

التعديلات المقترحة
لمعالجة الإشكالات الشرعية والتطبيقية
في قانون العمالة المنزلية

دكتوراه

آلاء عادل العبيد

الأستاذ المشارك بجامعة الكويت

كلية الشريعة والدراسات الإسلامية

قسم الفقه المقارن وأصول الفقه

ملخص البحث

تقوم فكرة البحث على دراسة قانون استقدام العمالة المنزلية في دولة الكويت (رقم 68 لسنة 2015) من ناحية الإشكالات الفقهية والتطبيقية وسبل معالجتها، وتكمن أهمية البحث في بيان ماهية هذه الإشكالات الفقهية ومدى تعارضها مع الشريعة الإسلامية، وكذلك مواطن الإشكالات التطبيقية، وتتمثل إشكالية البحث في بيان ما أثر هذه الإشكالات على العقد من ناحية الصحة وسائر الآثار العقدية؟ ما هي البدائل الشرعية لعلاج هذه الإشكالات؟، ما هي مواطن الإشكالات التطبيقية؟ كيف يمكن معالجة هذه الجوانب؟، ويهدف البحث إلى تحقيق مواطن الإشكالات الفقهية ببيان التكييف الفقهي والأثر الشرعي المترتب مع عرض أقوال المعاصرين والترجيح بينها وكذلك رصد جوانب الخلل التطبيقية وسبل علاجها، وقد اقتضت طبيعة البحث أن نسلك المنهج الاستقرائي، التحليلي، المقارن وذلك من خلال إيراد مواد القانون محل الدراسة وتحليلها في إطار مقارن مع الشريعة الإسلامية وكذلك رصد الجوانب التطبيقية للقانون ومواطن الخلل فيها، ومن أبرز النتائج التي توصلت لها؛ أن ما قرره المشرع من شرط غرامة التأخير في حق صاحب العمل المماطل في دفع الأجرة الأساسية أو الإضافية أكبر إشكالات العقد إذ أغلب الفقهاء على اعتباره شرطاً ربوياً مفسداً للعقد لحرمة الشرط ولما يفضي إليه من جهالة الأجرة، استثنى بعض المعاصرين صورة الضرورة في تصحيح العقد المشتمل عليه، مع اتفاق الجميع على استحقاق العامل في كل الأحوال أجرة ما أمضاه من عمل، يرى الباحث ضرورة إجراء حزمة من التعديلات على مواد القانون واللائحة لعلاج المديونية وغيرها معالجة فقهية شرعية، مع اقتراح جملة موازية من التعديلات الضرورية للمعالجة التطبيقية والميدانية للقانون.

الكلمات المفتاحية:

العامل المنزلي، صاحب العمل، غرامة، أجرة.

Abstract:

The main idea of the research is studying the law on recruiting domestic workers in the State of Kuwait (No. 68 of 2015) in terms of jurisprudential and applied problems and ways to address them. The importance of the research lies in explaining the nature of these jurisprudential problems and the extent of their conflict with Islamic law, as well as the areas of applied problems. The research problem is represented in Explain what impact these problems have on the contract in terms of validity and other contractual implications? What are the legal alternatives for treating these problems? What are the areas of practical problems? How can these aspects be addressed? The research aims to investigate the areas of jurisprudential problems by clarifying the jurisprudential adaptation and the resulting legal impact, while presenting the statements of contemporaries and weighing between them, as well as monitoring the applied aspects of deficiencies and ways to remedy them, recruitment in relation to the worker, the office, and the employer?. The nature of the research required that we adopt the inductive, analytical, and comparative approach by presenting the articles of the law under study and analyzing them in a comparative framework with Islamic law, as well as monitoring the applied aspects of the law and its shortcomings. Among the most prominent results

we have reached are: What the legislator decided regarding the condition of a late penalty on the employer who procrastinates in paying the basic or additional wages is the biggest problem in the contract, as the majority of jurists consider it a usurious condition that invalidates the contract due to the prohibition of the condition and the ignorance of the wage it leads to. Some contemporaries excluded the form of necessity in correcting the contract it contains. With everyone agreeing that the worker is entitled in all cases to wages for the work he spent, The researcher believes it is necessary to make a package of amendments to the articles of the law and regulations to address debt and other matters in a legal, jurisprudential manner, while proposing a parallel set of amendments necessary for the applied and field treatment of the law.

Keywords:

Domestic worker, employer, fine, wages.

المقدمة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف الخلق وسيد المرسلين، سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين، وبعد..

تمثل العمالة المنزلية في الكويت أكثر من ربع إجمالي العمالة الوافدة⁽¹⁾، ظلت هذه الفئة فترة طويلة تعاني من عدم وجود تشريع يكفل لها الحماية القانونية الكاملة، وأدى ذلك إلى رصد المنظمات الدولية المهتمة بحقوق الإنسان جملة مما اعتبرته انتهاكات لحقوق هؤلاء الأشخاص، بالإضافة إلى توتر العلاقات الدبلوماسية مع البلدان المستقدم منها تلك العمالة، وبرز ظواهر سلبية كارتفاع معدلات الجرائم، وتحمل الدولة لأموال طائلة على صعيد إعادة العمالة المنزلية إلى بلدانها، جاء قانون العمالة المنزلية رقم 68 لسنة 2015 استجابة للعديد من هذه التوصيات الدولية والاستحقاقات المجتمعية والأخلاقية، يهدف القانون لسد الخلل التشريعي القائم وتنظيم العلاقة التعاقدية بين أطراف العقد الثلاثة، ولا شك أن القانون على ما يمثله من طفرة تشريعية وحقوقية تلبي حاجة عمال المنازل وترعى حقوقهم المشروعة إلا أنه قد أثار جملة من الإشكالات الشرعية، ومن أبرزها اشتراط غرامة التأخير لصاحب العمل المماطل في دفع الأجرة الأساسية أو الإضافية، وفي الجملة يحتاج القانون لبيان مواطن المخالفات واقتراح ما يلزم من تعديلات.

(1) ذكر تقرير «الشال» أن أكثر من ربع إجمالي العمالة الوافدة في الكويت منزلية، إذ بلغ عددها كما في نهاية الربع الرابع من 2023، وفق جداول الإدارة المركزية للإحصاء نحو 786 ألف عامل، وبارتفاع بنحو 4.4 في المئة (753 ألف عامل في نهاية الربع الرابع 2022)، وتلك العمالة المنزلية موزعة ما بين الذكور البالغ عددهم نحو 363 ألفاً، والإناث البالغ عددهن نحو 423 ألفاً، اقرأ المزيد حول التقرير عبر موقع جريدة الجريدة الكويتية عبر الرابط:

<https://www.aljarida.com/article/63001>

(تم الاطلاع بتاريخ 2024/07/30).

أسباب اختيار الموضوع:

يعود اختيار هذا الموضوع إلى عدة أسباب، منها:

- 1- كثرة أعداد العمالة المنزلية، مما يستدعي الدراسة الشرعية للقانون المنظم لاستخدام هذه الطائفة من العمال ومدى توافقه مع الشريعة الإسلامية.
- 2- الحاجة إلى معرفة مواطن الخلل والمخالفة الشرعية في مواد القانون وكذلك معرفة مواطن الخلل الميدانية التي تحول دون تفعيل كثير من مواد القانون.
- 3- الرغبة في تقديم ورقة عمل بمقترحات التعديل لمواد القانون واللائحة التي تعالج مواطن الخلل الشرعية وتمكن كذلك من تفعيل مواد القانون الجيدة الموجودة الآن.

