



ملاحظات اتحاد شركات الاستثمار على الاقتراح بتعديل المادتين (51) و(70) من القانون رقم (6) لسنة 2010

(المقترح من قبل مجلس الامة)

بالإشارة إلى ما طالعنا به الصحف ووسائل الإعلام الكويتية بشأن مناقشة المجلس الموقر الاقتراح بقانون لتعديل المادتين (51)، (70) من القانون رقم (6) لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي، نود إحاطة شخصكم والمجلس الموقر والسادة الأعضاء بوجهة نظر اتحاد شركات الاستثمار الذي يضم عدد 32 شركة من شركات الاستثمار في الكويت عن أثر هذا التعديل - حال إقراره - على رب العمل، فإذا كان من شأن هذا التعديل تحقيق ميزة إضافية للعامل، إلا أن هذا التعديل ينتج عنه عبء إضافي مالي على رب العمل قد لا يتحمله البعض.

وإذا كان حق رب العمل في تشغيل العامل ستة أيام في الأسبوع، بما يؤدي لحق العامل في يوم راحة اسبوعياً مدفوع الأجر، وفضلاً من العديد من أرباب العمل بعدم إلزام العاملين لديهم بتشغيلهم يوم آخر إضافة إلى اليوم المقرر قانوناً، وما تضمنه عقد العمل، وقد أفرز الواقع العملي لدى كثير من الجهات أن يكون يوم الجمعة هو الراحة الأسبوعية واليوم الآخر يكون يوم السبت، فليس من الإنصاف أن يقابل فضل وإحسان رب العمل بعبء مالي من قبل السلطة التشريعية لصالح العامل بما يثقل كاهل رب العمل مادياً، وتكثيف هذا الأمر على أنه حق مكتسب، وميزة إضافية أفضل للعامل للوهلة الأولى، رغم عدم وجود سند قانوني يضع قيوداً على رب العمل في إلزام العامل بتشغيله يوم السبت.

وحيث يترتب على تعديل نص المادة (51) من القانون تحمل رب العمل مكافأة نهاية الخدمة كاملة عند انتهاء خدمته دون خصم المبالغ التي تحملها نظير اشتراك العامل في مؤسسة التأمينات الاجتماعية أثناء فترة عمله يؤدي ذلك إلى زيادة العبء المالي على رب العمل قد تصل إلى مضاعفة ما يقوم بسداده لصالح العامل.

ومن جانب آخر فإنه من شأن ذلك التعديل التأثير على وضع العمالة الوطنية في سوق العمل في القطاع الأهلي وقد يترتب عليه عزوف العديد من الشركات عن دعم العمالة الوطنية وتوظيفها لديها درءاً لما تتحمله من التزامات مالية سواء بموجب قانون التأمينات الاجتماعية وما يفرضه من التزام بسداد الاشتراكات أو بموجب التعديل المقترح وما يفرضه من التزام بسداد مكافأة نهاية الخدمة كاملة بغض النظر عن الاشتراكات السابق سدادها.



ويترتب على الموافقة على تعديل المادة (70) من القانون زيادة عدد أيام الإجازات المستحقة للعامل بما يؤثر على مصلحة أرباب العمل بأحد صورتين مثل وجود المبرر القانوني لتغيب العامل عن عمله عدة أيام يحتاج العمل انتظام العامل فيها، أو إلزام رب العمل بأداء المقابل النقدي لتلك الأيام، كما يترتب على هذا التعديل احتساب قيمة أجر يوم العمل عند احتساب مكافأة نهاية الخدمة بتقسيم قيمة الراتب على عدد 22 يوم وليس 26 يوم مما يزيد من الأعباء المالية على رب العمل.

ولكل ما سبق وما لدينا من إيضاحات ومبررات أخرى تفصيلية – يمكن عرضها مع من ترونه مناسباً لذلك - يرجى إعادة النظر في التعديل المقترح.