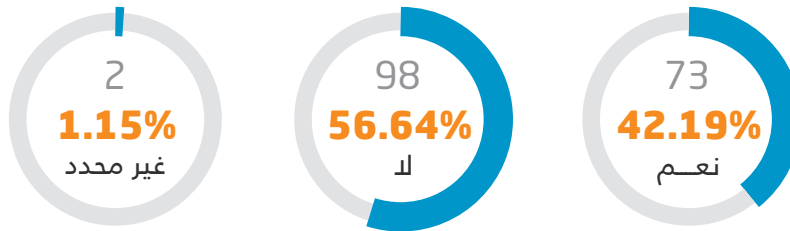
8 - هل ت يلتزم العامل/ة المنزلي/ة لديك بالتعليمات والتوجيهات التي تقدم له/ها؟



الشكل رقم (10)

يشير الشكل رقم (10) إلى أنّ (147 فرد) ما نسبته (84.97%) من أصحاب العمل يرون أن عمال المنازل لديهم يلتزمون بالتعليمات والتوجيهات الموكلة إليهم، بينما يرى أي ما نسبته (14.45%) من أصحاب العمل بأن العمالة المنزلية لديهم غير ملتزمة بالتعليمات والتوجيهات المعطاة لهم.

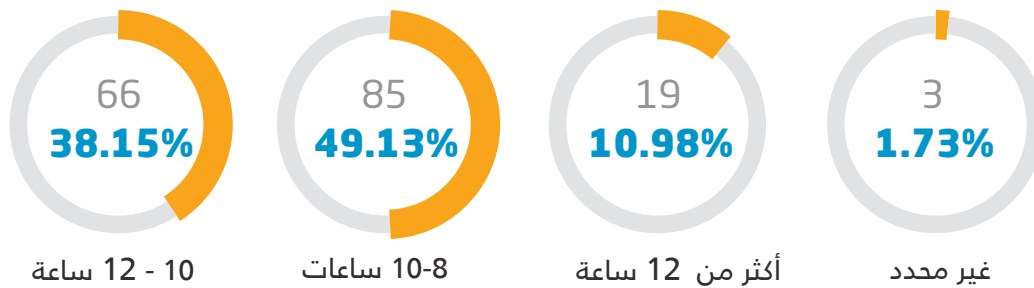
9 - هل هناك عقد مكتوب بينك وبين عمال المنازل ممن يعملون لديك؟



الشكل رقم (11)

يتّضح من الشكل رقم (11) أنّ (56.64%) من أصحاب العمل لا يملكون عقد عمل ما بينهم وبين عمال المنازل الذين يعملون لديهم، بينما فقط (42.19%) منهم لديهم عقد ما بينهم وبين عمال المنازل لديهم. فيما لم يجب (1.15%) على السؤال.

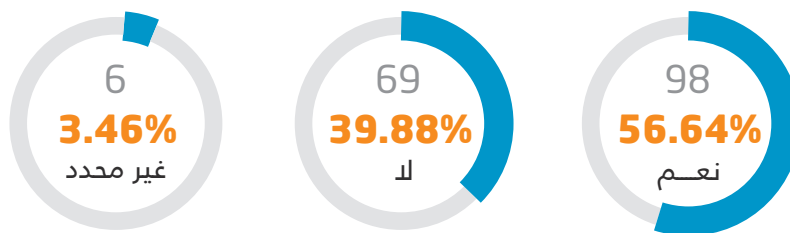
10 - ما هو عدد ساعات العمل للعامل/ة المنزلي/ة لديك في اليوم الواحد؟



الشكل رقم (12)

يظهر من الشكل رقم (12) أنّ (49.13%) من أصحاب العمل يشغلون عمالهم المنزلية فيما بين 10-8 ساعات، بينما يقوم (38.15%) منهم بتشغيل عمال المنازل لمدة تزيد عن (10 ساعات) ولا تزيد عن (12 ساعة)، إلّا أنّ (10.98%) يشغلون عمالهم لمدة تزيد عن (12 ساعة).

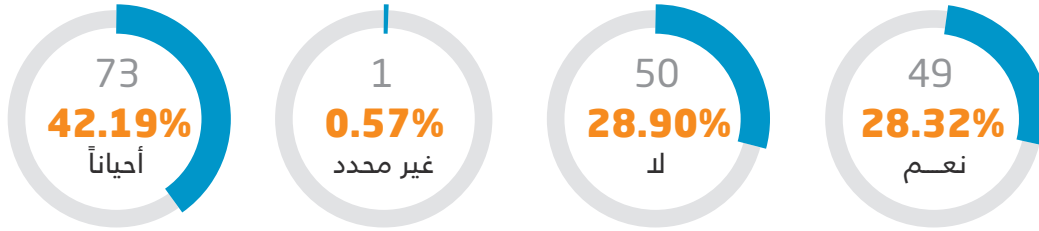
11 - هل تسدد/ين أجر إضافي للعمالة المنزلية في حال العمل لساعات إضافية؟



الشكل رقم (13)

يشير الشكل رقم (13) إلى أنّ (39.88%) من أصحاب العمل لا يقوموا بإعطاء عمال المنازل لديهم مبالغ إضافية بدل العمل الإضافي الذين يقومون به، بينما أشار (56.64%) من أصحاب العمل أنهم يسددون بدل مادي نظير العمل الإضافي الذي تقوم به عمالهم المنزلية.

12 - هل تسمح/ين للعامل/ة المنزلية/ة بالحصول على راحة اسبوعية ليوم واحد؟

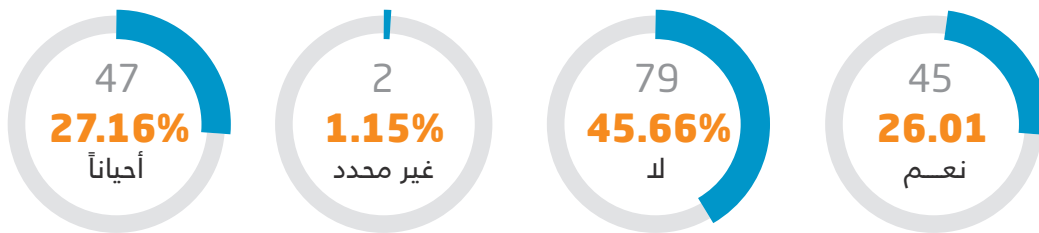


الشكل رقم (14)

يشير الشكل رقم (14) إلى هناك تقارب ما بين أصحاب العمل الذين يوافقون على إعطاء عمال المنازل لديهم يوم راحة أسبوعياً حيث أشار (28.32%) أنهم يوافقون على ذلك بينما أشار أي ما نسبته (28.90%) لعدم موافقتهم على إعطاء عمال المنازل يوم راحة أسبوعياً، بينما ظهر تردد لدى القطاع الأكبر من أصحاب العمل بأنهم أحياناً يوافقون وليس بشكل دائم وكانت نسبتهم هي الأعلى ووصلت إلى (42.19%).

مما يدل على عدم معرفة و ضعف التزام لبنود القانون (2015/68) الذي يعطي العامل المنزلي حق في إجازة أسبوعية.

13 - هل تسمح/ين للعاملة/ة المنزلي/ة بالخروج من المنزل في يوم الراحة الاسبوعية؟



الشكل رقم (15)

يظهر من الشكل رقم (15) إلى أنّ النسبة الكبيرة من أصحاب العمل لا يسمحون لعمال المنازل بالخروج من المنزل في يوم راحتهم الاسبوعية وهم يشكلون (45.66%) بينما أشار (26.01%) منهم لعدم ممانعتهم لخروج عمال المنازل خارج المنزل، و(27.16%) يوافقون على ذلك أحياناً.

وقد يكون مبرر ذلك لخوف أصحاب العمل من ترك العاملة المنزلية لمكان العمل أو اختلاطها بأشخاص غير مرغوب بهم مما يشكّل خطر.

14 - هل تقوم/ين بمنح العامل/ة المنزلي/ة إجازة سنوية مدفوعة الأجر؟



الشكل رقم (16)

يشير الشكل رقم (16) إلى أنّ (89 فرد) أي ما نسبته (51.44%) من أصحاب العمل ليس لديهم ما يمنع من منح عمالهم المنزلية إجازة سنوية مدفوعة الأجر والذي يكفلها لهم القانون، بينما أشار (59 فرد) من أصحاب العمل بما نسبته (34.10%) إلى موافقتهم على ذلك على الرغم من وجود قانون ينص على حق عمال المنازل في تلك الإجازة السنوية مدفوعة الأجر، بينما أجاب (13.87%) بأنهم يمنحون عمالهم المنزلية ذلك الحق أحياناً وليس بشكل دائم.

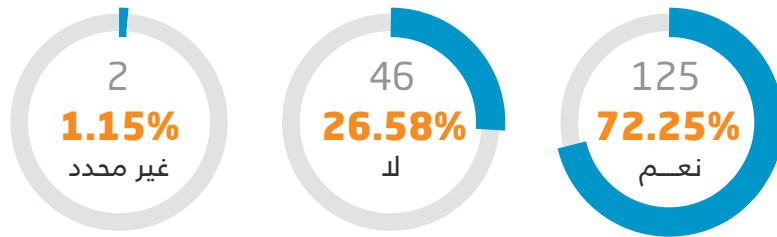
15 - هل تسمح/ين للعامل/ة المنزلي/ة بامتلاك واستخدام هاتف النقال؟



الشكل رقم (17)

يشير الشكل رقم (17) إلى أنّ نسبة مرتفعة من أصحاب العمل لا يمانعون من اقتناء عمالتهم المنزلية للهاتف النقال واستخدامه حيث أشار ما نسبته (94.79%) لموافقتهم، بينما مانع ذلك (4.62%) من أصحاب العمل.

16 - هل تثق/ين بالعامل/ة المنزلي/ة الذي يعمل لديك؟

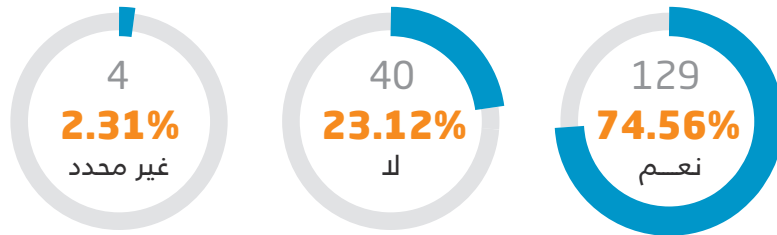


الشكل رقم (18)

يشير الشكل رقم (18) إلى أنّ أصحاب العمل يثقون بعمالتهم بدرجة متوسطة حيث أشار (72.25%) بأنهم يثقون بعمالتهم المنزلية، بينما أجاب (26.58%) من أصحاب العمل بعدم وجود ثقة ما بينهم وبين عمال المنازل.

مما يعطي مؤشر سلبي بعض الشيء والذي يحتاج لمتابعة وتعديل تلك البيئة، وقد يكون سبب ذلك لبعض التجارب السيئة التي عاشها أو سمع عنها بعض أصحاب العمل من ترك العمال لمنازل كفلائهم، أو تعديهم بالأذى على أحد أفراد الأسرة أو تلف مادي قد قاموا به.

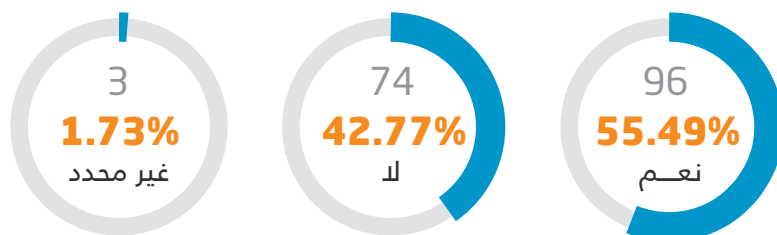
17 - هل تقوم/ين بتعويض العامل/ة المنزلي/ة في حال إصابته أثناء العمل؟



الشكل رقم (19)

يظهر من الشكل رقم (19) أنّ هناك ما مجموعه (129) من أصحاب العمل ويشكلون نسبة (74.56%) يقومون بتعويض عمال المنازل لديهم إذا ما تعرضوا لحادث أو إصابة عمل، بينما لا يقوم (23.12%) من أصحاب العمل بتقديم ذلك التعويض للعمالة المنزلية لديهم.

18 - هل سبق لك أن واجهت مشكلة ترك مكان العمل من عامل/ة منزلي/ة كان يعمل لديك ؟

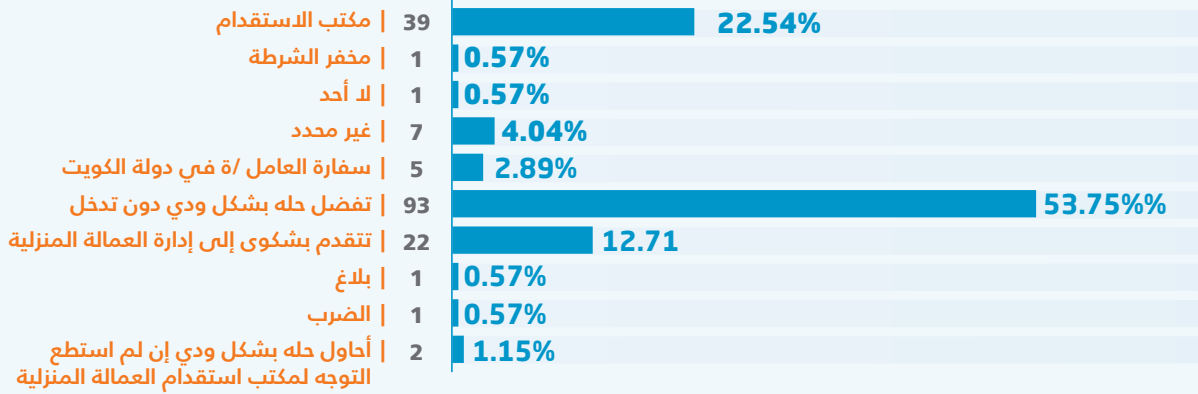


الشكل رقم (20)

يشير الشكل رقم (20) إلى أنّ (69 عائلة) أي ما نسبته (55.49%) قد واجهوا حالة ترك عمل لعمالة منزلية لديهم، وما يقارب على (42.77%) من العائلات لم توجه حالات ترك عمل لعمالة المنزلية.

وهذه المسألة تستحق أن نقف عندها حيث أن تكرار حالات ترك العمل لعمال المنازل تشكّل خطورة وبداية لمشكلة قد تظهر في حال ارتفاع الأعداد، مما يعطي مؤشر سلبي على العلاقة ما بين عمال المنازل وأصحاب العمل التي تنتهي بترك العمل من طرف عمال المنازل.

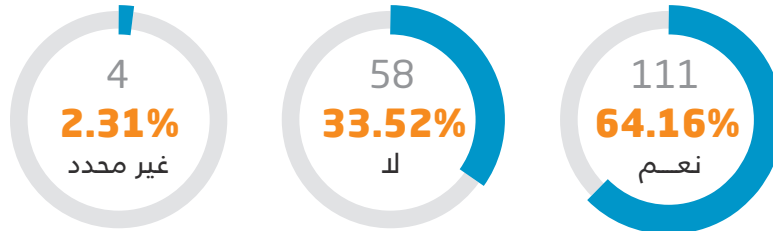
19 - في حال حدث نزاع بينك وبين العامل/ة المنزلي/ة إلى من تلجأ؟



الشكل رقم (21)

يظهر من الشكل رقم (21) أن ما نسبته (53.75%) من أصحاب العمل يتجهون لحل المشاكل بينهم وبين عمالهم المنزلية بشكل ودي دون تدخل من طرف ثالث، وكانت نسبة قليلة من تلجأ لطرف ثالث مثل مكاتب الاستقدام ونسبتهم (22.54%) من أصحاب العمل، بينما أشار (12.71%) إلى أنهم يتوجهون نحو إدارة العمالة المنزلية لحل مشكلاتهم مع العمالة المنزلية لديهم.