اشكالية البحث:

تتمثل إشكالية البحث في تحديد مدى توافق مواد قانون استقدام العمالة المنزلية بالكويت ولائحته التنفيذية مع الشريعة الإسلامية المتعلقة، يثير هذا الأمر جملة من التساؤلات والاشكالات البحثية:

- 1- ما هي الإشكالات الشرعية في القانون؟
- 2- ما هي الإشكالات التطبيقية في القانون؟
- 3- ما هي التعديلات والحلول المقترحة لتجاوز الإشكالات الشرعية والتطبيقية؟

أهمية البحث

تبرز أهمية هذا البحث من خلال:

- 1- الحاجة الماسة لوجود دراسة شرعية تبين إشكاليات القانون التطبيقية.
- 2- الحاجة الماسة لوجود دراسة شرعية تبين إشكاليات القانون الشرعية.
- 3- الحاجة إلى تقديم مقترحات التعديل المطلوبة للقانون لمعالجة مواطن المخالفة الشرعية، وكذلك لمعالجة جوانب الخلل الميداني في تطبيق القانون.

أهداف الموضوع:

يمكن إجمال أهداف الموضوع فيما يأتي:

- 1- تبين أهم إشكاليات القانون التطبيقية.
- 2- تبين أهم إشكاليات القانون الشرعية.
- 3- تقديم مقترحات التعديل المطلوبة للقانون لمعالجة مواطن المخالفة الشرعية، وكذلك لمعالجة جوانب الخلل الميداني في تطبيق القانون.

الدراسات السابقة:

بعد البحث والتحري لم أجد من أفرد القانون محل الدراسة ببحث مستقل يستوعب جوانبه القانونية ومقارنتها بالشرعية، إنما وجدت دراسات تعلقت بقوانين أخرى أو تناولت موضوع البحث بصفة عامة منها:

- 1- أحكام عقد الخدمة المنزلية دراسة للباحث: د. منصور بن عبد السلام أجويد الأستاذ بجامعة الإمام محمد بن سعود، دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي و اتفاقية منظمة العمل الدولية مقارنة بالشرعية الإسلامية، مجلة القانون والاقتصاد العدد (92).
- 2- حقوق العمال بين الإسلام والمعايير الدولية، دراسة للباحث: د. رزق بن مقبول الرئيس، بين الباحث فيها حقوق العمال عامة مقارنة بالمعايير الدولية ولم يعنى بالحديث خاصة عن العمالة المنزلية أو المقارنة بالقانون الكويتي.
- 3- حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق من خلال القانون 68 لسنة 2015 دراسة من إعداد الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان، الكويت، (2018).
- 4- تقرير عن أوضاع حقوق الإنسان في دولة الكويت من إعداد الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان (KABE. HUMAN RIGHTS) 1 /نوفمبر 2009، 2022.

منهج البحث:

اتبعت بعون الله تعالى عند الكتابة في الموضوع المنهج الاستقرائي، التحليلي، المقارن وذلك من خلال إيراد مواد القانون محل الدراسة وتحليلها في إطار مقارن مع الشريعة الإسلامية .

خطة البحث

المقدمة، تقديم لمحة عامة عن قانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية في الكويت.

الباب الأول: مقدمة قانونية وشرعية:

المبحث الأول: تحليل مقدمة القانون وأهدافه.

المبحث الثاني: تحليل مفهوم العمالة المنزلية وتعريفها طبقاً للقانون.

المبحث الثالث: التكيف الفقهي للعمالة المنزلية.

الباب الثاني: الإشكالات الشرعية والتطبيقية في القانون

المبحث الأول: الإشكالات الشرعية في القانون.

المبحث الثاني: الإشكالات التطبيقية في القانون.

الباب الثالث: التعديلات والمقترحات لعلاج الإشكالات الشرعية والتطبيقية في القانون

التعديلات والمقترحات لعلاج الإشكالات الشرعية والتطبيقية في القانون.

الخاتمة: مشتملة على خلاصة البحث والتوصيات، ثم فهرسة المصادر والمراجع.

الباب الأول: مقدمة قانونية وشرعية

المبحث الأول: تحليل مقدمة القانون وأهدافه.

يهدف هذا القانون إلى سد النقص التشريعي المتعلق بتنظيم شؤون العمالة المنزلية بالكويت، إذ أن قانون العمل في القطاع الأهلي⁽¹⁾ لا ينطبق عليها رغم أنها تشكل نسبة كبيرة من العمالة الأجنبية، كما أن النصوص التشريعية الحالية لا تكفل الحماية القانونية الكاملة لهذه الفئة، وأدى ذلك إلى تعرض المنظمات الدولية المهتمة بحقوق الإنسان إلى ما اعتبرته انتهاكات لحقوق هؤلاء الأشخاص، بالإضافة إلى توتر العلاقات الدبلوماسية مع البلدان المتقدم منها تلك العمالة، وبروز ظواهر سلبية كارتفاع معدلات الجرائم، وتحمل الدولة لأموال طائلة على صعيد إعادة العمالة المنزلية إلى بلدانها.

لعل من أبرز ذلك ما رصدته الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان في تقريرها عن حقوق الإنسان في دولة الكويت عام 2009، وكان من أبرز ما رصدته الجمعية بشأن العمالة المنزلية حينها ما تشكله الانتهاكات الإنسانية ضد هذه الفئة المقهورة التي -بحسب التقرير- وصلت في بعض الأحيان إلى التعذيب والإهانة والاعتداء وعدم دفع الرواتب والحبس والضرب وقد رصدت الجمعية عددا هائلا من هذه الانتهاكات بالإضافة إلى ازدياد وتيرة الانتحار بين هذه الفئة بسبب الانتهاكات الفظيعة بحقهم بالإضافة إلى شعورهم بالظلم والتمييز، خرجت جملة من التوصيات أبرزها المطالبة بسن قانون ينظم العلاقة بين الخادم والمخدوم، تفعيل القوانين الخاصة بانتهاكات حقوق العمالة المنزلية بالشكل المطلوب وفقاً للمعايير الإنسانية والقانونية، المطالبة بتطوير مقر إيواء العمالة المنزلية بما يتناسب مع الأعداد المهولة المستفيدة ووفقاً للمعايير الدولية والإنسانية المرعية، مطالبة الحكومة الكويتية بالقيام بدور رقابي صارم على مكاتب استقدام العمالة المنزلية

(1) قانون العمل رقم (6) لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي.

المنتشرة في كافة أرجاء الكويت حيث -بحسب التقرير- تقوم هذه المكاتب بانتهاكات فظيعة ضد هذه الفئة قبل وأثناء وبعد الاستقدام. (1)

جاء قانون العمالة المنزلية رقم 68 لسنة 2015 استجابة لهذه التوصيات ولغيرها، يتكون القانون من (54) مادة، موزعة على تسعة أبواب عنيت بتنظيم شؤون العمالة المنزلية، ك شروط منح الترخيص للمكاتب، والتزامات أطراف العقد من أصحاب العمل و عمالة منزلية ومكاتب استقدام، والأجور وساعات العمل والإجازات وتشغيل الأحداث ثم الجزاءات وكيفية فض المنازعات وأخيراً أحكام عامة.

ونص الباب الأول في المادة الأولى على تعريف العامل المنزلي وصاحب العمل والمكاتب الخاضعة لأحكام هذا القانون، وكذلك عرفت إدارة العمالة المنزلية، نظمت المادتين (2، 3) من الباب الثاني شروط إصدار الرخص لمكاتب الاستقدام وتجديدها، حظر استقدام العمالة دون ترخيص.

ونظمت المواد من (4 إلى 15) من الباب الثالث في العلاقة التعاقدية بين أطراف العقد وهي مكاتب الاستقدام وصاحب العمل والعامل المنزلي، وحظرت على مكاتب الاستقدام تفاضي مبالغ من العمالة المنزلية مقابل تشغيلهم، أو الترويج لهم بطريقة فيها تمييز عرقي أو ديني، أو المساس بآدمية الإنسان، نشر هذا القانون في عدد الجريدة الرسمية رقم 1246 تاريخ 26 يوليو (تموز) 2015م. (2)

(1) تقرير عن أوضاع حقوق الإنسان في دولة الكويت من إعداد الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان 1 (KABE. HUMAN RIGHTS)/نوفمبر 2009، ص 4.
(2) انظر المذكرة الإيضاحية للقانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية .