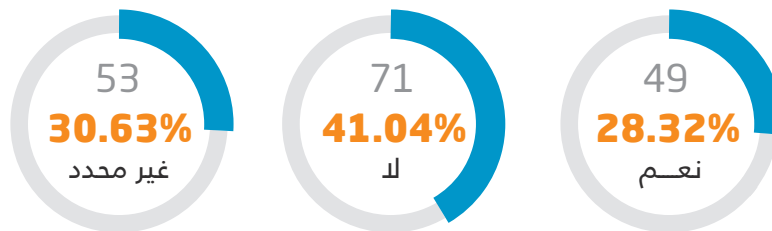
20 - هل سبق أن حدث نزاع أو سوء فهم بينك وبين العامل/ة المنزلي/ة؟



الشكل رقم (22)

يشير الشكل رقم (22) إلى أنّ (64.16%) من أصحاب العمل قد واجهوا نزاعات مع عمال المنازل خلال فترات متباعدة فقط (41.04%) منهم قد أخذت شكاوهم بجدية كما يشير الشكل رقم (23)، بينما (58) شخص من أصحاب العمل لم تواجه أي نوع من النزاعات والمشاكل ونسبتهم (33.52%) من أصحاب العمل.

21 - هل تم التعاطي بجدية مع شكاواك؟



الشكل رقم (23)

يشير الشكل رقم (23) بأنّ ما نسبته (41.04%) من الـ (111) شخص الذين واجهوا نزاعات مع أصحاب العمل لم تؤخذ شكاوهم على عمال المنازل بالأهمية والمتابعة التي تستحق، بينما تم معالجة شكاوى (28.32%) من أصحاب العمل وأخذ شكاوهم بالجدية المطلوبة.

أبرز النتائج والملاحظات حول مدى معرفة (أصحاب العمل) بقانون (2015/68) والتزامهم به:

يظهر من اجابات أصحاب العمل على الفقرات بعض الملاحظات التي لا بد أن تعطى أهمية ومتابعة من أصحاب القرار والمسؤولين عن ملف عمال المنازل، وخصوصاً بأن القانون رقم (2015/68) قد صدر قبل ثلاث سنوات، حيث فرض القانون التزامات على جميع الأطراف (صاحب العمل - العامل - مكتب الاستقدام)، ولعل من أهمها التزامات صاحب العمل والتي يترتب من خلالها العديد من الحقوق لعمال المنازل كالحق في الحصول على تذكرة العودة في نهاية العقد ومكافأة نهاية الخدمة ومنها ما يدخل ضمن ظروف العمل كتأمين السكن اللائق والملبس والمأكل ونفقات العلاج وعدم تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته.

ولا بد من تقييم مدى معرفة أصحاب العمل له وتطبيقه والتعرّف على فاعليته وتأثيره على جميع الأطراف ذات العلاقة، ومن تلك الملاحظات والمتعلقة بأصحاب العمل سيتم الإشارة إليها على شكل نتائج ما يلي:

1. يتضح من النتائج أن نسبة كبيرة من أصحاب العمل (62.2%) ليس لديهم معرفة في قانون (2015/68) رغم أهميته وحاجاتهم له لتنظيم علاقتهم بعمال المنازل.
2. ظهرت موافقة الغالبية ممن تم استطلاعهم على منح العامل المنزلي لتذكرة عودة إلى بلده الأصلي في نهاية عقد العمل حيث شكلوا (90.75% من المجموع)، بينما غير مؤيدين لهذا الأمر شكلوا (8% من المجموع)، وهذه من الحقوق المنصوص عليها بالقانون.
3. لقد رفض (56.64%) من أصحاب العمل منح العامل المنزلي لديهم مكافأة نهاية الخدمة بالرغم من أن القانون قد منحهم ذلك الحق. حيث حرص المشرع من خلال القانون آنف الذكر على المساواة بين عمال المنازل والعمال في القطاع الأهلي (الخاص) والذين يحصلون على مكافأة نهاية الخدمة تعادل أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر⁽¹⁰²⁾.
4. أشار (84.79%) من أصحاب العمل على أنهم لا يقومون بتكليف عمال المنازل ممن يعملون لديهم بأعمال قد تشكل خطورة عليهم، حيث رتب القانون 2015/68 من ضمن التزامات اصحاب العمل عدم جواز تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته الإنسانية⁽¹⁰³⁾. وقد تم التأكيد على وجوب مراعاة السمات الخاصة للعمل المنزلي، وعند الاقتضاء، مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة، وتعزيز الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية من خلال الاتفاقية رقم (177)⁽¹⁰⁴⁾، كما أكدت ذات الاتفاقية على ضرورة أن تنطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في العمل على العمل في المنزل مع مراعاة سماته الخاصة وتحدد الشروط التي يحظر بموجبها اسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل المنزلي لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة⁽¹⁰⁵⁾.

يحتفظ معظم أصحاب العمل ونسبتهم (91.90%) بوثائق السفر التي تعود لعمالتهم المنزلية مخالفين بذلك نصوص القانون. ولابد من الإشارة إلى أن المشرع قد ضمن القانون 2015/68 نصاً يحظر بموجبه أصحاب العمل من حجز أية مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل المنزلي كجواز السفر أو البطاقة المدنية، إلا أنه لم يصب بتضمين القانون آنف الذكر لأي عقوبات رادعة ضدّ اصحاب العمل الذين يحتجزون الوثائق الشخصية لعمال المنازل على الرغم من أن حجز جوازات السفر انتهاك متكرر.

(102) المادة (51) من القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي.

(103) انظر المادة (10) من قانون رقم 2015/68 بشأن عمال المنازل.

(104) انظر المادة (4) من الاتفاقية رقم (177) لعام 1996 بشأن العمل في المنزل.

(105) المادة (7) من الاتفاقية نفسها.

وعادة ما يبرر اصحاب العمل هذه الممارسة بالإشارة إلى تكاليف الاستقدام المرتفعة التي يدفعونها ولاعتقادهم بأن حيزهم لجواز السفر سيمنع عمال المنازل من ترك محل العمل، وكذلك لاعتقادهم بأن هذا الأمر سيوفر لهم الحماية من أي اتهام قانوني أو أي تصرف أو سلوك قد يقوم به العمال، ورغم ذلك فالعديد من عمال المنازل يقومون بترك العمل ويلجأون لسفارات بلدانهم⁽¹⁰⁶⁾.

أشار (56.64%) من أصحاب العمل أنهم لم يقوموا بعمل عقد ما بينهم وبين عمال المنازل. يتضح لنا بأن النسبة الأعلى هي لأصحاب العمل الذين افادوا بعدم وجود عقد عمل، رغم أن القانون 2015/68، أكد على عدم جواز إلحاق عمال المنازل بالعمل لدى اصحاب العمل إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية أو ثلاثية حسب الأحوال) صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بإدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربية والانجليزية⁽¹⁰⁷⁾.

وهذا ما يؤكد لنا عدم تأمين الحماية الفعالة لعمال المنازل بالمستوى المطلوب من خلال القانون 2015/68، لعدم تضمينه اجراءات يمكن من خلالها إلزام اصحاب العمل بعقود عمل مكتوبة.

وهذا ما يضعنا أمام تحدي في محاولة لإعادة تحديد موقع العمل المنزلي من القطاع غير المنظم إلى قطاع العمل المنظم، حيث أن العقد المكتوب ييطل المشاكل بإثبات وجود علاقة الاستخدام والشروط الموافقة عليها في حال نشوب خلاف بين الأطراف، ونظراً لعزلة عمال المنازل واستضعافهم وزيادة احتمال عدم معرفتهم بحقوقهم القانونية فأن عقد العمل يساهم في تمكينهم في نطاق علاقة الاستخدام⁽¹⁰⁸⁾.

5. تقوم عمال المنازل بالالتزام بالتعليمات المعطاة من أصحاب العمل، فقد رأى (84.79%) من أصحاب العمل ذلك. ولابد من الإشارة إلى أن أغلب الشكاوي التي وردت للجمعية الكويتية لحقوق الإنسان من عمال منازل كانت حول التأخر وعدم سداد الأجور، كما أفاد بذلك عمال المنازل من خلال استطلاع آرائهم بالاستبيان الخاص بهم، ورغم ذلك يفيد (89%) من اصحاب العمل حسب ادعائهم بعدم التأخر في سداد الأجور الشهرية، في حين (9%) يقر بأنه يتأخر في بعض الأحيان، كما يدعي (89%) من مجموع اصحاب العمل) بأنهم لا يتبعون اسلوب الخصم من أجر العامل في حال ارتكابه لخطأ أو مخالفة التعليمات، بينما يتبع (9%) اسلوب الخصم من حين إلى آخر، في حين أفاد (2%) بأنهم يقومون بالخصم من اجر العامل بشكل مستمر في حال ارتكابه لخطأ أو مخالفة.

6. يقوم عمال المنازل بالعمل لمدة تزيد عن عشر ساعات كما رأى (49.13%) من أصحاب العمل كما أشار (39.88%) من أصحاب العمل أنهم لا يقوموا بمنح عمال المنازل لديهم أي أجر مقابل العمل الإضافي.

7. لا يوافق (28.90%) من أصحاب العمل على منح عمالتهم المنزلية يوم راحة بالأسبوع بينما أشار (42.19%) منهم أنهم يمنحونهم إجازة أسبوعية أحياناً رغم أنها من حقوقهم المشروعة قانوناً. كما لم يوافق (45.66%) من أصحاب العمل على خروج عمالتهم من المنزل خلال أيام الراحة.

8. رغم أن القانون يمنح عمال المنازل إجازة سنوية مدفوعة الأجر إلا أن (51.44%) من أصحاب العمل رفض ذلك، وآخرون من أصحاب العمل يمنحونهم إياها أحياناً ونسبتهم (13.87%).

9. لقد كانت نسبة ثقة أصحاب العمل بعمال المنازل لدرجة جيدة حيث أشار (72.25%) أنهم يثقون بعمال المنازل.

10. أشار (74.56%) من أصحاب العمل بأنهم يعرضون عمال المنازل ممن يعملون لديهم في حال الضرر

(106) تقرير لمنظمة هيومن رايتس ووتش في العام 2010 (الطرق المسدودة)- الإساءة إلى عاملات المنازل الوافدات عبر نظام الكفالة الكويتي - فقرة مصادرة جوازات السفر - الصفحة 48.

(107) المادة (18) من القانون 2015/ 68 بشأن عمال المنازل.

(108) الحماية الفعالة للعمال المنزليين - دليل لوضع قوانين العمل لمنظمة العمل الدولية -2012 الفصل الثالث- الباب الأول (عقود العمل المكتوبة أو تفاصيل التوظيف).

أو الأذى الذي قد يلحق به بالعمل. وقد واجه (55.49%) من أصحاب العمل مشكلة ترك مكان العمل من عمال منازل يعملون لديهم سابقاً.

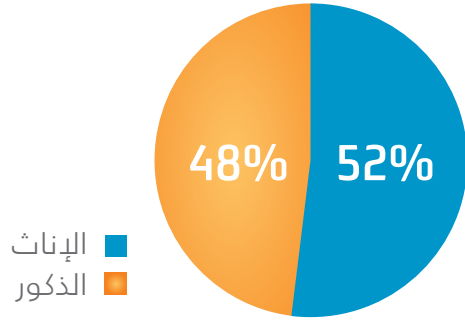
11. يتجه (53.75%) من أصحاب العمل لاختيار الحل الودي دون تدخل طرف ثالث في حل مشكلاته مع عمال المنازل و(22.54%) يستعين بمكاتب الاستقدام فقط، ويرى (28.32%) أنه قد تم التعاطي مع شكواه بجديّة.

إلا أن التزام عمال المنازل ليس نابعاً من معرفتهم بالقانون لأن الغالبية منهم ليسوا على علم بما يتضمنه القانون من احكام، ولا نعتقد بأنه نابع عن رضا العامل المنزلي في ظل العديد من الانتهاكات التي يتعرضون لها، لذا يمكننا القول بأن الدافع الرئيسي لالتزام عمال المنازل بتعليمات وتوجيهات صاحب العمل هو الخوف من التعرض للإساءة وهذا ما لمسناه من خلال الاستبيان الذي وجه لعمال المنازل (كما سيتم الإشارة له في القسم الثاني من تحليل النتائج) حول ما إذا كانوا يشعرون بالراحة والأمان أثناء العمل لدى اصحاب عملهم وقد افاد معظمهم بعدم الشعور بالراحة والأمان.

ثانياً: عمال المنازل

ث. وصف خصائص العينة.

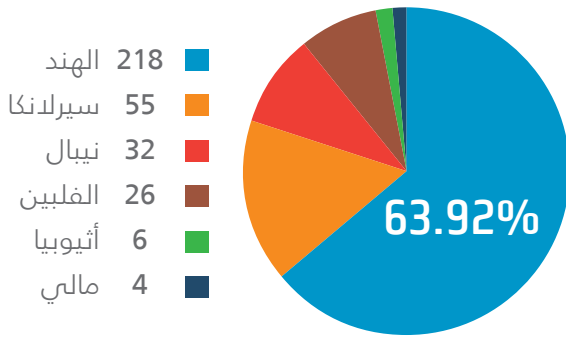
تم توزيع الاستبيان على (380) من عمال المنازل بمختلف المستويات العلمية والعمرية ومن أجناس وجنسيات مختلفة، وفيما يلي وصف الخصائص الديموغرافية لتلك العينة من عمال المنازل:



الشكل رقم (24): توزيع عمال المنازل حسب الجنس

• متغير الجنس.

يلاحظ من الشكل رقم (24) بأن الذكور يشكلون نسبة (48%) من عينة الدراسة من عمال المنازل الذين أجابوا عن الاستبيان، وتشكل الإناث منهم ما نسبته (52%) من مجموع عينة الدراسة والتي تراوحت أعمارهم ما بين (23-45 عاماً).



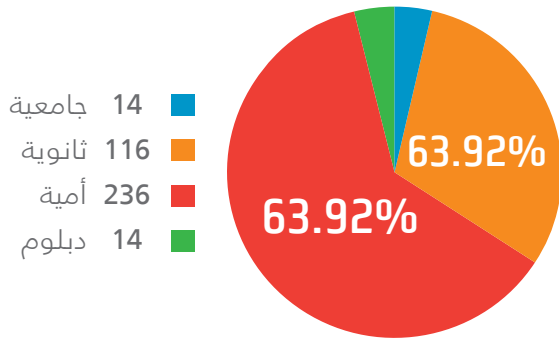
الشكل رقم (25): توزيع عمال المنازل حسب متغير الجنسية

• متغير الجنسية.

يلاحظ من الشكل رقم (25) أن معظم عينة الدراسة من عمال المنازل هم من الجنسية الهندية وأعدادهم (218) والذين يشكلون (63.92%) من عينة الدراسة، وباقي العينة كانوا من الجنسيات السريلانكية (55)، والجنسية النيبالية (32)، والفلبينية (26) والاثيوبية (6) والجنسية المالية (4).

وتتنوع وظائف عمال المنازل الذكور بين السائق أو الطباخ. والإناث ما بين رعاية الأطفال و تنظيف المنزل وأعمال الطبخ.

• متغير المستوى التعليمي.



الشكل رقم (26): توزيع عمال المنازل حسب متغير المستوى التعليمي

يلاحظ من الشكل رقم (26) أن معظم عينة الدراسة من غير المتعلمين وأعدادهم (218) والذين يشكلون (63.92%) من عينة الدراسة، بينما حاملي الشهادة الثانوية تبلغ أعدادهم (116) بنسبة تقدر (30.52%)، حيث يلاحظ ندرة الشهادات ما بعد الثانوية العامة التي تبلغ نسبتها (5.56%) وقد يكون سبب ذلك أن أعمالهم في معظمها أعمال المنزلية، وقليل يذهب باتجاه تربية الأطفال والعناية بهم حيث قد يفضل المتعلم فيها.

ج. استجابات عمال المنازل حول القانون (2015/68)

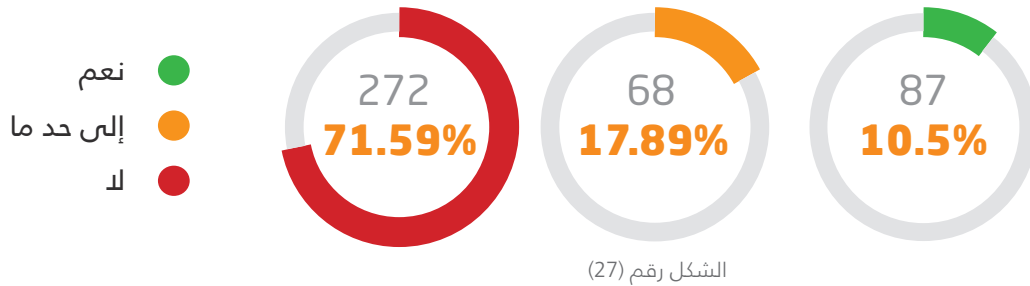
تضمنت أسئلة الدراسة فقرات حول مدى معرفة أصحاب العمل بالقانون 68 لسنة 2015 وبنوده وتطبيقه وفاعليته من حيث العديد من الالتزامات على اصحاب العمل منها دفع الأجر الشهري المتفق عليه في نهاية كل شهر بموجب ائصال استلام، والالتزام بإطعام العامل المنزلي وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وتأمين السكن اللائق الذي تتوفر فيه سبل المعيشة اللائقة، وعدم تكليف العامل بأي أعمال خطيرة

من شأنها أن تؤثر على صحته وعدم حجز الوثائق الشخصية للعامل المنزلي مثل جواز السفر وغيرها من الالتزامات المترتبة على اصحاب العمل.

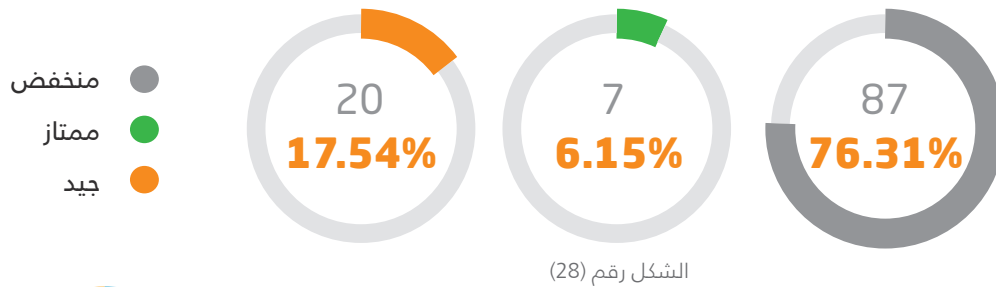
حيث أن استجابات أصحاب العمل حول فقرات الاستبيان جاءت كما يلي:

1 - هل لديك معرفة بوجود القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية قانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية في الكويت؟

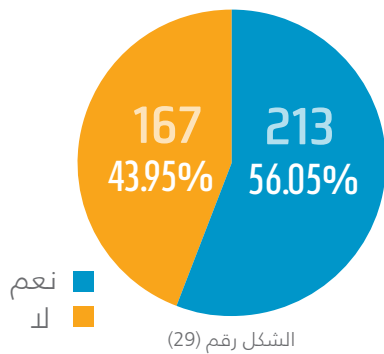
في حال الإجابة بـ (نعم)، كيف ترى تعامل القانون مع حقوق عمال المنازل؟



يشير الشكل رقم (27) إلى أنّ (272 فرد) أي ما نسبته (71.59%) من عمال المنازل ليس لديهم معرفة بالقانون رقم (68/2015)، بينما أجاب (40 فرد) من عمال المنازل بأنهم يعرفون القانون بشكل جيد و(68 فرد) إلى حد ما بما مجموعه (108 فرد) يمتلكون معرفة حول القانون ولو بمسئوى بسيط، ولكن التفراقة أن (87 فرد منهم) يرون أن القانون لم يعطهم حقوقهم كما يظهر في الشكل رقم (28) فقط نسبة الأشخاص الذين يمتلكون معرفة حول القانون يشكلون (10.52%) من عمال المنازل فقط.

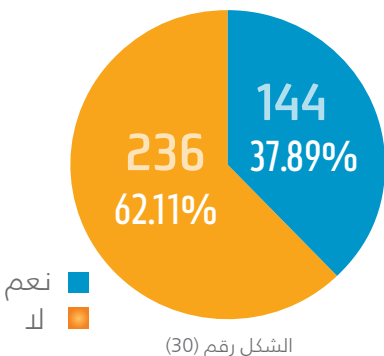


2 - هل تعلم/ين أن لديك/ي حق الحصول على تذكرة عودة إلى بلدك في نهاية عقد العمل؟



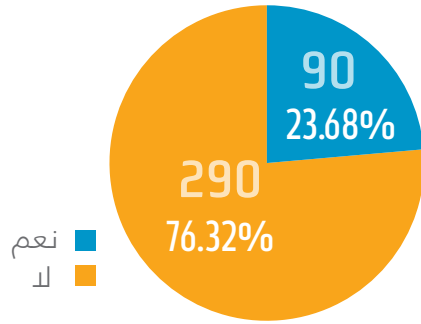
يشير الشكل رقم (29) إلى أنّ (167 فرد) أي ما نسبته (43.95%) من عمال المنازل ليس لديهم معرفة بحقوقهم في الحصول على تذكرة سفر للعودة إلى بلادهم بعد نهاية العقد حسب القانون، بينما أجاب (213 فرد) من عمال المنازل بأنهم يعلمون بحقوقهم في ذلك بما نسبته (56.05%) من عمال المنازل فقط.

3 - هل تعلم/ين أن لديك/ي حق الحصول على مكافأة نهاية خدمة في نهاية عقد العمل؟



يشير الشكل رقم (30) إلى أنّ القطاع الأكبر من عمال المنازل وعددهم (236) ويشكلون نسبة (62.11%) ليس لديهم علم بحقوقهم في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بقيمة راتب شهر عن كل سنة كما عليها القانون. بينما أشار (37.89%) أنهم يعلمون عنها.

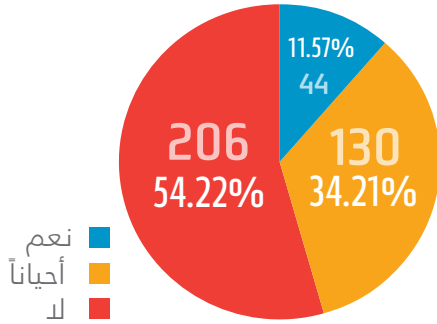
4 - في حال حصولك على راتبك نقداً هل توقع/ي على إيصال إستلام ؟



(الشكل رقم 31)

يشير الشكل رقم (31) فيما يتعلق بالتوقع من العامل أو العاملة المنزلية على وصل يفيد باستلامهم الراتب الشهري بأن (76.32%) من عمال المنازل لا يوقعون على وصل يفيد باستلامهم راتبهم الشهري، بينما أشار (23.68%) منهم إلى أنهم في حال سداد الراتب نقداً فأنهم يوقعوا على وصل بذلك.

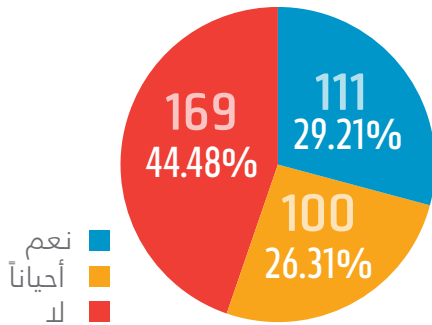
5 - هل يقوم صاحب العمل بخصم جزء من راتبك الشهري ؟



(الشكل رقم 32)

يشير الشكل رقم (32) إلى أنّ صاحب العمل يقوم بخصم جزء من راتبهم الشهري أي ما نسبته (11.57%) منهم، كما وأشار (34.21%) من عمال المنازل أن صاحب العمل يقوم بالخصم من راتبهم الشهري أحياناً، بينما (54.22%) من عمال المنازل لا يتم خصم مبالغ مالية من راتبهم الشهري من قبل أصحاب العمل.

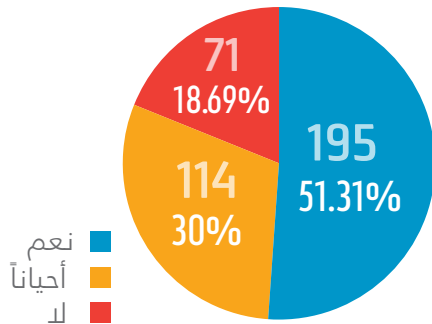
6 - هل يتم تكليفك/ي أحياناً بأعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحتك؟



(الشكل رقم 33)

يشير الشكل رقم (33) إلى أنّ ما مجموعه (111) عامل وعاملة منزلية يتم تكليفهم بأعمال تشكّل خطورة عليهم ونسبتهم (29.21%)، وهناك نسبة (26.31%) يطلب منهم أحياناً أعمال خطيرة تؤثر على صحتهم، بينما أشار (44.48%) بأنهم لا يكلفون بأعمال خطيرة تهدد حياتهم.

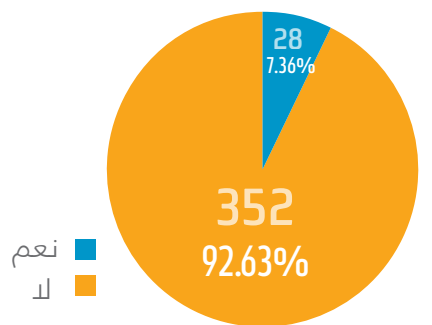
7 - هل مسكنك مناسب ويحتوي على متطلبات العيش الكريم؟



(الشكل رقم 34)

يشير الشكل رقم (34) إلى أنّ (51.31%) من عمال المنازل يرون أن مسكنهم مناسب ويراعي متطلبات العيش الكريم، بينما (18.69%) لا يرون ذلك بل أن مسكنهم لا يراعي متطلبات العيش الكريم، كما أشار (30%) على ذلك السؤال ب (أحياناً).

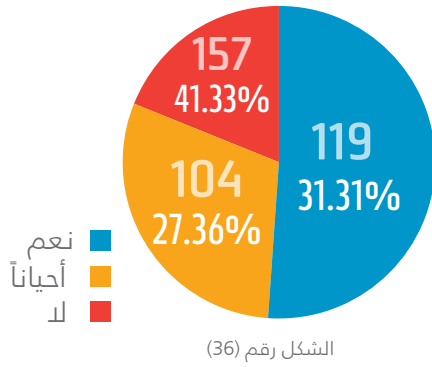
8 - هل تحتفظ/ين بالوثائق الشخصية كجواز السفر الخاص بك لديك؟



(الشكل رقم 35)

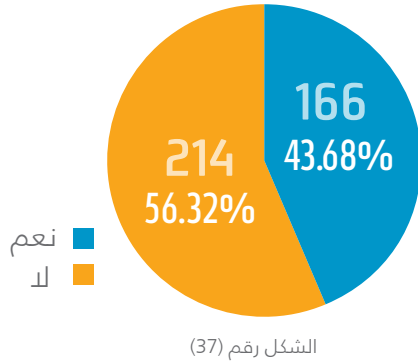
يشير الشكل رقم (34) إلى أنّ (92.63%) لا يحتفظون بوثائق السفر المتعلقة بهم، وعدد بسيط جداً فقط يحتفظون بها وعددهم (28) ويشكلون نسبة (7.36%). مما يعطي انطباعاً بعدم اتباع بنود القانون الذي يعطي الحق للعمالة المنزلية بالاحتفاظ بوثائقهم المتعلقة بالسفر لديهم وعدم حجزها لدى أصحاب العمل.

9 - هل يتم معاملتك/ي بطريقة انسانية لائقة فيها احترام لخصوصيتك؟



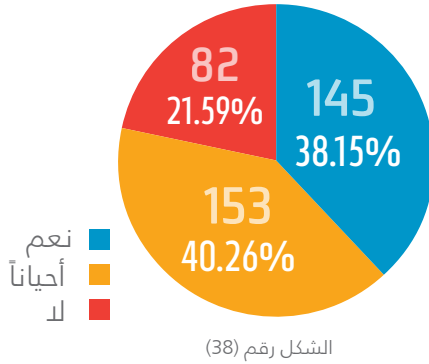
يشير الشكل رقم (36) إلى أنّ (157 فرد) ما نسبته (41.33%) من عمال المنازل يرون أن التعامل معهم من قبل أصحاب العمل لا يراعى فيه الجانب الإنساني ولا يحتوي احترام لخصوصيتهم، وكذلك (27.36%) بأنهم أحياناً يتعرضون لتلك المعاملة غير الانسانية، بينما أشار (31.31%) أن خصوصيتهم وانسانيتهم يتم مراعاتها داخل بيئة العمل.

10 - هل هناك عقد مكتوب بينك وبين صاحب العمل (الكفيل)؟



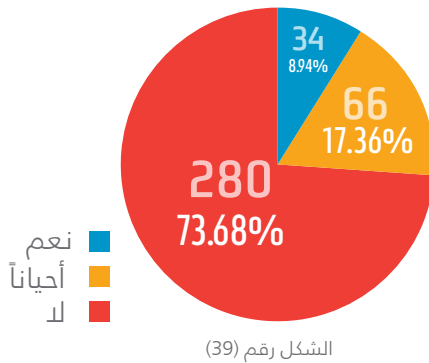
يتّضح من الشكل رقم (37) أنّ (56.32%) من عمال المنازل لا يملكون عقد ما بينهم وبين أصحاب العمل (الكفلاء)، بينما فقط (43.68%) منهم لديهم عقد ما بينهم وبين عمال المنازل لديهم.

11 - هل تستلم/ين راتبك الشهري في وقته دون تأخير؟



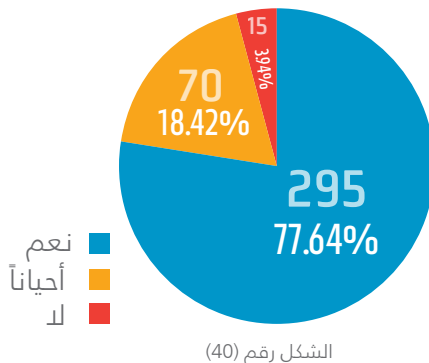
يظهر من الشكل رقم (38) أن (38.15%) من أصحاب العمل فقط الذين يحصلون على راتبهم الشهري في وقته دون تأخير، بينما أشار (40.26%) إلى أنّه أحياناً تتأخر رواتبهم الشهرية، كما أشار (145 فرد) ما نسبته (21.59%) أن رواتبهم دائماً تتأخر.

12 - هل تحصل/ين على أجر إضافي مقابل العمل لساعات إضافية؟



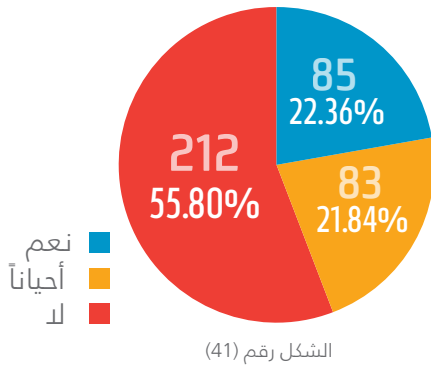
يشير الشكل رقم (39) إلى أنّ (73.68%) من عمال المنازل لا يحصلون على أجر إضافي مقابل العمل لساعات إضافية، بينما اشار (8.94%) من عمال المنازل فقط أنهم يحصلوا على بدل مادي نظير العمل الإضافي الذي يقومون به، وكذلك أشار (17.36%) أنهم أحياناً يحصلون على أجر مقابل العمل الإضافي.

13 - هل تعمل/ين لأكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد؟



يشير الشكل رقم (40) إلى أنّ (295) من عمال المنازل وما نسبته (77.64%) يعملون لأكثر من عشر ساعات يومياً، بينما فقط (3.94%) منهم لا يعملون لأكثر من عشر ساعات يومياً، وهناك (18.94%) أحياناً ما يعملون لأكثر من عشر ساعات.