المبحث الثاني

تحليل مفهوم العمالة المنزلية وتعريفها طبقاً للقانون

نص القانون في مادته الأولى على أن العامل المنزلي: " كل ذكر أو أنثى يكلف بأعمال يدوية داخل المساكن الخاصة (وما في حكمها) لحساب الأفراد وذلك بموجب عقد مكتوب."

حدد القانون نطاق وطبيعة العمل المنزلي بأنها أعمال يدوية احترازا من غيرها من الأعمال الإدارية أو الذهنية، فيخرج من نطاق عمال الخدم المنزلية الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية كالمدرس، والطبيب ولو كانت أعمالهم داخل المنزل، فالعامل المنزلي "إنما يُكَلَّف عادة بالأعمال اليدوية أو المادية المتواضعة، التي تدخل جميعها في زمرة الأعمال الخادمة أو الخدمية، اللازمة للحياة الإنسانية المعتادة، كتنظيف المنزل وطهي الطعام..... إلى غير ذلك من الأعمال التي لا تحتاج إلى جهد عقلي أو فكري" (1)، " يكون عمله متصلاً بشخص المخدم، بحيث يمكنه الاطلاع على أسرارها، وشؤونها الخاصة، ويغلب على عمله الطابع الجسماني، وأن لا يقصد المخدم من وراءه تحقيق ربح." (2)

هذا ينطبق على عمال المنازل بصفة عامة ممن طبيعة عملهم يدوية -أيأ كان الوصف الذي يعطى له- كالخادم أو الطاهي، أو مربية الأطفال أو البستاني وغيرهم. ثم بين المشرع الحدود المكانية أن هذه الأعمال تكون داخل المساكن الخاصة وما في حكمها، ثم بين المستفيد من هذه الأعمال فبين أن منفعة هذه الأعمال تؤول لحساب هؤلاء الأفراد أصحاب العمل.

(1) الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، د/ عبد الرزاق حسين (377/1)، ط.1، كلية شرطة دبي بالإمارات (1991م).

(2) شرح قانون العمل، د/ أحمد عبد الكريم أبو شنب ص (87)، ط.1، مكتبة دار الثقافة للنشر (1999م).

أما الحدود العمرية فقد نص المشرع في المادة 21:

"يحظر استخدام أو تشغيل العمالة المنزلية من الجنسين ممن تقل أعمارهم عن (21) سنة أو تزيد على (60) سنة ميلادية ويجوز للوزير المختص الاستثناء من شرط السن."

جعل المشرع الحد الأقصى لسن العامل المستقدم 60 عاماً وهذا يلائم طبيعة الأعمال المنزلية، يشق على من جاوز السن المذكور القيام بمثل هذه الأعمال، أما الحد الأدنى جعل المشرع الحد الأدنى (21) سنة مراعاة لطبيعة العمل، كذلك احترازاً من تشغيل الأحداث، وجوز للوزير المختص الاستثناء من شرط السن ملتزماً بالضوابط العامة في هذا الشأن، كما نص قانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي، حيث نصت المادة 19 من القانون المذكور: "يحظر تشغيل من يقل سنهم عن خمس عشرة سنة ميلادية"، وجاءت المادة 20 من القانون ذاته بوضع الشروط والضوابط الصارمة لتشغيل الأحداث ممن بلغوا الخامسة عشرة ولم يبلغوا الثامنة عشرة بإذن من الوزارة بما يضمن لهم بيئة عمل آمنة وأعمال تناسب فئتهم العمرية.⁽¹⁾

اختتم المشرع في قانون العمالة التعريف بالنص علي وجوب كتابة العقد: " وذلك بموجب عقد مكتوب." رعاية لحقوق العامل وحفظها من الضياع. وبناء على الحدود التعريفية السابقة يمكن القول بأن عمال الخدم المنزلية هم من توافر في عملهم العناصر التالية.

- 1- أن يكون العمل بالمنازل (وما في حكمها) .
- 2- أن يغلب على أعمالهم الطابع الجسماني أو اليدوي .
- 3- أن يكون العمل متصلاً بشخص المخدم للعناية بشخصه، أو بأفراد أسرته.
- 4- الحدود العمرية من 21 سنة إلى 60 عام.

(1) قانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي (6 / 2010)، الفصل الثالث في تشغيل الأحداث (19 - 21).

المبحث الثالث

التكييف الفقهي للعمالة المنزلية

التكييف الفقهي لعقد العمالة المنزلية هو عقد إجارة على الأعمال كأجير خاص، فالإجارة عقد على منفعة مدة معلومة، وهي إما أن تكون إجارة على المنافع كإجارة البيوت والدواب، وإما أن تكون إجارة على الأعمال كإجارة الأشخاص وهذه أيضا تارة يكون الأجير أو "العامل" فيها عاما أو مشتركا وتارة يكون خاصا، الأجير المشترك هو: "الأجير المشترك، وهو الذي يقع العقد معه على عمل معين كخياطة ثوب أو بناء حائط، سمي مشتركا لأنه يعمل للمستأجر وغيره يتقبل أعمالا كثيرة في وقت واحد فيشتركون في منفعته"⁽¹⁾، هذا المشترك كالطبيب والخياط يعمل لدى عامة الناس ولا يحق لصاحب العمل منعه من غيره، أما الأجير الخاص: "هو الذي يَقَعُ الْعَقْدُ عَلَيْهِ فِي مُدَّةٍ مَعْلُومَةٍ، يَسْتَحِقُّ الْمُسْتَأْجِرُ نَفْعَهُ فِي جَمِيعِهَا، كَرَجُلٍ اسْتَوْجَرَ لخدمَةٍ، أَوْ عَمَلٍ فِي بِنَاءٍ أَوْ خِيَاطَةٍ، أَوْ رِعَايَةٍ، يَوْمًا أَوْ شَهْرًا، سُمِّيَ خَاصًّا لِاخْتِصَاصِ الْمُسْتَأْجِرِ بِنَفْعِهِ فِي تِلْكَ الْمُدَّةِ دُونَ سَائِرِ النَّاسِ."⁽²⁾

يستحق الأجير الخاص الأجرة بتسليم نفسه في المدة المتفق عليها، وليس له أن يعمل لغير المستأجر إلا بإذنه، يتعلق أداء العمل بذاته لا بزمته، يختص المستأجر بمنافع الأجير الخاص وحده مدة الإجارة.

وهذا الأخير ينطبق على العمالة المنزلية، لذا تكييفها الفقهي عقد إجارة أعمال كأجير خاص.

(1) العدة شرح العمدة لبهاء الدين المقدسي ص299، انظر الموسوعة الفقهية (295/1).
(2) المغني لابن قدامة (103/8)، انظر الموسوعة الفقهية (288/1)، المعايير الشرعية (معيار إجارة الأشخاص) ص 826.

الباب الثاني

الإشكالات الشرعية والتطبيقية في القانون

المبحث الأول

الإشكالات الشرعية في القانون

يمكن حصر الإشكالات الشرعية في القانون في النقاط التالية:

1. شرط غرامة التأخير في حال التأخر عن دفع الأجرة المستحقة أو الإضافية:

نص المشرع في الفصل الثاني من القانون على الجزاءات التي توقع على صاحب العمل عند تخلفه عن القيام بأي من الالتزامات أعلاه، وفرضت عليه غرامة تأخير عند تحقق تأخره عن الوفاء في الموعد المحدد؛ فنصت المادة (27) من القانون على: "إذا تأخر صاحب العمل عن الوفاء بالأجر في المواعيد المتفق عليها استحق العامل المنزلي مبلغ عشرة دنانير كويتية عن كل شهر تأخير له عن عدم قبض الأجر في مواعده."