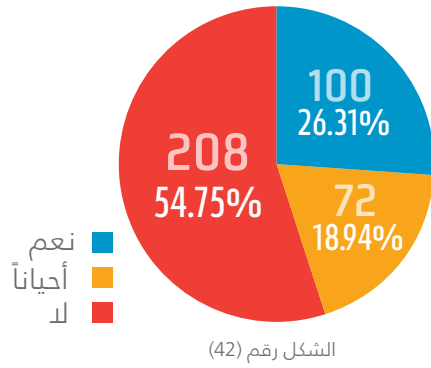
14 - هل يسمح لك بالحصول على راحة اسبوعية ليوم واحد؟



يشير الشكل رقم (41) أنّ (55.80%) من عمال المنازل لا يسمح لهم بالحصول على يوم راحة أسبوعياً، بينما أشار (21.84%) أنهم أحياناً يحصلون على يوم راحة أسبوعياً، في حين أشار (22.36%) أنهم يحصلون عليها.

مما يدل على عدم معرفة وضعف التزام لينود القانون (2015/68) الذي يعطي العامل المنزلي حق في إجازة أسبوعية.

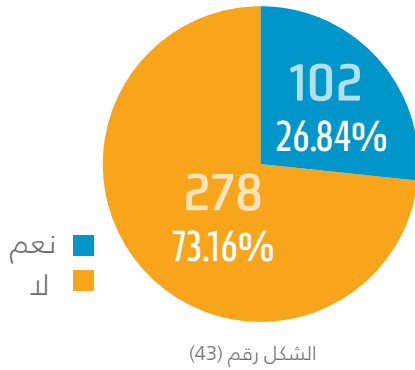
15 - هل تسمح/ين للعاملة/ة المنزلي/ة بالخروج من المنزل في يوم الراحة الاسبوعية؟



يظهر من الشكل رقم (42) إلى أنّ النسبة الكبيرة من عمال المنازل وهم يشكلون (54.75%) لا يسمح لهم بمغادرة المنزل في إجازتهم الأسبوعية، بينما أشار (26.31%) منهم أنه يسمح لهم بالخروج، و(18.94%) يسمح لهم بالخروج من المنزل أحياناً.

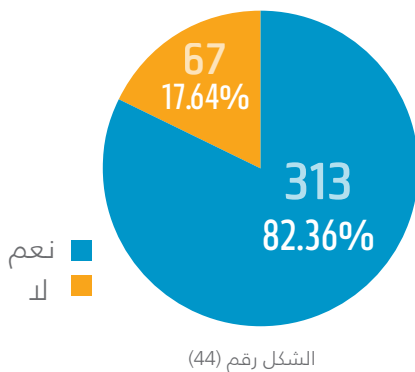
وقد يكون مبرر ذلك لخوف أصحاب العمل من هرب العاملة المنزلية أو اختلاطها بأشخاص غير مرغوب بهم مما يشكل خطر.

16 - هل تقوم/ين بمنح العامل/ة المنزلي/ة إجازة سنوية مدفوعة الأجر؟



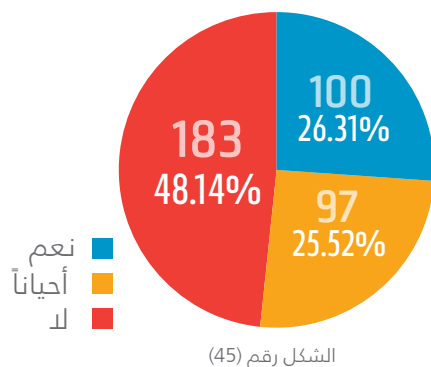
يشير الشكل رقم (43) إلى أنّ (278) من عمال المنازل أي ما نسبته (73.16%) لا يحصلون على إجازة سنوية مدفوعة الأجر من أصحاب العمل والذي يكفلها لهم القانون، بينما يتم منح (26.84%) منهم تلك الإجازة السنوية مدفوعة الأجر على الرغم من وجود قانون ينص على حق عمال المنازل في تلك الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.

17 - هل تسمح/ين للعامل/ة المنزلي/ة بامتلاك واستخدام هاتف النقال؟

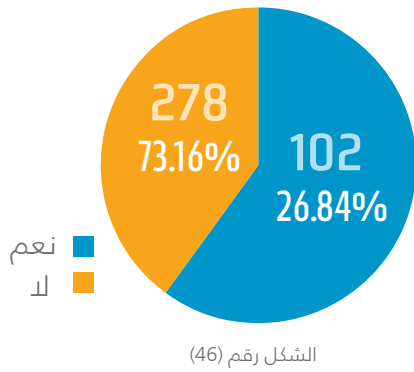


يشير الشكل رقم (44) إلى أنّ نسبة مرتفعة من عمال المنازل لا يمانع أصحاب العمل من اقتنائهم للهاتف النقال واستخدامه حيث أشار ما نسبته (94.79%) لموافقتهم، بينما مانع ذلك (17.64%) من عمال المنازل بعد السماح لهم باقتناء الهاتف النقال واستخدامه.

18 - هل تتعرض/ين للإساءة خلال عملك؟



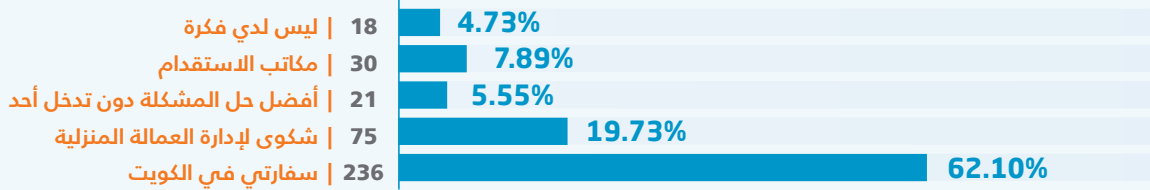
يشير الشكل رقم (45) إلى أنّ (26.31%) من عمال المنازل يتعرضون للإساءة خلال العمل، و (25.52%) يتعرضون أحياناً إلى ذلك، بينما (48.17%) من عمال المنازل لا يتعرضون للإساءة من قبل أصحاب العمل خلال عملهم.



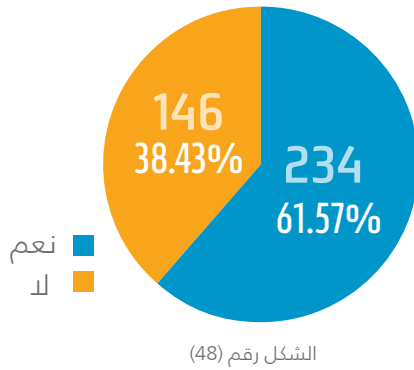
19 - هل أنت راضي/ة عن عملك في الكويت؟

يظهر من الشكل رقم (46) أنّ (60%) من عمال المنازل راضين عن عملهم في الكويت، بينما يرى (40%) بأنهم غير راضون عن عملهم.

20 - في حال حدث نزاع بينك وبين العامل/ة المنزلي/ة إلى من تلجأ؟

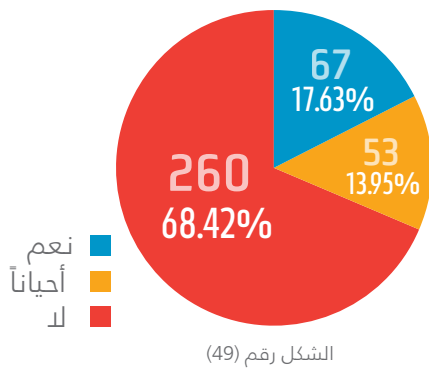


يظهر من الشكل رقم (47) أنّ ما نسبته (62.10%) من عمال المنازل يتجهون لحل المشاكل بينهم وبين كفلائهم من خلال سفاراتهم في الكويت، ويتّجه (19.73%) منهم نحو إدارة العمالة المنزلية مباشرة، بينما مكاتب الاستقدام يتم الاستعانة بها من قبل (7.89%) من عمال المنازل، وكانت نسبة قليلة منهم لا تفضّل اللجوء لأي طرف والاعتماد على الذات في حل مشاكلهم وكانت نسبتهم (5.55%). بينما أشار (4.73%) بأنهم لا يمتلكون معرفة حول أين يذهبون.



21 - هل سبق أن حدث نزاع أو سوء فهم بينك وبين العامل/ة المنزلي/ة؟

يشير الشكل رقم (48) إلى أنّ (234) من عمال المنازل ونسبتهم (61.57%) قد واجهوا نزاعات مع أصحاب العمل خلال فترات متباعدة وغالبيتهم لم تؤخذ شكاوهم بجدية (، وأن (146) من عمال المنازل لم يواجهوا أي نوع من النزاعات والمشاكل ونسبتهم (38.43%) مع أصحاب العمل.



22 - هل تم التعاطي بجدية مع شكاواك؟

يشير الشكل رقم (49) بأنّ (68.42%) من عمال المنازل لم تؤخذ شكاوهم بالأهمية والمتابعة التي تستحق، بينما تم معالجة شكوى (17.63%) من عمال المنازل وأخذ شكاوهم بالجدية المطلوبة. بينما لم يشر (13.95%) إلى استجابة محددة.

أبرز النتائج والملاحظات حول مدى معرفة (عمال المنازل) بقانون (2015/68) والتزامهم به:

يظهر من اجابات عمال المنازل على الاستبيان بعض الملاحظات التي لا بد أن تعطى أهمية ومتابعة من أصحاب القرار والمسؤولين عن ملف عمال المنازل، وخصوصاً بأن القانون رقم (2015/68) لقد صدر قبل ثلاث سنوات، حيث فرض القانون التزامات على جميع الأطراف (صاحب العمل – العامل – مكتب الاستقدام)، ولعل من أهمها التزامات صاحب العمل والتي يترتب من خلالها العديد من الحقوق لعمال المنازل كالحق في الحصول على تذكرة العودة في نهاية العقد ومكافأة نهاية الخدمة ومنها ما يدخل ضمن ظروف العمل كتأمين السكن اللائق والملبس والمأكل ونفقات العلاج وعدم تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته. ولكن نرى من خلال تحليل استجابات عمال المنازل بأن الردود مبالغ فيها حول مطابقة العمل المكلف به عمال المنازل لما يتضمنه عقد العمل (حسب آراء أصحاب العمل) لأن عمال المنازل من خلال الاستبيان الخاص بهم أكدوا على عكس ما ذكره اصحاب العمل، بالإضافة إلى ما يتم رصده من انتهاكات يتعرض لها عمال المنازل أبرزها طول ساعات العمل بدون راحة والعمل لفترات طويلة من دون أجر إضافي، والتأخر في صرف الأجور الشهرية، والحرمان من الحصول على إجازة سنوية أو راحة أسبوعية ومنعهم من الخروج لقضائهم، ومصادرة جوازات السفر من قبل اصحاب العمل، يؤكد حقيقة عدم مطابقة الأعمال التي يكلف بها هؤلاء العمال لما يتضمنه عقد العمل.

حيث لا بد من تقييم مدى معرفة عمال المنازل للقانون وتطبيقه والتعرف على فاعليته، ومن تلك الملاحظات والمتعلقة بعمال المنازل، سيتم الإشارة إليها على شكل نتائج ما يلي:

1. يتضح من النتائج أن نسبة كبيرة من عمال المنازل (71.9%) ليس لديهم معرفة في قانون (2015/68) رغم أهميته وحاجاتهم له لتنظيم علاقتهم بأصحاب العمل. وهذا يعود لعدة أسباب منها عدم التوعية بالقانون وانخفاض مستوى الدعم المقدم من سفارات البلدان المرسله للعمالة، وانخفاض المستوى التعليمي لعمال المنازل، وعدم نشر القانون والحرص في تطبيقه.

ظهرت موافقة الغالبية ممن تم استطلاعهم على أن العامل المنزلي ليست لديه المعرفة حول حقه في الحصول على تذكرة عودة إلى بلده الأصلي بالرغم من كونها من الحقوق المنصوص عليها بالقانون. كما أشار (62.1%) من عمال المنازل عدم درايتهم بحقوقهم بالحصول على مكافأة نهاية الخدمة بالرغم من أن القانون قد منحهم ذلك الحق أيضاً. حيث حرص المشرع من خلال القانون آنف الذكر على المساواة بين عمال المنازل والعمال في القطاع الأهلي (الخاص) والذين يحصلون على مكافأة نهاية الخدمة تعادل أجر خمسة عشر يوماً عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية بحيث لا تزيد المكافأة في مجموعها عن أجر سنة ونصف وذلك للعمال الذين يتقاضون أجورهم بالشهر⁽¹⁰⁹⁾.

2. أشار (29.1%) من عمال المنازل إلى أنه يتم تكليفهم بأعمال قد تشكل خطورة عليهم كم رأى (26.3%) أنه أحياناً يتم تكليفهم بذلك، رغم أن القانون وضع ذلك من ضمن التزامات اصحاب العمل بعدم جواز تكليف العامل المنزلي بأي أعمال خطيرة من شأنها أن تؤثر على صحته أو تهين كرامته الإنسانية⁽¹¹⁰⁾. لذا يجب مراعاة السمات الخاصة للعمل المنزلي، وعند الاقتضاء، مراعاة الشروط السارية على نوع العمل المطابق أو المماثل الذي يؤدي في المنشأة، وتعزيز الحماية في مجال السلامة والصحة المهنية⁽¹¹¹⁾، كما أكدت الاتفاقية 177 على ضرورة أن تنطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة

(109) المادة (51) من القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي.

(110) انظر المادة (10) من قانون رقم 2015/68 بشأن عمال المنازل.

(111) انظر المادة (4) من الاتفاقية رقم (177) لعام 1996 بشأن العمل في المنزل.

بالسلامة والصحة في العمل على العمل في المنزل مع مراعاة سماته الخاصة وتحدد الشروط التي يحظر بموجبها اسناد بعض أنواع العمل واستعمال بعض المواد في العمل المنزلي لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة (112).

3. يظهر من النتائج أن ما نسبته (92.6%) من عمال المنازل لا يحتفظون بوثائق السفر التي تعود لهم وهذا ما يخالف نصوص القانون. ولا بد من الإشارة إلى أن المشرع قد ضمن القانون 2015/68 نصاً يحظر بموجبه أصحاب العمل من حجز أي مستندات أو وثائق إثبات شخصية للعامل المنزلي كجواز السفر أو البطاقة المدنية، إلا أنه لم يصب بتضمين القانون آنف الذكر لأي عقوبات رادعة ضد أصحاب العمل الذين يحتجزون الوثائق الشخصية لعمال المنازل على الرغم من أن حجز جوازات السفر انتهاك متكرر.

وعادة ما يبرر أصحاب العمل هذه الممارسة بالإشارة إلى تكاليف الاستقدام المرتفعة التي يدفعونها ولاعتقادهم بأن حجزهم لجواز السفر سيمنع عمال المنازل من ترك محل العمل، وكذلك لاعتقادهم بأن هذا الأمر سيوفر لهم الحماية من أي اتهام قانوني أو أي تصرف أو سلوك قد يقوم به العمال، ورغم ذلك فالعديد من عمال المنازل يقومون بترك العمل ويلجئون لسفارات بلدانهم (113).

4. أشار (56.3%) من عمال المنازل أنهم لم يوقعوا على عقود بينهم وبين أصحاب العمل (الكفلاء) حيث يتضح لنا بأنهم النسبة الأعلى العمل الذين افادوا بعدم وجود عقد عمل، رغم أن القانون 2015/68، أكد على عدم جواز إلحاق عمال المنازل بالعمل لدى أصحاب العمل إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية أو ثلاثية حسب الأحوال) صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربية والانجليزية (114).

وهذا ما يؤكد لنا عدم تأمين الحماية الفعالة لعمال المنازل بالمستوى المطلوب من خلال القانون 2015/68، لعدم تضمينه اجراءات يمكن من خلالها إلزام أصحاب العمل بعقود عمل مكتوبة.

وهذا ما يضعنا أمام تحدي في محاولة لإعادة تحديد موقع العمل المنزلي من القطاع غير المنظم إلى قطاع العمل المنظم، حيث أن العقد المكتوب يبطل المشاكل بإثبات وجود علاقة الاستخدام والشروط الموافق عليها في حال نشوب خلاف بين الأطراف، ونظراً لعزلة عمال المنازل واستضعافهم وزيادة احتمال عدم معرفتهم بحقوقهم القانونية فأن عقد العمل يساهم في تمكينهم في نطاق علاقة الاستخدام (115).