ونصت اللائحة التنفيذية للقانون في بابها الثامن على جزاءات صاحب العمل، نصت المادة (32) من اللائحة على:

"إذا تأخر صاحب العمل عن سداد الأجر للعامل المنزلي عن اليوم السابع لتاريخ الاستحقاق، استحق العامل المنزلي مبلغ عشرة دنانير كويتية عن كل شهر بالإضافة للأجر المستحق."

لجأ المشرع إلى أخذ التدابير التشريعية لحفظ حق العامل في الأجرة الإضافية، فبدأ بتقرير الواجبات والقيود لضبط وتنظيم ساعات العمل الأساسية والإضافية، ثم جاء الفصل الثاني من الباب السابع للقانون يوضح الجزاءات التي توقع على صاحب العمل حال امتناعه عن تعويض العامل عن ساعات العمل الإضافية، فنصت المادة (28)

على: "إذا رفض صاحب العمل تعويض العامل المنزلي عن العمل الإضافي كان للعامل المنزلي التقدم بشكوى ضده إلى إدارة العمالة المنزلية التي لها- بعد بحث الشكوى- أن تلزم صاحب العمل بأداء تعويض عادل لا يقل عن ضعف الأجر المتفق عليه بالعقد."

حضت الشريعة على تعجيل أداء العامل أجره قبل أن يجف عرقه؛ فالعامل بمجرد إتمام عمله يصير مستحقاً للأجر المتفق عليه، ويثبت ذلك ديناً في ذمة صاحب العمل، مماطلته في الأداء يوقعه في الوعيد الثابت عنه صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «لِي الْوَاجِدُ يُجَلُّ عِرْضُهُ وَغُوبَتَهُ»⁽¹⁾

(لي الواجد) أي مطله، والواجد: القادر على الأداء، (يحل عرضه وعقوبته) أي الذي يجد ما يؤدي لحل عرضه للدائن بأن يقول ظلمي، وعقوبته بالحبس والتعزير. الإجماع منعقد على أصل مشروعية معاقبة المدين المماطل، قال شيخ الإسلام رحمه الله: "ولا أعلم منازعا في أن من وجب عليه حق من دين أو عين وهو قادر على وفائه ويمتنع من أنه يعاقب حتى يؤديه... لقول النبي صلى الله عليه وسلم (لي الواجد يحل عرضه وعقوبته)، في الصحيحين عنه صلى الله عليه وسلم أنه قال: (مطل الغني ظل) والظالم يستحق العقوبة"⁽²⁾

قال ابن القيم رحمه الله: "وأما عقوبة من عرف أن الحق عنده، وقد جده، فمتفق عليها بين العلماء، لا نزاع بينهم أن من وجب عليه حق من دين أو عين - وهو قادر على أدائه - وامتنع منه، أنه يعاقب حتى يؤديه، ونصوا على عقوبته بالضرب، ذكر ذلك الفقهاء من الطوائف الأربعة." ا.هـ.⁽³⁾

(1) حسن: رواه النسائي (6242)، ابن ماجه (2427)، حسنه الألباني.

(2) مجموع الفتاوى لابن تيمية (402/35) مختصرا.

(1) الطرق الحكمية في السياسة الشرعية لابن القيم (278/1).

تفسير العقوبة في الحديث بالحبس قول جمهور السلف، قال ابن المنذر رحمه الله: "أكثر من نحفظ عنه قوله من علماء الأمصار، وقضاتهم يرون الحبس في الدين، وممن نحفظ ذلك عنه، مالك وأصحابه، والشافعي، والنعمان، وأصحابهما، وأبو عبيد، وبه قال سوار بن عبد الله، وعبيد الله بن الحسن، وقد روينا هذا القول عن شريح، والشعبي." 1.هـ. (1)

قرر المجمع الفقهي بالإجماع ما يلي: "إن الدائن إذا شرط على المدين أو فرض عليه أن يدفع له مبلغاً من المال غرامة مالية جزائية محددة أو بنسبة معينة، إذا تأخر عن السداد في الموعد المحدد بينهما، فهو شرط أو فرض باطل، ولا يجب الوفاء به، ولا يحل سواءً أكان الشارط هو المصرف أو غيره، لأن هذا بعينه هو ربا الجاهلية الذي نزل القرآن بتحريمه." 1.هـ. (2)

ومن أجاز من المعاصرين إلزام المدين المماطل بالتبرع تخريجا على قول ندره من المالكية كما استندت المعايير الشرعية حيث ذكرت في مستند أحكام معيار المدين المماطل أنه قول أبي عبد الله بن نافع ومحمد بن إبراهيم بن دينار من فقهاء المالكية (3)، أما الأخير فقد صرح الحطاب بنسبة القول إليه، فقال: "وأما إذا التزم أنه إن لم يوفه حقه في وقت كذا فعليه كذا وكذا لفلان أو صدقة للمساكين فهذا هو محل الخلاف المعقود له هذا الباب فالمشهور أنه لا يقضى به كما تقدم وقال ابن دينار: يقضى به." 1.هـ. (4)

إذا تقرر ذلك علم أن القول بجواز غرامة التأخير على أن تدفع للدائن -لا في وجوه

(2) الإشراف على مذاهب العلماء لابن المنذر (252/6).

(3) قرارات مجمع الفقه الإسلامي بمكة المكرمة، الدورة الحادية عشرة، القرار الثامن ص 266.

(4) المعايير الشرعية ص 104، تحرير الكلام في مسائل الأحكام للحطاب الرعيني ص 172.

(1) تحرير الكلام في مسائل الأحكام للحطاب الرعيني ص 176.

البر- بشرط أن يكون المدين ممطلا قادرا على الوفاء قول شاذ مصادم للإجماع، ولعل المشرع استند إليه، حيث أصدرت ندوة البركة الثالثة للاقتصاد الإسلامي فتوى أجازت فيها إلزام المدين المماطل القادر على الوفاء بتعويض الدائن عن ضرره، وهذا نصها:

"يجوز شرعا إلزام المدين المماطل في الأداء وهو قادر على الوفاء بالتعويض للدائن عن الضرر الناشئ من تأخر المدين في الوفاء إلا أن يكون عن عذر مشروع، لأن التأخر في أداء الدين بدون عذر ظلم، كما قال الرسول صلى الله عليه و سلم "مطل الغني ظلم"، فيكون حاله كحالة الغصب التي قرر الفقهاء فيها تضمين الغاصب منافع الأعيان المغصوبة علاوة على رد الأصل". انتهى⁽¹⁾.

عمدة أدلة من جوز إلزام المدين المماطل بالتعويض للدائن هو القياس على ضمان منافع المغصوب لا سيما الدراهم المغصوبة، و ضمان منافع الأخيرة منقول عن بعض السلف من المالكية، هذا القول – إباحة إلزام المدين المماطل بتعويض يدفعه للدائن قياسا على ضمان منافع المغصوب- مرود من وجوه أهمها أنه قول مصادم للإجماع والنصوص الصريحة المتقدمة، فما يوجد قائل من شراح الحديث أن "عقوبته" يدخل فيها إلزام المماطل بتعويض مادي يدفعه للدائن، وعمامة أقوال الشراح كما تقدم تدور بين الحبس والضرب، لا نسلم بصحة القياس المذكور؛ فقياس تعويض المدين المماطل للدائن على تضمين الغاصب منافع الأعيان المغصوبة؛ فهو قياس مع الفارق، لأن هذا دين وتلك عين ولا مشابهة بينهما، فالأعيان يجوز الاعتياض عن منافعها ويسمى إجارة وذلك بالإجماع، وأما منافع الديون فتسمى ربا بالإجماع أيضا،

(2) فتاوى ندوات البركة، جمع وتنسيق و فهرست عبد الستار أبو غدة و عز الدين خوجه، الطبعة الخامسة بجدة، 1417 هـ. 1997م، ص 55. وشارك في هذه الندوة ثمانية من العلماء ووافق أربعة منهم على هذا الرأي. ومنهم مصطفى أحمد الزرقاء، و عرض الأخير بحثا في هذا الموضوع للندوة وجرى النقاش حوله، والموافقون على رأيه: تكريا البري ومحمد الطيب النجار وحسن عبد الله الأمين، ووافقته الصديق محمد الأمين الضرير ببيان خاص فأصبح الموافقون خمسة. والذين لم يوافقوا على ما رأته الأغلبية هم: عبد العزيز بايندر، وعبد الستار أبو غدة وعبد الوهاب أبو سليمان.

فلا يجوز الاعتياض عنها، ومن ثم يتقرر أن اشترط غرامة التأخير لصالح الأجير أو العامل يعد شرطاً ربوياً متفقاً على تحريمه، أما من حيث الحكم الوضعي للعقد، فاختلف في صحته على أقوال الراجح فيها أن العقد الذي يتضمن هذا الشرط يكون فاسداً من وجهين:

الأول: أنه يتضمن الإقرار بالربا المجمع على حرمة.

الثاني: أن وجود غرامة التأخير عند التأخر عن السداد يعود على الأجرة بالجهالة، إذ صارت الأجرة لها عدد من المقادير بقدر احتمالات التأخير، وهذه الجهالة في العوض مفسدة للعقد.

قال الحطاب المالكي: "وأما إذا التزم المدعي عليه للمدعي أنه إن لم يوفه حقه في وقت كذا فله عليه كذا وكذا فهذا لا يختلف في بطلانه لأنه صريح الربا وسواء كان الشيء الملتزم به من جنس الدين أو غيره وسواء كان شيئاً معيناً أو منفعة".⁽¹⁾ هـ. (1) ومثل هذا الشرط يفضي بالأجرة للجهالة المفسدة للعقد، قال الموفق رحمه الله: "ويشترط لصحة المبيع معرفة الثمن، لأنه أحد العوضين، فيشترط العلم به... وإن باعه بعشرة نقداً أو بخمس عشرة نسيئة، أو بعشرة صحاحاً، أو بعشرين مكسرة لم يصح، لأن «النبي - صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ - نهى عن بيعتين في بيعة»".⁽²⁾ هـ. (2)

فوجود هذا الشرط يجعل العقد ربوياً من الأصل، يفضي بالأجرة للجهالة لعدم معرفة الغيب وهل سيدفع صاحب العمل الأجرة في أجلها أم سيؤخرها، مثله يجب فسخه على قول الجمهور (المالكية والشافعية وقول عند الحنابلة)، بهذا القول أخذ مجمع الفقه الإسلامي والمعايير الشرعية في إبطال بطاقات الائتمان المتضمنة لشرط غرامة التأخير وإن كان العميل عازماً على السداد، نص قرار مجمع الفقه الدولي:

(1) تحرير الكلام في مسائل الأحكام للحطاب الرعيني ص 176.

(2) الكافي لابن قدامة (11/2).

"لا يجوز إصدار بطاقة الائتمان غير المغطاة، ولا التعامل بها إذا كانت مشروطة بزيادة فائدة ربوية حتى ولو كان طالب البطاقة عازماً على السداد ضمن فترة السماح المجاني"⁽¹⁾

وببطلان الشرط والعقد معا أخذ جماعة من أهل العلم المعاصرين كالشيخ البراك حفظه الله⁽²⁾، كذلك مجلس الإفتاء الأردني حيث جاء في قراره بشأن الشرط الجزائي في الديون:

"قرر المجلس أن إعطاء الدائن صلاحية الحصول على التعويض والمطالبة به فيما إذا تأخر المدين عن الوفاء بالتزاماته تجاه الدائن، هو ما يسمى بالشرط الجزائي في الديون. وحكم هذا الشرط أنه فاسد مفسد للعقد؛ لأنه من ربا الجاهلية الذي جاء تحريمه في القرآن، قال الله تعالى: **— وَأَحَلَّ اللَّهُ الْبَيْعَ وَحَرَّمَ الرِّبَاَ** (البقرة: 275)."⁽³⁾

(1) قرارات وتوصيات مجمع الفقه الإسلامي قرار 108(12/2) ص 343، مجلة مجمع الفقه (1509/12).

(2) سئل الشيخ حفظه الله: هل اقتران الشرط الربوي في العقد يبطل العقد من أصله، أم يبطل الشرط وحده، مثاله: رجل باع ببلعة على آخر على أقساط وقال: "إن لم تُسَدِّد في الوقت المحدد فإن عليك غرامة قدرها ألف ريال"، فهل يبطل العقد أم الشرط وحده؟.

فأجاب: العقد الذي يجري في هذا الشرط: مُحَرَّمٌ، لا يجوز إبرام هذا العقد، عقد ربوي، فالذي يظهر أنه يبطل العقد أصلاً؛ لِمَا اقترن به من الشرط المحرَّم، عقود الربا هي جارية كذا بشرط الفائدة. "انتهى من موقع الشيخ عبر الرابط:

<https://sh-albarrak.com/fatwas/17331>

(تم الاطلاع بتاريخ 2024/07/22).

(3) قرار رقم: (124) (11/2008) الشرط الجزائي في الديون بتاريخ 29/11/1429 هـ، الموافق 27/11/2008م، طالع نص القرار عبر موقع دار الإفتاء عبر الرابط:

<https://www.aliftaa.jo/decision/126> قرار رقم-124-112008-الشرط-الجزائي-في-الديون

(تم الاطلاع بتاريخ 2024/07/22).

يتخرج على قول الحنفية وتفريقهم بين الباطل والفاقد الحكم بفساد العقد⁽¹⁾ المتضمن لشرط غرامة التأخير، يمكن تصحيحه بإلغاء الشرط فقط دون الحاجة لإنشاء عقد جديد والله أعلم.

إن حكمنا بفساد عقد الإجارة المتضمنة للشرط الربوي، وقام الأجير بما عليه فإنه يستحق الأجر في الإجارة الفاسدة باتفاق الفقهاء، ولكنهم اختلفوا في وقت الاستحقاق وفي مقدار الأجرة، ذهب جمهور الفقهاء (المالكية، والشافعية والحنابلة في رواية) إلى أن الأجرة تجب بالتمكن من استيفاء المنفعة، وإن لم ينتفع، لأن الأجير قد حبس نفسه ومكن المستأجر من الانتفاع به طوال المدة فيستحق أجر المثل بالغاً ما بلغ⁽²⁾. ينبغي التفريق بين حال الضرورة وحال الاختيار، حال الضرورة والتي يلحق بها الحاجة الشديدة المتضمنة للحرص فمثل هذه الراجح فيها جواز انشاء عقود عمالة متضمنة للشرط الربوي المحرم مع الأخذ بكل السبل بأسباب السداد في الأجل وعدم التأخير.

وقد سئل الشيخ محمد بن صالح العثيمين رحمه الله من موقع الإسلام سؤال وجواب حول بطاقة الفيزا التي تشتمل على شرط ربوي إذا حدث تأخر عن السداد فكان من جوابه: "إذا كان الحرج متيقناً واحتمال التأخير عن التسديد ضعيف، فأرجو أن لا يكون فيها بأس." انتهى⁽³⁾.

لكن ينبغي ضبط هذه الحاجة التي تنزل منزلة الضرورة، تسوغ انشاء عقد

(1) انظر دراسات المعايير الشرعية (2347/3).

(2) انظر الموسوعة الفقهية الكويتية (123/32)، دراسات المعايير الشرعية (2366/3).

(3) موقع الإسلام سؤال وجواب عبر الرابط:

<https://islamqa.info/ar/answers/263948> حكم-التوقيع-على-العقود-المشتملة-على-شرط-محرمة-في-بلاد-الغرب

(تم الاطلاع بتاريخ 2024/07/22).