5. يقوم عمال المنازل بالالتزام بالتعليمات المعطاة من أصحاب العمل، فقد رأى (84.79%) من أصحاب العمل ذلك. ولكن رغم ذلك ما بين ال(أحياناً) و (دائماً) فقد أشار (68.6%) من عمال المنازل أن أصحاب العمل لا يتعاملون معهم بطريقة إنسانية تحترم خصوصيتهم، كما يتم خصم مبلغ من الرتب الشهري ل (11.57%) كما وأشار ما نسبته (34.2%) إلى أنهم أحياناً ما يتم الخصم منهم. كما ظهر أن ما نسبته (32.15%) فقط من عمال المنازل هم فقط من يستلمون رواتبهم الشهرية دون تأخير. وأكثر من نصف عمال المنازل قد أجابوا بأنهم يتعرضون للإساءة أحياناً. وقد ظهر أن (40%) من عمال المنازل غير راضون عن عملهم في الكويت. وتلك البيانات لا بد من التعامل معها بجدية في ظل غياب فاعلية القانون والعمل به. ولا بد من الإشارة إلى أن أغلب الشكاوي التي وردت للجمعية الكويتية لحقوق الإنسان من عمال منازل كانت حول التأخر وعدم سداد الأجور.

6. تقوم معظم عمال المنازل بالعمل لمدة تزيد عن عشر ساعات كما أشار أكثر من (76%) من عمال

(112) المادة (7) من الاتفاقية نفسها.

(113) تقرير لمنظمة هيومن رايتس ووتش في العام 2010 (الطرق المسدودة)- الإساءة إلى عاملات المنازل الوافدات عبر نظام الكفالة الكويتي - فقرة مصادرة جوازات السفر - الصفحة 48.

(114) المادة (18) من القانون 2015/ 68 بشأن عمال المنازل.

(115) الحماية الفعالة للعمال المنزليين - دليل لوضع قوانين العمل لمنظمة العمل الدولية - 2012 الفصل الثالث- الباب الأول (عقود العمل المكتوبة أو تفاصيل التوظيف).

المنازل، كما أشار فقط (8.9%) أنهم يحصلون على أجر مقابل العمل الإضافي. الذي يقومون به.

7. إن نسبة (22.3%) فقط من عمال المنازل هم فقط من يسمح لهم بالحصول على يوم راحة بالأسبوع، وكما أشار أكثر من (73%) منهم أنهم لا يتم منحهم إجازة سنوية مدفوعة الأجر رغم أن القانون يمنح عمال المنازل إجازة سنوية مدفوعة الأجر.

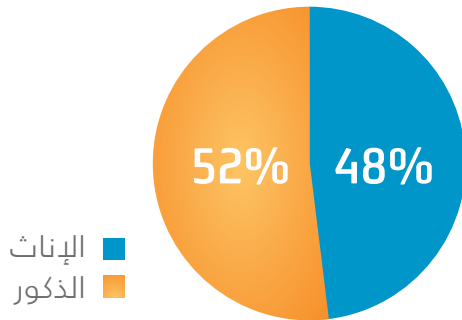
8. يتجه (62.10%) من عمال المنازل لحل المشاكل بينهم وبين كفلائهم من خلال سفاراتهم في الكويت، ويتجه (19.73%) منهم نحو إدارة العمالة المنزلية إدارة العمالة المنزلية مباشرة، بينما مكاتب الاستقدام يتم الاستعانة بها من قبل (7.89%)، ويلاحظ غياب قوي جداً لدور مكاتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية رغم أن القانون نظم وحدد مواقع خاصة لتقديم الشكاوي وتوجه العمالة نحو سفارتهم مباشرة قد يعطي مؤشر لعدم معرفة بالقانون (2015/68) من جهة، وعدم الثقة بقدرة الجهات الرسمية بحل الشكاوي. وهذا ما أكدته نتائج الاستبيان حيث أشار (17.6%) من عمال المنازل فقط أنه قد تم التعاطي مع شكواه بجدية.

ثالثاً: العاملون في منظمات المجتمع المدني

ث. وصف خصائص العينة.

تم توزيع الاستبيان على (25) شخص من العاملين في منظمات المجتمع المدني باختلاف أنشطتها، وذات العلاقة بموضوع الدراسة (الاستطلاع)، حيث شاركت عدد من منظمات المجتمع المدني بالدراسة مثل: رابطة الاجتماعيين، والجمعية الكويتية لحقوق الإنسان، وجمعية العمل الاجتماعي والاتحاد العام لعمال الكويت والجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان والجمعية الكويتية لدعم المخترعين وجمعية المحامين والجمعية الثقافية النسائية وجمعية العلاقات العامة الكويتية، كما وشارك فريق تطوعي لمساعدة العمالة ومركز ذوي الإعاقة، والهيئة العالمية الخيرية الإسلامية والجالية الهندية «اقليم كيرلا» ومكتب حماية الطفل من الإساءة وأخيراً جمعية (UN Woman)، وفيما يلي وصف الخصائص الديموغرافية لتلك العينة من أصحاب العمل:

• متغير الجنس.



الشكل رقم (50): توزيع العاملين في منظمات المجتمع المدني حسب متغير الجنس

يلحظ من الشكل رقم (50) بأن الإناث يشكلون نسبة (48%) من عينة الدراسة من العاملين في منظمات المجتمع المدني في الكويت الذين أجابوا عن الاستبيان، ويشكّل الإناث منهم ما نسبته (48%).

• أنشطة المنظمات وأعمالها.

تنوعت أنشطة المنظمات ال (15) فيما يتعلق بطبيعة الخدمات التي تم إنشاء الجمعية من أجلها، وكانت جميعها مرتبطة بتقديم التوعية والمناصرة والدعم المادي والمعنوي أحياناً. وأما الخدمات التي تقدمها تلك المنظمات للعمالة المنزلية فهي تقتصر على ما يلي:

• تثقيف العمالة المنزلية بحقوقها من خلال الأدلة الإرشادية.

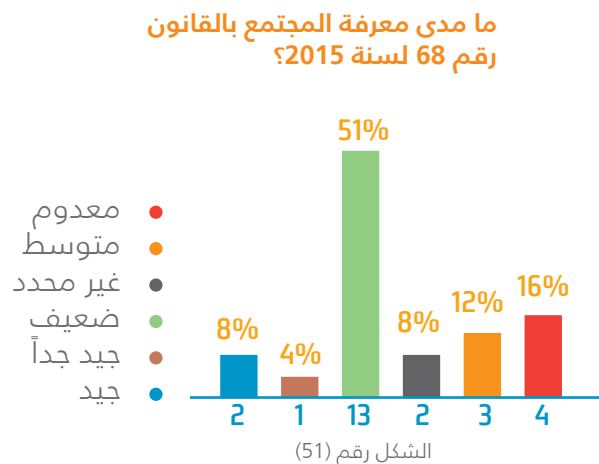
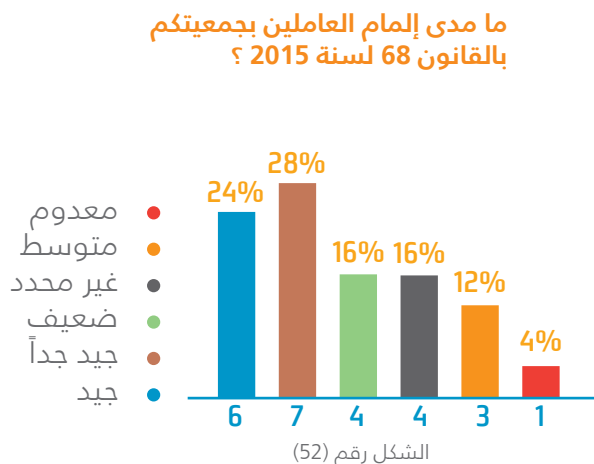
• تقديم الاستشارات.

• تلقي الشكاوى من العمالة المنزلية وإحالتها للجهات المختصة ومحاولة حلها.

• تقديم الدعم والمساندة لحل القضايا.

• تقديم الخدمات القانونية والانسانية والاجتماعية

1 - هل لديك معرفة بوجود القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية في الكويت؟ وإذا (نعم)، كيف ترى تعامل القانون مع حقوق عمال المنازل؟



يشير الشكل رقم (51) إلى أنّ أكثر من نصف العاملين في منظمات المجتمع المدني يرون أن مستوى معرفة المجتمع بالقانون رقم (2015/68) هو ضعيف، بينما يرى (16%) منهم أنه معدوم، وفقط (3) أشخاص هم من يرون أن مستوى المعرفة فوق الجيد، وهذا يدل على استمرارية الحاجة للتوعية وتكثيفها بين أفراد المجتمع.

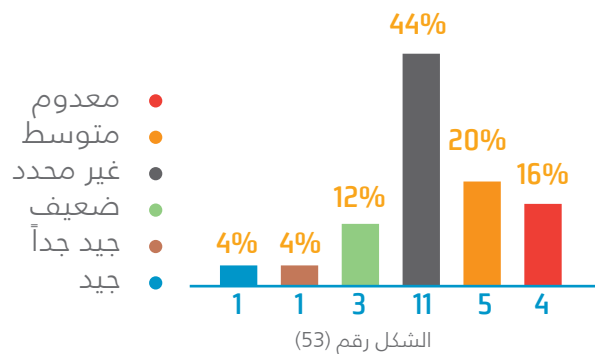
بينما يشير الشكل رقم (52) إلى أنّ نسبة (52%) من العاملين في منظمات المجتمع المدني يرون أنهم ملمون بمستوى جيد فما فوق بقانون (2015/68)، وأكثر من (20%) منهم لا يمتلكون المعرفة سوى بشكل ضعيف جداً حول القانون، وهذا مؤشّر خطير حيث أن تلك المنظمات ينادي بها تقديم الدعم والاستشارات القانونية، فكيف سيكون ذلك وهم و المعرفة لديهم بمستوى متوسط.

2 - ما الذي يحتاجه المجتمع لتفعيل دوره في استخدام وتفعيل القانون؟

في ضوء مستوى المعرفة حول القانون الذي يتراوح ما بين المتوسط والضعيف داخل المجتمع والمستوى الضعيف من المعرفة لدى العمالة المنزلية، فقد قدّم العاملين مجموعة من المقترحات لتفعيل القانون ونشره داخل المجتمع، وهي:

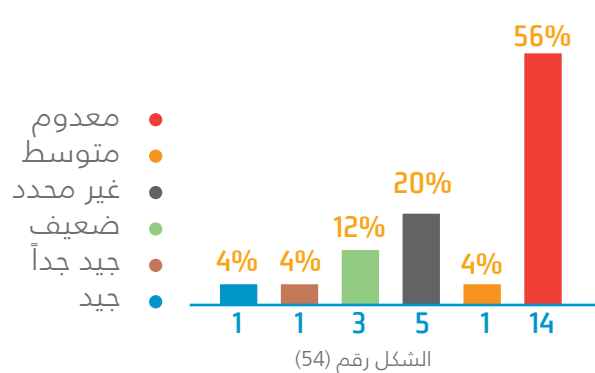
- إقامة الأنشطة المشتركة مع الجهات الحكومية والمجتمع المدني في التوعية من خلال الدورات ووسائل الاعلام والمطبوعات وغيرها.
- التدريب العملي في كيفية التعامل مع القوانين.
- التوعية الإعلامية والدورات.

3 - هل ترى بأن القانون رقم 68 لسنة 2015 فاعل ومؤثر؟



يشير الشكل رقم (53) إلى أنّ ما نسبته فقط (4%) من العاملين يرون أن مستوى فاعليته (جيدة) ومجموع (16%) يرون أنها نوعاً ما ذات فاعلية وتأثير. وتلك الاستجابات تدل على قصور خاص بالقانون وتطبيقه وفاعليته.

4 - هل يوجد قصور بالقانون رقم 68 لسنة 2015 ؟



يشير الشكل رقم (54) إلى أنّ أكثر من نصف العاملين الذين أجابوا ونسبتهم (56%) بأنّ هناك قصور في القانون (2015/68)، وما نسبته (20%) فقط من يرون أنّه لا وجود لقصور القانون رقم (68) لسنة (2015). وتلك النتائج تحتاج من تلك المنظمات تفعيل دورها لتقديم الدراسات والاستطلاعات لتفعيل دور القانون وتحسين جوانب القصور من واقع عملها في داخل المجتمع المدني.

وعند سؤال الأفراد العاملين في منظمات المجتمع المدني حول المقترحات التي يمكن أن يقدموها لتفعيل القانون وتطبيقه ومعالجة جوانب القصور فيه، اتفقوا على ما يلي:

- عمل برامج توعية للجمهور، وتوظيف مكثف للإعلام.
- إشراك المجتمع المدني في التقييم ومراقبة تطبيق القانون.

- تضمين القانون بعقوبات رادعة ونشرها بالإعلام للجمهور.
- إيجاد آليات أكثر فاعلية.
- تحديد بعض الفقرات بالقانون مثل ساعات الراحة، وساعات للاستعداد، والتعامل مع الانتهاكات بشكل حازم.
- تعديل نظام الكفالات بالكامل، وإنشاء هيئة خاصة للتعامل مع العمالة الوافدة بشكل عام بما فيها عمال المنازل، ومتابعتهم في عملهم وتقييمهم ومتابعتهم.

أبرز النتائج حول مدى معرفة (العاملين في منظمات المجتمع المدني) بقانون (2015/68):

يظهر من استجابات العاملين في منظمات المجتمع المدني وعددهم (25 شخص)، النتائج التالية:

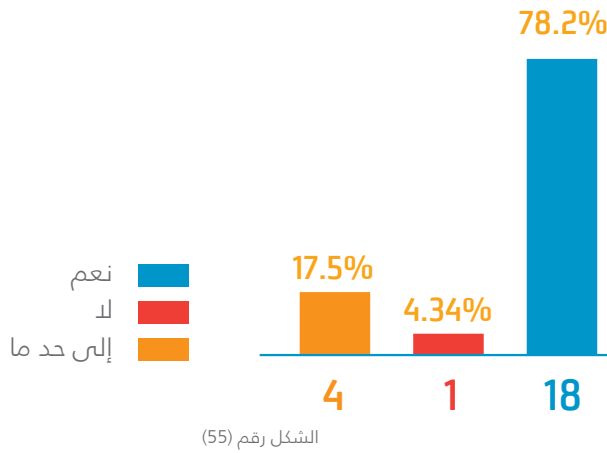
1. وجود قصور وضعف في مستوى المعرفة والتطبيق والفاعلية بشكل عام فيما يتعلق بالعاملين في منظمات المجتمع المدني وفي المجتمع بشكل عام، حيث أن من يناط بهم عملية التوعية وتقييم فاعلية القانون يحتاجون إلى تدريب عملي على كيفية التعامل مع القانون، وهذا قد يكون سبباً من أسباب عدم الإنفاذ ويضاف إلى ذلك غياب المعرفة .
2. اختصار أنشطة منظمات المجتمع المدني على التوعية وتقديم الاستشارات دون قدرتها على متابعة وتقييم القانون والتأكد من تطبيقه، حيث أن دور تلك المنظمات يجب أن يتعدى التوعية والاستشارات على الرغم من أنه مازال دون المستوى المطلوب والدليل على ذلك استجابات العاملين في تلك المنظمات بأنفسهم.
3. إن دور منظمات المجتمع المدني الإنساني والاجتماعي يفترض أن يكون المظلة التي يحتمي بها أصحاب المظالم في البعد الإنساني، وتكون لديهم اليد في رفع الظلم (إن وجد) والتأكيد بالتنسيق مع الجهات الحكومية على تنفيذ القانون وتفعيله وتقييمه وربط الانتهاكات بعقوبات رادعة تعطي للقانون هيئته بين أفراد المجتمع.

رابعاً: أصحاب مكاتب الاستقدام

ت. وصف خصائص العينة.