متضمن للشرط الربوي، تستدعي تسهيلا وتخفيفا لها في الحكم الشرعي، لا بد من أن تتوافر فيها عدة شروط، منها:

أ - أن تكون هذه الحاجة قائمة لا منتظرة.

ب - وأن لا تتوفر وسيلة أخرى مباحة لدفع الضرورة عن هذه الحالة.

فإذا تم توفر هذان الشرطان على الحاجة أمكن أن يتم تخفيف الحكم الشرعي لها ويرخص لها وتأخذ حكم الضرورة.⁽¹⁾

ومثل هذه الشروط تتحقق في أصحاب العمل من كبار السن وأصحاب الأمراض المزمنة الذين يحتاجون لرعاية خاصة ولا تتوفر وسيلة أخرى تغني عن اتخاذ من يقوم على رعايتهم من العمالة المنزلية، فمثل هؤلاء يرخص لهم إنشاء عقود تحتوي هذا الشرط المحرم في ظل القانون القائم، مع الأخذ بكل سبل التحوط والالتزام بالدفع للأجرة في الآجال المحددة، والله أعلم.

أما من لم تصل به الحاجة إلى مثل ذلك، فالأصل عدم الدخول في عقد يحتوي مثل هذا الشرط، والسعي لبديل خال منه، والعمل على تعديل القانون وإلغاء هذا الشرط.

(1) انظر حكم الدخول في عقود البيع والاجارة التي تفرض فيها غرامة التأخير د. يوسف أحمد الحداد، مجلة صالح كامل (العدد 69)، ص 52.

2. ضعف الإجراءات التحوطية من الاختلاط

يعد من جوانب الخلل الشرعية في القانون ضعف الإجراءات التحوطية ضد الاختلاط، حيث لم ينص القانون أو اللائحة على احتياطات استقدام صاحب العمل (الرجل) للعاملة، أو العكس، وهذا الأمر لظالما كان باب فتنه، عامة قوانين الاستقدام في البلدان المجاورة تشترط في استقدام الرجل للخادمة جملة من الشروط منها أن يكون متزوجاً، مع لزوم الحصول على تفويض من وزارة العمل إلى غير ذلك من الإجراءات التحوطية لمنع حصول الخلوة المحرمة المفضية للفتنة.⁽¹⁾

وقد جاءت الشريعة بأعلى درجات التحوط من الفتنة وسد كل الذرائع والسبل المفضية إليها فحرمت الخلوة بالأجنبية، قال: "لا يخلون رجلٌ بامرأةٍ إلا مع ذي محرم"⁽²⁾، صح عنه ﷺ أنه قال: " لا يخلون أحدكم بامرأة، فإن الشيطان ثالثهما"⁽³⁾،

فحرمت الشريعة الخلوة بالأجنبية مطلقاً، ولو كان حمواً، حتى يكون معهم ثالث، من امرأةٍ أو رجلٍ ثالثٍ تزول به الفتنة والتهمة، قال عليه الصلاة والسلام: "يأكم والدخول على النساء، قال له رجل: يا رسول الله، أرأيت الحمو؟ قال: الحمو الموت"⁽⁴⁾، "قال الليث بن سعد: الحمو أخو الزوج وما أشبهه من أقارب الزوج ابن العم ونحوه، اتفق أهل اللغة على أن الأحماء أقارب زوج المرأة كأبيه وعمه وأخيه وابن أخيه وابن عمه ونحوهم، وأما قوله صلى الله عليه وسلم "الحمو

(1) كتيب بعنوان: ضوابط استقدام العمالة المنزلية، وزارة العمل قسم الشؤون العمالية، الرياض 1432 هـ، أحكام عقد الخدمة المنزلية "دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل مقارنة بالشرعية الإسلامية، د. منصور بن عبد السلام الصرايرة، مجلة القانون والاقتصاد عدد (92)، ص405.

(2) متفق عليه: رواه البخاري (5233)، مسلم (1341)، اللفظ للبخاري.

(3) صحيح: رواه أحمد في مسنده (114)، صححه أحمد شاكر في تعليقه على المسند.

(4) متفق عليه: رواه البخاري (5232)، مسلم (2172).

الموت": فمعناه أن الخوف منه أكثر من غيره والشر يتوقع منه والفتنة أكثر
لتمكنه من الوصول إلى المرأة والخلوة من غير أن ينكر عليه، بخلاف الأجنبي
والمراد بالحمو هنا أقارب الزوج غير آبائه وأبنائه فأما الآباء والأبناء فمحارم
لزوجته ، وإنما المراد الأخ وابن الأخ والعم وابنه ونحوهم ممن ليس بمحرم فهذا
هو الموت وهو أولى بالمنع من الأجنبي، قال القاضي معناه الخلوة بالأحماء
مؤدية إلى الفتنة والهلاك في الدين فجعله كهلاك الموت فورد الكلام مورد
التعليق"⁽¹⁾

لا شك أن وجود العامل أو العاملة في موطن خلوة محرمة مورد من موارد الفتنة
الحرية بالتحوط وسدها قبل وقوعها.

(1) انظر تعليق محمد عبد الباقي على مسلم (4/1711).

المبحث الثاني

الإشكالات التطبيقية في القانون

1. ضعف المنظومة الرقابية:

من مواطن الخلل التطبيقية الظاهرة ضعف المنظومة الرقابية التابعة لإدارة العمل المنوط بها متابعة سير الإجراءات من لحظة التعاقد وطيلة فترة العمل حتى إنهاء العقد وعودة العامل لبلده، ثم جملة من الانتهاكات المتكررة منذ أمد بعيد، لا تزال ترصدها الجمعيات الحقوقية تدل على ضعف المنظومة الرقابية، منها:

إجبار بعض العمال على العمل في الأماكن المكشوفة في درجات حرارة تصل إلى 50 درجة مئوية، حجز جوازات السفر، تأخر صرف الأجور والرواتب، فقدان السلامة المهنية⁽¹⁾، وكذلك ما ترصده الجمعيات الحقوقية من إجبار العمال على التوقيع على أوراق بيضاء "كمبيالات" لاستخدامها في الضغط عليهم وإيداعهم السجون في بعض الأحيان وخاصة شركات التاكسي الجوال المتاجرة بالإقامات، بلاغات التغيب الكيدي.

كما تشير التقارير الحقوقية إلى أنه 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.⁽²⁾

(1) انظر تقرير الجمعية الوطنية الكويتية لحقوق الانسان بعنوان "تقرير أوضاع حقوق الإنسان بالكويت" لسنة 2009، ص 3، كذلك تقرير الجمعية لسنة 2022، ص 15.

(2) حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق من خلال القانون 68 لسنة 2015، تقرير من اعداد الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان عام 2018، ص8.

2. إلزام الطرف الأضعف (العامل) بتبعية إثبات عدم استيفاء حقوقه، عدم سير التعاقد طبقاً لمواد القانون واللائحة:

هذا موطن خلل من الناحية العملية، فالغالب على العامل حرصه على استمرار التعاقد، لو تحمل في سبيل ذلك ما تحمل من المشاق، قد عدد الطاهر بن عاشور رحمه الله مقاصد الشريعة ومحاسنها وكيف حققت التوازن في رعاية حقوق كل من أرباب العمل والعمال فقال رحمه الله:

"وإذ قد كان العملة في هذه العقود هم مظنة الحرص على التعجل بانعقاد هذه العقود، من جراء حاجتهم إلى الارتزاق، وكونهم لا يستطيعون لذلك حيلة إلا بعمل أبدانهم، ولطالما رأيناهم يقحمون أنفسهم في التعاقد على أعمال تنوء بهم حين لم يجدوا ما يعملون فيه، فلو ضيق عليهم الشروط أصحاب الأموال الذين يمدونهم بما يعملون هم فيه لتعطل عليهم الارتزاق من أعمالهم، أو لأقدموا على ذلك عند التعاقد وعجزوا عن الإيفاء بها، فتحدث بذلك الخصومات بينهم. وكان شعور أصحاب الأموال بحاجة العملة إلى العمل مظنة أن يغريهم على الرغبة والحرص في زيادة الإنتاج لأنفسهم والإجحاف باستثمار العملة، كان مقصد الشريعة في هذه المعاهدات كلها الحيطة لجانب العملة لسد هذه الذريعة عنهم، كيلا يذهب عملهم باطلاً أو مغبوناً... ولا يظن أحد أن الشريعة تستبيح أموال أصحاب الأموال ليأكلها العملة باطلاً، ولكنها أرادت حراسة حقوقهم من الاعتداء عليها. فذلك عدل وصلاح للفريقين كليهما"⁽¹⁾

ثم عدد رحمه الله مقاصد الشريعة في الأعمال البدنية ومنها التحرز عما يتقل على العامل، فقال رحمه الله: "الثالث: التحرز عما يتقل على العامل في هذه العقود، لكي لا يستغل رب المال اضطرار العامل إلى التعاقد على العمل، فينتهز ذلك

(1) مقاصد الشريعة الإسلامية للطاهر بن عاشور(494/3).