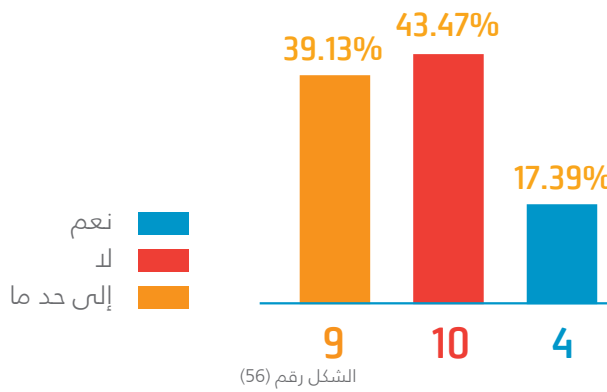
تم توزيع الاستبيان على (23) شخص من أصحاب مكاتب الاستقدام للعمالة المنزلية في الكويت، وذات العلاقة بموضوع الدراسة (الاستطلاع)، حيث شاركت عدد من المكاتب بالدراسة مثل: مكتب حصة المطيري، ومكتب السفير، والانتصار، ومكتب موزي الديحاني، بالإضافة إلى شركة الدرة للعمالة المنزلية ومكاتب أخرى. حيث استقدمت تلك المكاتب في العام (2017) عدد من العمالة المنزلية في حدها الأدنى (40) وحصدها الأعلى (1000)، وكان عدد موظفي تلك المكاتب ما بين (4-15) موظف وموظفة، وفيما يلي استجابات أصحاب مكاتب الاستقدام عن أبرز ما جاء في الاستبيان:

1. هل لديك معرفة بوجود القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية في الكويت؟



يشير الشكل رقم (55) إلى أنّ نسبة كبيرة من أصحاب مكاتب الاستقدام الذين تم سؤالهم لديهم الدراية والمعرفة حول القانون رقم (68/2015)، حيث أجاب بنعم (78.2%)، وفقط شخص واحد يرى أنه لا يمتلك المعرفة حول القانون. وقد يكون سبب ذلك حاجة المكتب للتعامل المباشر مع القانون بالإضافة لتفاعله المباشر مع المكاتب الحكومية للترخيص والمتابعة بالإضافة لحملات التفتيش المستمرة عليهم من قبل المكاتب الحكومية مثل مكتب إدارة العمالة المنزلية.

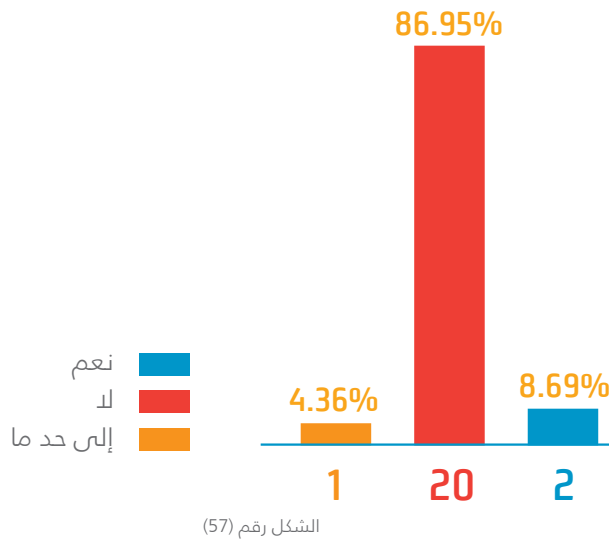
2. هل يتم تطبيق مواد القانون من قبل إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية بطريقة سليمة؟



يشير الشكل رقم (56) إلى أنّ ما نسبته فقط (17.3%) من مكاتب الاستقدام يرون بأن إدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية تطبق القانون بشكل سليم، بينما يشير (39.13%) منهم أن وزارة الداخلية من خلال إدارة العمالة المنزلية أحياناً ما يكون تطبيقها للقانون بشكل سليم. بينما (43.47%) يرون بأن إدارة العمالة المنزلية لا تطبق القانون بالشكل السليم، حيث أن تلك الرؤية تعكس حالة من عدم الانسجام ما بين أصحاب المكاتب وإدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية.

3. هل حقق القانون علاقة إيجابية بين مكاتب الاستخدام وأصحاب العمل وإدارة العمالة المنزلية والعمالة المنزلية؟

تؤكد استجابات أصحاب مكاتب الاستقدام كما في الشكل رقم (57) الحالة السلبية في العلاقة ما بينهم وبين إدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية، حيث رأى نسبة كبيرة منهم (86.9%) أن القانون فشل في تحقيق علاقة إيجابية ما بين مكاتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية، بينما اتفق شخصان فقط من أصحاب المكاتب أنه خلق بيئة إيجابية بينهما. كما أنه باتفاق جميع من أجابوا عن الاستبيان تقريباً



بأن القانون لم يسهّل عملية الاستقدام للعمالة المنزلية حيث اتفق (22) من أصل (23) على ذلك. وعند سؤالهم حول الأسباب فقد أشاروا إلى الأسباب التالية:

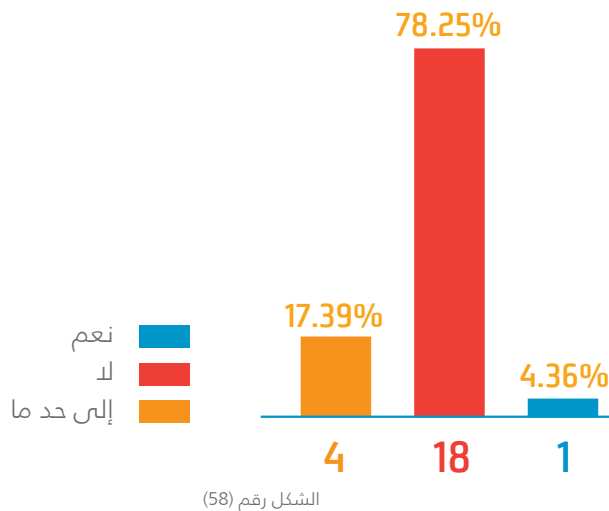
- أصبحت عملية الاستقدام أكثر تعقيداً.
- أصبحت الشروط أصعب في ظل القانون (68) كما أنّ إدارة العمالة المنزلية تتخذ إجراءات مجحفة ضد المكاتب.
- تكرار خسارة المكاتب في جميع النزاعات، مما سبب عزوف للعمالة.
- أصبح هناك عزوف من المكاتب الخارجية للتعامل مع الكويت، وخصوصاً بعد زيادة فترة الكفالة من 100 يوم إلى 6 شهور.

القانون كان مبهم، احتياج حصول صاحب الترخيص على شهادة الثانوية للترخيص، القانون هو استنساخ للقانون القديم ومجرد إضافة بعض الأمور.

• إضافة بند عدم جواز المكتب استقبال الخادمة إذا ما الكفيل يريد ارجاعها فيضطر الكفيل لعرضها في مواقع التواصل لتصرفها بطريقه مهينة تضيع حقوق العامل المنزلي وصاحب العمل. ولكن بالمقابل القانون القديم يسمح للكفيل ارجاع العمالة المنزلية للمكتب.

• منع المكاتب من تشغيل العمالة من داخل الكويت.

4. هل شروط إصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية ضمن القانون مناسبة؟



يشير الشكل رقم (58) إلى أنّ (4.36%) يرون أن شروط إصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية ضمن القانون مناسبة، بينما أحياناً ما تكون مناسبة وليست بشكل دائم كما افاد (17.39%) من أصحاب المكاتب، بينما يرى (78.25%) من أصحاب المكاتب بأن شروط إصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية في القانون غير عادلة وليست مناسبة، ويرى هؤلاء أن سبب ذلك هو:

- شرط طلب الفحص الطبي، والصحيفة الجنائية رغم وجودهما على نظام الحاسب. وهو عمل تجاري حر وليس حكومي.

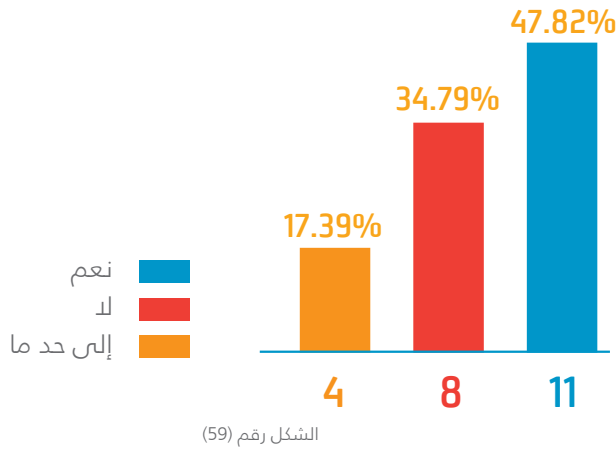
• تدخّل الوزارة في الرفض لأسباب خاصة وهذا يضيّق حرية العمل.

• الإجراءات المعقدة ومنها الفحص الشامل لصاحب الرخصة، وعمل البصمة سنوياً لا تليق بما تتطلع له الكويت.

• رفع سقف المبالغ المالية المطلوبة فمثلاً دفع تأمين ٤٠ ألف دينار والشركات ١٠٠ ألف دينار.

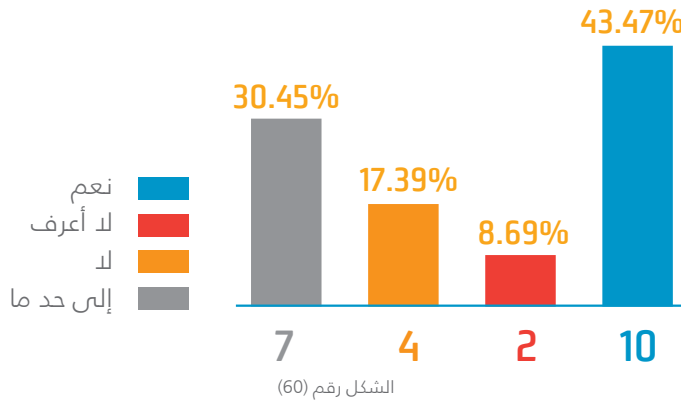
• الفترة الزمنية لتجديد الترخيص طويلة وتستغرق اسبوعين تقريباً.

5. هل تقوم إدارة العمالة المنزلية بخصم مبالغ على مكاتب الاستقدام من مبلغ الضمان المنصوص عليه خارج نطاق القانون؟



يشير الشكل رقم (59) إلى اتفاق نصف أصحاب المكاتب تقريباً الذين أجابوا على الاستبيان أن إدارة العمالة المنزلية تتجاوز القانون من خلال خصم مبالغ من مبلغ الضمان خارج نطاق القانون. كما يرى (17.39%) أن الإدارة تقوم بذلك أحياناً. مما يؤكد انعدام الثقة ما بين أصحاب المكاتب والإدارة حيث أن هامش التفاهم بينهما يكاد يكون ضعيف ويحتاج مراجعة وتقييم.

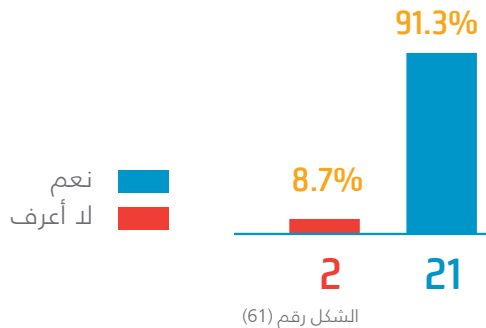
6. هل تقوم بعض مكاتب الاستقدام بأعمال مخالفة لأحكام القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية؟



يوضح الشكل رقم (60) أن هناك استعداد لدى بعض مكاتب الاستقدام على مخالفة القانون (2015/68) لأسباب متعددة كما أشار بذلك (43.47%) منهم، حيث رفض ذلك فقط (17.39%) مما يستدعي مراجعة القانون ودخول مكاتب الاستقدام كشريك في تقييم فاعلية القانون لكونهم من الفاعلين الأساسيين في عملية إدارة العمالة المنزلية. وقد أشار من يقدمون على مخالفة القانون لأسباب ذلك، مثل:

- بسبب قصور في التشريع والقانون، حيث يسبب خسارة كبيرة للمكتب مما يؤدي إلى إغلاق المكتب.
- الاضطرار للتعامل مع العمالة المسترجعة كحل يرضي كل الأطراف.
- لتعويض خسارتها نتيجة الإغلاق المؤقت من إدارة العمالة المنزلية أحياناً

7. هل سبق لك أن واجهت مشكلة بالاستقدام مع صاحب العمل أو مع العمالة المنزلية أو مع إدارة العمالة المنزلية؟



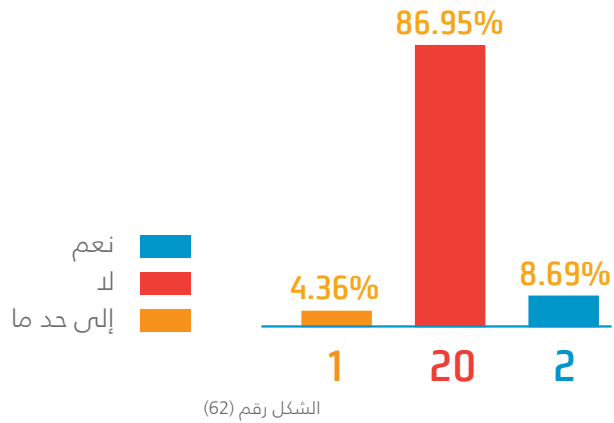
كما يظهر من الشكل رقم (61) فهناك شبه إجماع من أصحاب مكاتب العمالة المنزلية على مواجهة مشاكل مع مكاتب إدارة العمالة المنزلية وأصحاب العمل والعمالة نفسها وكانت نسبة الذين واجهوا مشاكل مع أحد الأطراف (91.3%) مما يؤكد نظرياً أن القانون بصيغته الحالية يحتاج رؤية جديدة للمناقشة والتقييم لأن الهدف منه تخفيف المشاكل بين الأطراف المرتبطة به.

ومن تلك المشاكل يمكن الإشارة إلى ما يلي:

- الإساءة للعمالة المنزلية من قبل الكفيل.
- عدم التزام الكفيل بدفع الراتب.

- مشاكل مع العمالة المنزلية عندما تكون غير لائقة صحياً.
- تأخر وصول العاملة من بلدها وفترة صلاحية التأشيرة فقط ثلاث شهور.
- عدم دفع الكفيل المبلغ المستحق عليه من الاستقدام.
- تأخير تجديد التراخيص بسبب ارباك في السفارات وتعطيل للعقود.
- عدم تطبيق بنود العقد من قبل ادارة العمالة واقتصارها فقط لصالح صاحب العمل.
- بعض الأسر لا تتحمل العمالة المنزلية العمل الصعب لديهم والكفيل يريد اجبارها، وإذا رفضت ذهب بها الى إدارة العمالة المنزلية ويتم تسفيرها وظلمها.
- انحياز إدارة العمالة المنزلية للكفيل بشكل دائم ضد مكاتب الاستقدام.
- تأخر الكفيل في استكمال إجراءات الإقامة للعاملة المنزلية مما يجعلها مخالفة وفي وضع غير قانوني.

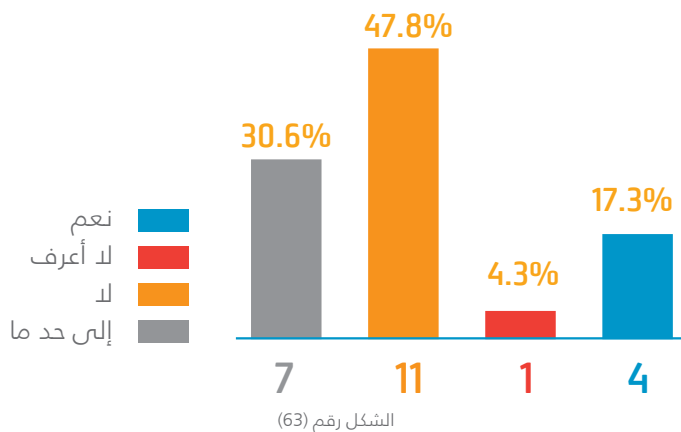
8. هل تعتقد أن القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية أنصف مكاتب الاستقدام عن القانون السابق أم لا؟



يشير الشكل رقم (62) أنّ (8.69%) من أصحاب المكاتب يرون أن القانون (2015/68) قد عالج بعض القصور عن القانون السابق في العلاقة ما بين مكاتب الاستقدام والعمالة المنزلية وبقية الأطراف ذات الصلة، بينما يرى (86.95%) من مكاتب الاستقدام بأن القانون لم ينصفهم ولم يعالج القصور في القانون السابق بل على العكس من ذلك، وهذا يسير مع ضرورة الاستماع لمقترحات مكاتب الاستقدام كونهم يعانون من القانون أكثر مما يستفيدون منه،

وبذلك يكون القانون غير محقق لهدفه. وقد ذكر الأشخاص الذين أجابوا بأن القانون الجديد لم ينصفهم. ومن تلك الأسباب: أن القانون يضع واجبات على المكاتب ولا يرتب لها حقوق حيث أنه حرّمها من ميزة إعادة التشغيل، ومنعها من استلام العمالة المنزلية في حالة ارجاعها من قبل الكفيل حيث أن إدارة العمالة المنزلية تهدها بسحب الرخصة.

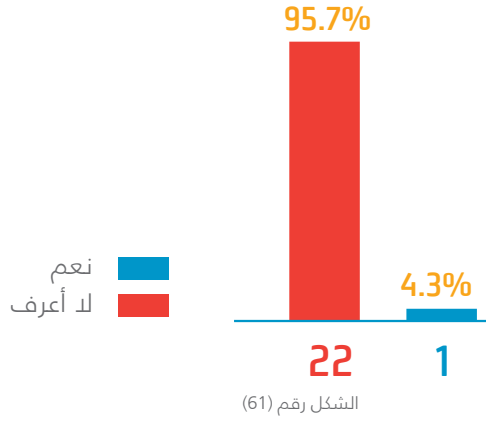
9. هل تعمل إدارة العمالة المنزلية على حل المنازعات التي تنشأ بين مكاتب الاستقدام والأطراف الأخرى ذات العلاقة وفقاً للقانون؟



يشير الشكل رقم (63) أنّ (47%) من أصحاب المكاتب متفقون على أن إدارة العمالة المنزلية لا تقوم بحل المنازعات أو الخلافات ما بين مكاتب الاستقدام والأطراف الأخرى ذات العلاقة وفقاً للقانون، بينما رأى (17.3%) فقط أن الإدارة تقوم بواجبها في حل المنازعات. وسبب ذلك كما يرى أغلب أصحاب المكاتب أنّ إدارة العمالة المنزلية تطبّق القانون على المكتب، وتتجاهل الكفيل وحقوق العمالة المنزلية وتطلب من الأطراف اللجوء للمحكمة والتي تأخذ زمناً

طويلاً للانتهاء من القضية وفي نفس الوقت لا تحيل شكاوى المواطن للمحكمة وتجبر المكتب على الدفع، ولا تعطي فرصة للمكتب بالدفاع عن نفسه والحصول على حقه.

10. هل انت راضٍ عن القانون 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية؟ ولماذا؟



يشير الشكل رقم (64) لخلاصة رؤية أصحاب مكاتب الاستقدام حيث اتفق معظمهم تقريباً (95.7%) أنّهم غير راضين عن القانون (2015/68) مما يستوجب دراسة الأسباب لدعم وتحقيق الرضا لدى جميع الأطراف ذات العلاقة، حيث يرى الأشخاص غير الراضون عن القانون أنّ سبب عدم رضاهم يتمثل فيما يلي:

- عدم أخذ رأي أصحاب المهنة والترخيص في سن القوانين التي تخدم الجميع.
- أنّه استقطع التشغيل وجعل صلاحية المكتب في الاستقدام فقط.
- أنّه يبخل حق حرية العمالة المنزلية في الاختيار مما يسبب مشاكل بين المكتب والمكتب الخارجي.
- أنّه منع استقبال العمالة المنزلية أثناء الكفالة، بالإضافة إلى حق تشغيلها في مكان آخر، وهذا ظلم كبير على المكتب والعاملة والكفيل مما يساعد على المتاجرة بالبشر.
- بسبب عدم تقيد القائمين على إنفاذ القانون بالقانون وهضم القانون لحقوق مكاتب العمالة.
- لأن القانون لا ينظم عملية الاستقدام بالشكل المطلوب الذي يواكب التطورات الحالية وخاصة من حيث الحقوق والواجبات للكفيل والعمالة المنزلية.
- رغم أن استقدام العمالة المنزلية من داخل الكويت أي تحويل من كفيل إلى آخر وإعادة التشغيل ممنوعة على المكاتب بموجب القانون إلا أنّ الكفلاء يقومون بذلك من خلال مواقع لعرض تحويل العمالة المنزلية من صاحب عمل لأخر.

أبرز النتائج حول مدى معرفة (أصحاب مكاتب الاستقدام) بقانون (2015/68):

يظهر من استجابات أصحاب مكاتب الاستقدام وعددهم (23 شخص)، أن هناك حالة من عدم الرضا بالقانون رغم معرفتهم به وبنوده إلا أنه قاصر من وجهة نظرهم لتحقيق العدالة لأصحاب العمل. وقد أشار أصحاب المكاتب لعدد من الأسباب التي تجعل من القانون (2015/68) غير منصف وغير إيجابي بالنسبة لهم، حيث أن أبرز المحاور التي أشار إليها أصحاب مكاتب الاستقدام يمكن إجمالها فيما يلي:

- هناك حالة من عدم الانسجام ما بين مكاتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية التابع لوزارة الداخلية، حيث أن (43.47%) من أصحاب المكاتب يرون بأن إدارة العمالة المنزلية لا تقوم بتنفيذ القانون بالشكل الصحيح. ويضاف إلى ذلك رغبتهم في التحايل على القانون من خلال بعض التجاوزات مثل التعامل مع العمالة المسترجعة على سبيل المثال لعدم قناعتهم بجدوى القانون.
- يرى (86.95%) من أصحاب المكاتب بأن القانون فشل في تحقيق علاقة إيجابية ما بين مكاتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية، حيث أن نصوص القانون (2015/68) بالإضافة لإدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية يميلان لصالح أصحاب العمل بشكل متواصل.
- يرى (78.25%) من أصحاب مكاتب الاستقدام بأن شروط إصدار وتجديد ترخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية في القانون غير عادلة ومعقدة وتستغرق الكثير من الوقت.
- لا يثق (47%) من أصحاب مكاتب الاستقدام في فاعلية مكتب إدارة العمالة المنزلية في حل المنازعات التي تواجههم مع الأطراف ذات العلاقة، فمكتب إدارة العمالة المنزلية يفتقر للقدرات البشرية والمادية للتعامل والإنصاف في قضايا العمالة المنزلية.
- يرى (86.95%) من مكاتب الاستقدام بأن القانون لم ينصفهم ولم يعالج القصور في القانون السابق بل على العكس من ذلك.
- يلاحظ على الرغم من وجود نصوص القانون التي تمنع التعامل مع العمالة المسترجعة، أو التشغيل من داخل الكويت، إلا أن البعض يقوموا بذلك لعدم قناعتهم بجدوى القانون، وعدم اتفاه مع مصالحهم في أحياناً أخرى.
- هناك انسجام واضح لدى أصحاب مكاتب الاستقدام تظهر من خلال تناغم إجاباتهم واتفاههم في كثير من الأحيان بما يتعلق بتوجهاتهم نحو القانون من خلال عدم تطبيقه بالشكل السليم من جهة، وعدم فاعليته من جهة أخرى.

يلحظ من خلال ما توصلت إليه الدراسة ما بعد التحليل، كثير من التناقضات ما بين الاستجابات التي قدمها كل من الجهات الثلاث المتداخلة بشكل رئيسي مع قانون العمالة المنزلية (2015/68) والتي تؤكد الحاجة إلى إعادة التنسيق ما بين الجهات الثلاث (أصحاب العمل، عمال المنازل، مكاتب الاستقدام) بالإضافة إلى إدارة العمالة المنزلية التي لم يؤخذ رأيها في فاعلية القانون كونه من يناط بها تطبيق القانون والتأكد من التقيد به من خلال الجهات الثلاث، حيث ينبغي إيلاء اهتمام خاص إلى حقيقة أن عمال المنازل وأصحاب عملهم، ربما ليسوا على دراية كافية بقوانين العمل السارية، وربما يفتقرون أيضاً إلى القدرة على التعامل مع الأحكام والإجراءات المنصوص عليها في هذه القوانين، إذ أن دراية أصحاب العمل بالقانون والتزامهم وحرصهم على تطبيقه يعد من أهم مؤشرات فاعلية القانون، ومن أبرز النقاط التي يمكن الإشارة إليها في العلاقة ما بين الجهات التي تم استطلاع رأيها حول القانون ومدى معرفتهم ورأيهم بالقانون (2015/68)، وهي كما يلي:

1. توصلت الدراسة إلى أن القانون لم يصل لدرجة الانتشار المطلوب بين القطاعات ذات الصلة حيث أن مستوى معرفة أصحاب العمل والعمالة المنزلية والعاملين في مكاتب الاستقدام والعاملين في المجتمع المدني ضعيف ولا يتعدى المعرفة السطحية بالقانون، ويمكن إيعاز ذلك بالمستوى التعليمي المنخفض الذي يسيطر على عدد كبير من العمالة المنزلية، وعدم اكتراث واهتمام أصحاب العمل بالقانون واستثمار جهل العمالة بالقانون وخوفهم من خسارة عملهم أحياناً أخرى.
2. عدم معرفة (62.2%) من اصحاب العمل بصور القانون (2015/68) بشأن العمالة المنزلية، رغم مرور أكثر من ثلاث سنوات من تاريخ سريانه.

مما يترتب عليه كثير من الآثار، ومنها:

- عدم فاعلية القانون (2015/68) بشأن العمالة المنزلية بالمستوى المطلوب، إذ أن معرفة اصحاب العمل بالقانون وحرصهم على تطبيقه يعد من أهم مؤشرات نجاحه وفعاليتها.
- عدم ضمان الامتثال للقانون (2015/68) بشأن العمالة المنزلية، في ظل غياب التوعية والتوجيه ونشر المعلومات بالقانون، إذ أن ذلك يعد من التدابير الضرورية لضمان الامتثال بهدف تحقيق الاحترام للقواعد والاحكام المنصوص عليها في القانون، لذا على الجهات المعنية بإنفاذ القانون القيام بالتوجيه والتوعية به وما يتضمنه من حقوق وواجبات.
- 3. عدم معرفة (71.59%) من عمال المنازل بالقانون (2015/68) بشأن العمالة المنزلية، رغم مرور أكثر من ثلاث سنوات من تاريخ سريانه.
- 4. رغم اتفاق معظم الذين تم استطلاع آرائهم حول ضرورة وجود قانون ينظم العلاقة بين الفئات ذات الصلة إلا أن بعض الفئات ما زالت ترى بأن القانون مجحف بحقها مثل عمال المنازل وأصحاب مكاتب الاستقدام الذين يرون القانون بصورة سلبية لم تلب آمالهم وأنه يخدم أصحاب العمل فقط.
- 5. يلاحظ أن العرف سبق القانون، حيث يتم التعامل مع عمال المنازل حسب ما اعتاد عليه أصحاب العمل، إذ أن معظمهم لم يعرف عن القانون أصلاً.
- 6. هناك تناقض واضح بين استجابات أصحاب العمل والعمالة المنزلية حيث أن العمال

يلتزمون بالتعليمات والتوجيهات الموكلة إليهم، ويؤدون واجباتهم بشكل جيد من وجهة نظر (84.97%) من أصحاب العمل إلا أن أصحاب العمل لا زالوا يعاملون العمالة بشكل مهين في بعض الأحيان ويوكلون إليهم أعمال صعبة وخطرة أحياناً أخرى.

7. لا زال أصحاب العمل رغم رغبتهم في وجود قانون ينظم العلاقة بينهم وبين العمالة ومكاتب الاستقدام إلا أنهم يخرقون القانون من خلال حجز وثائق السفر، حيث أن (91.9%) من اصحاب العمل يحتفظون بوثائق السفر الخاصة بعمالهم المنزلية، وحرمان العمالة من الأجر الإضافي، والإجازة السنوية والراحة الأسبوعية والخروج خلالها من المنزل وغيرها الكثير من الانتهاكات التي لا يمكن التعرف عليها بسبب خوف العمالة المنزلية من الشكاوى من جهة أو شعورها بعدم جدوى شكاواها خصوصاً أن عدد كبير منهم يلجأون لسفارة دولتهم رغم أن القانون قد يسر لهم تقديم الشكاوى عبر إدارة العمالة المنزلية.

8. لا يوجد عقد عمل بين (56%) من أصحاب العمل وعمال المنازل ممن يعملون لديهم، وقد بين غالبية اصحاب العمل بأن عقد العمل تم توقيعه بينهم وبين مكتب الاستقدام، والبعض منهم بين بأن العقد يكتب بلغة لا يفهمها عمال المنازل، رغم أن القانون أكد على عدم جواز إلحاق العمالة المنزلية بالعمل لدى اصحاب العمل إلا بموجب عقود استقدام (ثنائية أو ثلاثية حسب الأحوال) صادرة عن إدارة العمالة المنزلية بوزارة الداخلية مكتوبة باللغتين العربية والانجليزية، وهذا ما يؤكد لنا عدم تأمين الحماية الفعالة للعمالة المنزلية بالمستوى المطلوب من خلال القانون 2015/68، لعدم تضمينه اجراءات يمكن من خلالها إلزام اصحاب العمل بعقود عمل مكتوبة.

9. غالبية عمال المنازل أي ما نسبته (77.64%) يعملون لأكثر من عشر ساعات يومياً، ويتضح ذلك من خلال استجابات عمال المنازل واصحاب العمل، وقد حدد القانون ساعات العمل كحد أقصى بـ 12 ساعة تتخللها فترات راحة، والقرارات المنفذة للقانون أكدت على ضرورة الاستراحة لمدة ساعة واحدة بعد كل خمس ساعات عمل، أي أن ساعات العمل يجب ألا تتجاوز عشر ساعات عمل فعلي.

10. عدم التوافق ما بين مكاتب الاستقدام العمالة المنزلية وإدارة العمالة المنزلية التابعة لوزارة الداخلية، حيث يرى (86.95%) من أصحاب المكاتب بأن القانون فشل في تحقيق علاقة إيجابية ما بين مكاتب الاستقدام وإدارة العمالة المنزلية، والتي تنحاز لصالح أصحاب العمل بشكل متواصل حسب رؤيتهم، مما يدفعهم للتحايل على القانون من خلال بعض التجاوزات مثل التعامل مع العمالة المسترجعة على سبيل المثال لعدم قناعتهم بجدوى القانون.

11. يرى (78.25%) من اصحاب مكاتب الاستقدام بأن شروط إصدار وتجديد تراخيص مزاولة مهنة استقدام العمالة المنزلية في القانون غير عادلة ومعقدة، وخاصة فيما يتعلق بالضمان البنكي المطلوب إيداعه والذي يصل لـ (40 ألف دينار كويتي للمكاتب و 100 ألف دينار كويتي للشركات)، إضافة إلى الروتين الحكومي الذي يستغرق الكثير من الوقت لإنجاز معاملات الإصدار والتجديد.

12. يرى (86.95%) من مكاتب الاستقدام بأن القانون لم ينصفهم ولم يعالج القصور في القانون السابق بل على العكس من ذلك.

13. عدم ثقة (47%) من أصحاب مكاتب الاستقدام في فاعلية إدارة العمالة المنزلية في حل المنازعات التي تواجههم مع الأطراف ذات العلاقة، وافتقارها إلى تقديم المساعدة القانونية والمساعدة في الترجمة للعمال، حيث يجري محققو الإدارة تحقيقاتهم باللغة العربية فقط، واستناداً إلى جنسية عمال المنازل، فإن الغالبية العظمى من الذين يقدمون الشكاوى لا يتحدثون العربية بشكل جيد والغالبية منهم لا يقدم وصفاً كافياً للشكاوى.