للتجاوز في أرباح نفسه، ولذلك قالوا: لا يجوز أن يشترط على عامل المساقاة عمل كثير غير عمل بدنه إلا ما لا بال له كشد الحظيرة وإصلاح الضفيرة⁽¹⁾... ولا يجوز أن يشترط على عامل المغارسة تكسير أرض شعراء⁽²⁾، ولا جعل جدار للأرض المغترسة. "انتهى"⁽³⁾

إلى غير ذلك مما عدده ابن عاشور ونقله عن الفقهاء من الأعمال البدنية التي جاوزت ميزان العدل والعرف مما تثقل على العامل، لذلك فمطالبة العامل بتبعية اثبات عدم استيفائه لحقوقه أمر لا يستقيم عمليا.

3. الإجراءات التعسفية ضد العمالة بسبب صلاحيات نظام الكفالة:

يظهر ذلك من خلال ما يتم رصده من احتفاظ بعض أصحاب العمل بالأوراق الرسمية الخاصة بالعمال ولاسيما جوازات السفر، إجبار العمال على العمل لأكثر من ثمان ساعات يوميا بالإضافة إلى حرمانهم من الإجازات والعطل الرسمية، كذلك استمرار تنامي ظاهرة إبعاد وترحيل أعداد كبيرة من العمال تحت ذريعة مخالفتهم لقانون الإقامة وأنها عمالة هامشية مع ضعف ملاحقة الكفلاء الذين تسببوا بجلب تلك العمالة والمتاجرة بهم.⁽⁴⁾

4. الخلل في منظومة الشكاوى وفض النزاعات:

نصت المادة (31) من القانون على أن المنازعات التي تنشأ بين أطراف العقد ينعقد الاختصاص فيها لإدارة العمالة المنزلية لتسوية النزاع وفق الاجراءات التي تبينها اللائحة الصادرة بهذا الشأن وفي حال تعذر التسوية يحال النزاع إلى

(1) الحظيرة: السياج الذي يجعل خارج الحائط لمنع الدخول إليه وهو المسمى عندنا الطابية والتخم. والضفيرة، بضاد ساقطة: مجتمع الماء الذي يسقط من الدلو ومن الجابية. اهـ. تع ابن عاشور.

(2) الأرض الشعراء: الأرض أو الروضة الكثيرة الشجر.

(3) مقاصد الشريعة الإسلامية للطاهر بن عاشور(498/3).

(4) انظر تقرير الجمعية الوطنية الكويتية لحقوق الانسان لسنة 2022، ص 15.

المحكمة المختصة، في حالة التوصل الى تسوية النزاع بين صاحب العمل والعمال المنزلي يلزم إفراغه في عقد مكتوب على النحو المبين في المادة (32)، وألزمت المادة (33) مدير إدارة العمالة المنزلية استصدار أمر بتمديد إقامة للعمال المنزلي بصفته مؤقتة لحين الفصل في الشكوى بصفة نهائية واستلامه كافة مستحقاته، وضحت المادة (35) أن جميع المنازعات التي لا يتم التوصل إلى تسوية لها يجوز لأطراف العقد التوجه بشأنها إلى المحكمة المدنية لنظرها أمام الدائرة العمالية على وجه الاستعجال، تيسيرا على العامل نصت المادة (36) أن جميع قضايا العمالة المنزلية التي يكون المدعي فيها العامل المنزلي تكون معفاة من الرسوم القضائية أمام جميع درجات التقاضي، لضمان سرعة إجراءات التقاضي نصت المادة (37) على إلزام رئيس الدائرة العمالية تحديد جلسة لنظر النزاعات المحالة إليه على وجه السرعة خلال شهر على الأكثر وعلى إدارة كتاب المحكمة إخطار الخصوم بميعاد الجلسة المحددة لنظر الدعوى خلال أسبوعين على الأقل.

بالرغم من كل تلك التدابير القانونية تشير التقارير الحقوقية إلى التفاوت في القدرة التفاوضية في عملية تسوية النزاع بين الأطراف تحت إشراف محقق 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 شكواهم، إذ أن العامل قد يتعرض للضغط لقبول أي تسوية مع صاحب العمل، بما في ذلك عدم الحصول على حقوقه كاملة بسبب اختلال توازن السلطة.⁽¹⁾

5. الخلل الناشئ عن الجهل بالقانون:

تشير عامة التقارير أن القانون لم يصل لدرجة الانتشار المطلوبة بين القطاعات

(1) حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق من خلال القانون 68 لسنة 2015، تقرير من اعداد الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان عام 2018، ص56.

ذات الصلة، حيث أن مستوى معرفة أصحاب العمل وعمال المنازل ومكاتب الاستقدام والعمال في المجتمع المدني لا يتعدى المعرفة السطحية بالقانون، كل العينات التي تمت دراستها عبر المنظمات الحقوقية تشترك في نتيجة واحدة، هي أن القانون لم يحظ بالحوار المجتمعي والتوعية المطلوبة لكل أطراف التعاقد بحقوقهم وواجباتهم، بحسب عينة الدراسة التي أجرتها الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان عام 2018 أي بعد تشريع القانون بثلاث سنوات يتبين أن القانون لم يصل لدرجة الانتشار المطلوبة بين القطاعات ذات الصلة، حيث تبين عدم معرفة (62.2%) من اصحاب العمل، (71.59%) من عمال المنازل بالقانون، 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 الاسبوعية، والعمل لساعات أطول مما هو مقرر في القانون، أثبتت كذلك العينة 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)

6. عدم وجود نظام حماية اجتماعية متكامل:

بالرغم من أن المادة (9) من القانون نصت على أنه: "يلتزم صاحب العمل بإطعام العامل المنزلي وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه."، كذلك المادة (23) من اللائحة في فقرتها الخامسة نصت على التزام صاحب العمل إطعام العامل المنزلي وكسوته وعلاجه وتمريضه، نصت المادة (22) من القانون على إلزام

(1) حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق من خلال القانون 68 لسنة 2015، تقرير من اعداد الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان عام 2018، ص7.

صاحب العمل بعلاج العامل المنزلي حال إصابته بسبب العمل وتعويضه عن إصابات العمل على أن تتضمن عقود الاستقدام التي تعدها إدارة العمالة المنزلية ذلك.

لا شك أن هذه المواد على جودتها، إلا أنها عامة لا تضمن تأمين العامل بالقدر الكافي لما قد يعرض له أثناء العمل لا سيما من الإصابات الجسيمة، فالقانون لا يوفر مظلة تأمينات صحية أو نظام حماية اجتماعية متكامل.