14. وفقاً لإحصائيات منظمات وجمعيات المجتمع المدني فإنها تشير إلى أعداد من عمال المنازل الذين تنتهك حقوقهم وغير قادرين على الإشارة إلى ذلك بسبب خوفهم من أصحاب العمل أو خسارة وظائفهم، إذ يتردد العمال في تقديم الشكاوى إلى إدارة العمالة المنزلية، لاسيما فيما يتعلق بظروف العمل والإساءة، لأنهم يخشون من انتقام أصحاب العمل. حيث يلجأ بعض أصحاب العمل بادعاء السرقة ضد عمال المنازل من خلال التقدم بشكاوى للشرطة مما يؤدي إلى رفع دعوى جنائية ضد العمال. مما يشكل ورقة مساومة ضد عمال المنازل، حيث يوافق من خلالها صاحب العمل على إسقاط هذه التهم مقابل تسوية أقل.

15. منظمات وجمعيات المجتمع المدني تقدم خدماتها بالحد الأدنى، حيث أن التوجيه والمحاضرات وتقديم الاستشارات غير كاف بالنسبة للعمالة المنزلية حيث أن تلك الخدمات يجب أن ترتقي إلى خدمات متابعة قانونية ونشر التوعية بين أفراد المجتمع، وما يؤخذ على تلك الجمعيات تدني مستوى معرفتها بالقانون، لذا كيف يمكنها القيام بواجب النشر والتوعية بالقانون وهي نفسها لا تمتلك المعرفة الكافية فيه.

16. إن القانون عاجز عن تغيير توجهات أصحاب العمل في تعاملهم مع عمال المنازل ممن يعملون لديهم فرغم أن القانون منح عمال المنازل بعض الحقوق كامتلاك وثائق السفر، والحصول على إجازة أسبوعية وسنوية وبدل عمل إضافي، إلا أنهم لا يحصلون عليها في كثير من الأحيان. وهذا ما أؤدته استجابات عمال المنازل وأصحاب العمل، وقد يعزى ذلك لعدم وجود عقوبات رادعة وآليات للتفتيش من خلال زيارات ميدانية للمنازل أو مقابلة صاحب العمل والعامل المنزلي في أي مكان يحدد مسبقاً.

17. التفاوت في القدرة التفاوضية في عملية تسوية النزاع بين الأطراف تحت إشراف محققين إدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية حيث أفاد معظم عمال المنازل إلى لجوئهم لسفارات بلدانهم في حال حدوث نزاع فيما بينهم وبين أرباب عملهم، لعدم ثقتهم باسترداد حقوقهم أو معاملتهم بإنصاف أو التعاطي بجدية مع شكاوهم، إذ أن العامل قد يتعرض للضغط لقبول أي تسوية مع صاحب العمل، بما في ذلك عدم الحصول على حقوقه كاملة بسبب اختلال توازن السلطة.

18. مشكلة ترك العمل لعمال المنازل من منازل كفلائهم يدل على حالة من عدم الانسجام ما بين الطرفين، مما يعطي مؤشر على سوء العلاقة، وهذا ما يجعل الكفيل يحتفظ بوثائق السفر لديه خوفاً من ترك مكان العمل، حيث أن حالة عدم الثقة تبنى من البداية وهذا ما يعطي للعلاقة بعد سلبي.

19. وجود قصور وضعف في مستوى المعرفة والتطبيق والفاعلية بشكل عام فيما يتعلق بالعاملين في منظمات المجتمع المدني وفي المجتمع بشكل عام، واقتصار أنشطة تلك المنظمات على التوعية وتقديم الاستشارات دون قدرتها على متابعة وتقييم القانون والتأكد من تطبيقه.

التوصيات

من خلال ما تم طرحه خلال الدراسة واستطلاع آراء أصحاب العلاقة بالقانون (2015/68) من أصحاب العمل (الكفلاء)، وعمال المنازل بالإضافة لأصحاب مكاتب الاستقدام وبعض منظمات المجتمع المدني، يمكن استخلاص التوصيات التالية:

• توصيات مقدمة إلى السلطات التشريعية:

1. إلغاء أو تعديل نظام الكفالة والذي يمنح أصحاب العمل سلطة على عمال المنازل وحريتهم في التنقل من صاحب عمل لآخر وتمكينهم من حرية إنهاء علاقات العمل والسعي لعمل جديد بعد إنهاء علاقة العمل الأولى.
2. النظر في التصديق على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (189) لعام 2011 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.
3. إعادة النظر بالقانون 2015/68 بشأن العمالة المنزلية، من حيث تضمينه لعقوبات رادعة تمنع أصحاب العمل من مصادرة جوازات سفر عمال المنازل، ومعاقبة المخالف حيث لوحظ تجاوزات كبيرة من خلال حجز وثائق السفر، والحرمان من الإجازة الأسبوعية والسبوعية.
4. العمل على إعداد البحوث واستطلاعات الرأي والدراسات المسحية بشكل دوري للتعرف على واقع العمالة المنزلية في الكويت، وحيث أن البحوث والدراسات الاستطلاعية تزود متخذي القرار وأصحاب الشأن بكل ما هو جديد في القضايا الحقوقية وخصوصاً فيما يتعلق بالعمالة المنزلية.

• توصيات مقدمة إلى إدارة العمالة المنزلية في وزارة الداخلية:

- 1- 1 ضمان إنفاذ القانون 2015/68، من خلال المتابعة، والتأكد من تنفيذ نصوصه، ومدى صلاحية القانون وفاعليته في التقليل من المنازعات والشكاوى وتحسين جو الثقة بين الأطراف المرتبطة بالقانون.
- حيث تم ملاحظة قلة مراجعة عمال المنازل لإدارة العمالة المنزلية حيث أن العمالة تفضل مراجعة سفارات بلدانها في حال التعرض للمشاكل، لذا يتوجب على إدارة العمالة المنزلية محاولة إعادة بناء الثقة وتفعيل القوانين وفرض عقوبات رادعة على كل من يستهين بالقانون أو ينتهكه.
2. اتخاذ تدابير إضافية لتحسين الامتثال للقانون من خلال تنفيذ حملات توعوية ترمي إلى إحداث تغيير في المواقف والسلوكيات لأصحاب العمل للوصول إلى العمل اللائق وتوضيح الحقوق والواجبات لكلا الطرفين (العامل المنزلي - وصاحب العمل).
3. تفعيل عمل الخط الساخن من خلال التعامل الفوري مع الاتصالات لرفع مستوى ثقة العمالة المنزلية بالإدارة وقدرتها على حل مشاكلهم واسترجاع حقوقهم في حال ثبت ذلك، وتطوير الخط الساخن للتعامل مع الشكاوى بتوفير أشخاص يتقنون اللغات المختلفة

التي يتكلم بها عمال المنازل.

4. العمل على إنفاذ الحقوق الأساسية في العمل الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صادقت عليها دولة الكويت ولاسيما تحديد ساعات العمل وحرية الحصول على إجازة اسبوعية والحصول على الأجور بشكل منظم وصولاً إلى تعزيز العمل اللائق لعمال المنازل.

5. تعيين محققين من ذوي المهارات اللغوية وتوفير مترجمين للغات الرئيسية التي يتحدث بها عمال المنازل (كاللغة الهندية – البنغالية – السريلانكية- الأمهرية – التاقولية – الأوردية – الفلبينية- الفرنسية – الانكليزية) لإجراء روتيني.

6. النظر في فرض آلية مراقبة تعمل على الاتصال بإصحاب العمل وعمال المنازل وإجراء المقابلات الدورية للتعرف على أوضاع وبيئة العمل ومدى الالتزام بالقانون.

7. إنشاء فرق تفتيش داخل إدارة العمالة المنزلية وتكون مهمتها القيام بزيارات ميدانية عشوائية للمنازل بالتنسيق مع أصحاب العمل للتعرف على ظروف وبيئة العمل لعمال المنازل.

8. تسهيل الوصول للإحصاءات ونشرها بشكل سنوي عن عدد وأنواع الشكاوي المقدمة لدى إدارة العمالة المنزلية وفي المحاكم وكيفية تسوية المنازعات.

9. تحسين نشر المعلومات الخاصة بحقوق عمال المنازل من خلال ترجمة قانون العمالة المنزلية باللغات الأكثر تداولاً بين العمالة المنزلية باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي للوصول إلى جميع القطاعات المرتبطة بالقانون. وشرح نصوص القانون بشكل مفصل، مع شرح آلية الشكوى واسترداد الحقوق وطرقها و توزيع كتيبات القانون بلغة العامل في جميع المراكز والأماكن التي يرتادها العمال.

10. تبسيط الإجراءات الإدارية والقانونية للإسراع بإعادة العمال الذين يnehون علاقة العمل ويرغبون في العودة لبلدانهم.

11. إنشاء موقع إلكتروني خاص بإدارة العمالة المنزلية بعدة لغات يحتوي على نصوص القانون 2015/68، والقرارات المنفذة له ومنشورات توعوية وأدلة إرشادية تبين الحقوق والواجبات لعمال المنازل وأصحاب العمل، بالإضافة لعمل تطبيق إلكتروني للهواتف الذكية يمكن العمالة المنزلية من تقديم شكواهم واقتراحاتهم من خلاله ويكون بعدة لغات.

12. العمل على تعزيز التعاون بين إدارة العمالة المنزلية، ومنظمات المجتمع المدني المعنية من خلال تنظيم دورات تدريبية و ورش عمل.

13. تقديم المشورة والمساعدة القانونية للعمال الذين يلتزمون الحصول على مساعدة لإجراء روتيني.

14. إلزام أصحاب العمل ومكاتب الاستقدام بتوقيع عقد عمل مكتوب مع عمال المنازل بلغة يفهمها العامل ومصادق عليه من إدارة العمالة المنزلية،

15. العمل على توفير عدد أكبر من مراكز الإيواء لعمال المنازل وفق المعايير الدولية ونشر المعلومات عن أماكنها في أوساط عمال المنازل.

16. إلزام مكاتب الاستقدام بعمل دورات تدريبية للعاملين لديها حول القانون 2015/68،

وتوزيع كتيبات من قانون العمالة المنزلية لعمال المنازل واصحاب العمل بلغة العامل،
للتوعية بالحقوق والواجبات لكلا الطرفين.

17. مضاعفة الجهود في المراقبة من خلال آليات التفتيش على مكاتب الاستقدام لضمان
محاسبة المكاتب المخالفة لنصوص القانون فقد لوحظ من خلال الدراسة أن العديد من
مكاتب الاستقدام ينتهكون القانون لعدم رضاهم عنه.

• توصيات مقدمة إلى وزارة العدل:

1. العمل على تسوية القضايا العمالية من خلال وضع آلية سريعة المسار للفصل في
القضايا العمالية الخاصة بعمال المنازل.
2. تمكين عمال المنازل من الطعن ضد بلاغات التغيب الكيدية من خلال الجهاز القضائي
حيث أن التغيب في الاطار القانوني الحالي تشوبه الكثير من الثغرات القانونية، في ظل
غياب الرقابة التنظيمية ولجوء البعض من اصحاب العمل لهذا الاجراء للنيل من العامل
وحرمانه من مستحقاته مما يشكل ورقة مساومة ضد عمال المنازل، حيث يوافق من
خلالها صاحب العمل على إلغاء التغيب مقابل تسوية أقل.

• توصيات مقدمة إلى منظمات المجتمع المدني:

1. اخضاع العاملين في منظمات المجتمع المدني لدورات تأهيل قانونية تمكّنهم من فهم
مواد القانون وآليات إنفاذه، حتى يكون لديهم الخبرة و المعرفة للتعامل مع الحالات التي
ترد لهم و يتمكنون من ايجاد الحلول المناسبة.
2. العمل على مضاعفة الجهود في توعية المجتمع حول حقوق عمال المنازل المهاجرين
، وتثقيفهم حول اخلاقيات التعامل مع العامل المنزلي و صيانة كرامته و قيمة العمل
الذي يقوم به، من خلال عمل الحملات التوعوية عبر وسائل الإعلام ومواقع التواصل
الاجتماعي و الدورات و ورش العمل التدريبية.
3. العمل على ترجمة قانون العمالة المنزلية بكافة لغات الدول التي يأتي منها عمال المنازل
وإعداد الأدلة الإرشادية التي تبين الحقوق والواجبات، وتوفير المطبوعات والمنشورات
حول الحقوق والواجبات في المطارات والمراكز الصحية ومكاتب استقدام العمالة .
4. العمل على عقد شراكات مع الجهات الحكومية وفتح قنوات تواصل مستمرة تبني على
قواعد وقيم ورؤية مشتركة وأهداف معلنة تقضي إلى الإبلاغ عن التجاوزات القانونية
ومواجهتها بالوسائل القانونية المتاحة وتحقيق مبدأ التكامل بين الطرفين في سبيل
تحقيق هذه الجهود.
5. إعطاء مساحة وصلاحيات أكبر لمنظمات المجتمع المدني للتعامل مع العمالة التي تتعرض
لتجاوزات في حقوقها، من خلال الانتقال من مرحلة التوعية القانونية إلى مرحلة الدفاع
المباشر عن قضايا عمال المنازل والعمل على نشر ما يتم تحقيقه من إنجازات في حماية
تلك الحقوق وعرضها على وسائل الإعلام المختلفة لإيصال رسائل مباشرة للمتورطين
في التجاوزات القانونية بأن هناك من يساهم في إبلاغ الجهات الأمنية بأي تجاوزات.
6. تشكيل التحالفات المدنية من أجل تعديل بعض مواد القانون لتتفق مع الحقوق المتاحة
فيه لاسيما المتعلقة بالقضاء على كافة التجاوزات وردعها بمواد قانونية تتضمن عقوبات
واضحة ومناسبة.

7. تدريب وتأهيل عمال المنازل وإكسابهم المهارات الضرورية لتلبية حاجات أصحاب العمل من خلال الدورات التدريبية وورش العمل.

• توصيات مقدمة إلى الدول المرسله لعمال المنازل:

1. الحرص على تأهيل وتدريب عمال المنازل من خلال إلزام وكالات التوظيف المحلية بالعمل على التدريب الفعلي والمهني من خلال مراكز تدريب معتمدة.
2. توعية وتثقيف عمال المنازل بقانون العمالة المنزلية في دولة الكويت وبحقوقهم التعاقدية بموجب عقد العمل الموحد، وتوفير المعلومات الكافية لهم عن قنوات الدعم والمساعدة القانونية ومعلومات الاتصال بمسؤولي السفارات في دولة الكويت.
3. طباعة وتوزيع نسخ من قانون العمالة المنزلية بلغة العامل ليتعرف على حقوقه المقررة بالقانون والواجبات المنوط به القيام بها.

• توصيات مقدمة إلى المنظمات الأممية (منظمة العمل الدولية - المنظمة الدولية للهجرة - المفوضية السامية لحقوق الإنسان):

1. الاستمرار بتقديم المساعدة الفنية لدولة الكويت والدول المصدرة للعمالة على أوسع نطاق ممكن، من خلال تقديم التعاون التقني والخدمات الاستشارية.
2. تنظيم الحملات التوعوية للتعريف بحقوق عمال المنازل، وتنفيذ المشاريع والبرامج الهادفة للتثقيف والمساندة القانونية للعمالة بالتعاون مع الجهات الحكومية المختصة ومنظمات المجتمع المدني.
3. التعاون مع الحكومة الكويتية لتمكينها من تنفيذ الالتزامات المترتبة عليها بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها من طرف دولة الكويت.
- 4.حث الحكومة الكويتية على تنفيذ التزاماتها الطوعية التي قبلت بها ضمن آلية الاستعراض الدوري الشامل (upr) ولاسيما التوصيات المقبولة حول مواصلة جهودها لضمان سلامة وأمن وكرامة العمال المهاجرين بمن فيهم عمال المنازل وحماية مصالحهم عن طريق اتخاذ التدابير المؤسسية والتشريعية اللازمة، وضمان حقوقهم وفقاً للمعايير الدولية ومقاضاة مستخدمي العنف ضد العمال المنزليين، واعتماد معايير محددة لآلية تقديم الشكاوي وضمان إنفاذ القانون وتضمينه عقوبات لمنتهكي القوانين.



 +965 22215152 / 3 / 4

 info@kuwaithr.org

   / kuwaithr

 / kuwait.hr

www.kuwaithr.org



الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان
KUWAIT SOCIETY FOR HUMAN RIGHTS



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra



المركز الكويتي للدراسات والبحوث
Kuwait Center for Studies and Research