7. عدم توفر مظلة حقوقية جامعة لعمال المنازل:

يفتقر القانون لتوفير منصة حقوقية جامعة تضمن احترام وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، على غرار ما نصت عليه اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (189) في مادتها الثالثة على:

" تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن على نحو فعال تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المنزليين، كما هو وارد في هذه الاتفاقية، تتخذ كل دولة عضو لصالح العمال المنزليين التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل... عند اتخاذ تدابير تضمن تمتع العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين بالحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية تحمي الدول الأعضاء حق العمال المنزليين وأصحاب عمل العمال المنزليين في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهنا بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية في الانضمام إلى منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم." (1)

(1) اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين (189) في مادتها الثالثة، ص3.

مقترحات وحلول لتجاوز الإشكالات وتحسين القانون.

تمّ عدة نقاط مرت أثناء البحث تحتاج إلى تعديلات بعضها يرجع لوجود مخالفة شرعية، الأخرى ترجع إلى ثغرات ونقاط ضعف تحتاج لمعالجة، نجلها في المحاور التالية:

أولاً: المقترحات والتعديلات المطلوبة لمعالجة المديونية في حالة تأخر دفع المستحقات

تقدم أن المشرع عالج ماطلة دفع المستحقات باشتراط عقوبة غرامة التأخير سواء في دفع الأجرة الأساسية أو الإضافية أو غير ذلك من المستحقات على النحو الذي تقدم تفصيله في المادة (27) من القانون، المادة (32) من اللائحة باستحقاق العامل مبلغ عشرة دنائير كويتية عن كل شهر وقع التأخر في السداد فيه بالإضافة للأجر المستحق، على نفس النسق نصت المادة (28) على تعويض العامل بما لا يقل عن ضعف الأجر المتفق عليه بالعقد عند تأخر صاحب العمل في سداد الأجر الإضافي المتفق عليه، تبين أن الأظهر من أقوال أهل العلم هو فساد العقد المتضمن لهذا الشرط لاشتماله على الشرط المحرم من ناحية، ومن ناحية أخرى لما يفضي إليه من تردد الأجرة وجهاتها، لذا يرى الباحث أن هذه المعالجة للمديونية تحتاج لتعديل، فضلاً أن منظومة الشكاوي تلزم الطرف الأضعف (العامل) بالتقدم بالشكوى لرفع مظلمة تأخر صاحب العمل عن السداد، لا شك أن هذا يوقعه في حرج شديد إذ كيف سيتم في عمله في بيت صاحب العمل الذي يسعى لمقاضاته.

يلزم توفير آلية يمكن من خلالها مراقبة مدى احترام أرباب العمل للتشريعات واللوائح، وأن تحقق فيما يواجهونه من انتهاكات وتعاقب عليها، وألا تعتمد هذه الآلية اعتماداً كلياً على مبادرة العمال أنفسهم للإبلاغ عن هذه الانتهاكات.⁽¹⁾

(1) انظر تقرير الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان عام 2022، ص16.

من أجل ذلك يرى الباحث تعديل منظومة الشكاوى ومعالجة المديونية معا وفق هذه الآلية المقترحة:

1. استحداث منظومة رقابية إلكترونية متكاملة: تابعة لإدارة العمل تكون مسئوليتها متابعة سير الإجراءات من لحظة التعاقد وطيلة فترة العمل حتى إنهاء العقد وعودة العامل لبلده.

2. يتم تعديل القانون واللائحة التنفيذية ودليل إجراءات التقاضي بما يقضي بأن يلزم الطرف الأقوى (صاحب العمل) بتبعية إثبات أداء واجباته، سير التعاقد طبقا لمواد القانون واللائحة.

3- إطلاق منصة رقمية مرتبطة بتطبيق إلكتروني بلغات مختلفة تغطي لغات العمالة المنزلية المختلفة، تقوم بمتابعة سير التعاقد وتلقى الشكاوى ومتابعتها من لحظة التعاقد حتى انهاءه وعودة العامل.

4- يلزم صاحب العمل برفع صورة ضوئية من التعاقد عبر المنصة لبدء تفعيل العقد إلكترونيا.

5- يلزم صاحب العمل برفع صورة ضوئية لإيصال دفع الأجرة شهريا في موعده، كذلك الأجرة الإضافية، وإلا صار في حكم المماطل ومستحقا للعقوبة التعزيرية ما لم يرفق طلب التأخير عبر المنصة بعذر مقبول وما يثبت ذلك من أوراق رسمية.

6- تفعيل عمل الخط الساخن من خلال التعامل الفوري مع الاتصالات مع توفير أشخاص يتقنون اللغات المختلفة، لرفع مستوى ثقة العمالة المنزلية بالإدارة وقدرتها على حل مشاكلهم واسترجاع حقوقهم.

7- تدرج العقوبات عبر المنصة والتي تتضمن البدء بالتحذير وإنهاء التعاقد، والوضع على القائمة السوداء (وهو نوع من إحلال العرض والتشهير)، على أن تكون القائمة سهلة الوصول للجميع عبر المنصة الإلكترونية والتطبيق ليتحقق

بذلك عقوبة إحلال العرض والتشهير، المنع من التعاقد مستقبلاً.

8- تعديل القانون بإلغاء غرامة التأخير في المادة (27) من القانون، المادة (32) من اللائحة التي تقضي باستحقاق العامل مبلغ عشرة دنانير كويتية عن كل شهر وقع التأخر في السداد فيه بالإضافة للأجر المستحق، وكذلك المادة (28) من القانون التي تنص على تعويض العامل بما لا يقل عن ضعف الأجر المتفق عليه بالعقد، يجب تعديل هذه المواد لما يشوب هذا الشرط من لوازم افساد العقد شرعاً، والاكتفاء بالعقوبات المقترحة التالية متدرجة:

- التهديد بإلغاء التعاقد.

- إيقاف اصدار السمات الخاصة لصاحب العمل لمدة ٦ أشهر، يمكن تجديدها.

- وضع الاسم على القوائم السوداء.

- التهديد بالحبس خلال أسبوع.

- تنفيذ عقوبة الحبس، هو قول الجمهور في تفسير العقوبة في قوله: "يحل عرضه وعقوبته".

فإن قيل كيف يحبس أحد من ذوي الهيئات في دين عليه لعامله؟

الجواب: أنه بثبوت مماطلته، واصراره على المماطلة رغم التدرج في العقوبة معه قد رفع هيئته تلك، ثم هذا نص الحديث (يحل عرضه وعقوبته)، ليس المقصود إيقاع الحبس وإهانة ذوي الهيئات، إنما الأصل أن العقوبات زواجر المقصود منع حصول المخالفة لا إيقاع العقوبة. فالعقوبة مثل الحدود والتعزير في الإسلام، إنما وضعت لما تجلبه من الزجر والردع عن ارتكاب المخالفات، قال الماوردي: "والحدود زواجر وضعها الله -تعالى- للردع عن ارتكاب ما حظر، وترك ما أمر به؛ لما في الطمع من مغالبة الشهوات الملهية عن وعيد الآخرة بعاجل

اللذة، فجعل الله -تعالى- من زواج الحدود ما يردع به ذا الجهالة حذرا من ألم العقوبة وخيفة من نكال الفضيحة ليكون ما حظر من محارمه ممنوعا، وما أمر به من فروضه متبوعا فتكون المصلحة أعم والتكليف أتم، قال الله -تعالى-: **﴿وَمَا أَرْسَلْنَاكَ إِلَّا رَحْمَةً لِّلْعَالَمِينَ﴾** [الأنبياء: 107] ، يعني في استنقاذهم من الجهالة، وإرشادهم من الضلالة وكفهم عن المعاصي وبعثهم على الطاعة." (1)

- يمكن للمشرع أن يلجأ للعقوبة المالية التي تؤول لحساب الخيرات -على الوجه الضعيف الذي اختارته المعايير الشرعية وكثير من المصارف - تخريجا على ما ينسب لبعض المالكية في الالتزام بالتبرع، بهذا أخذ المشرع السعودي حيث نصت لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم 1434 هـ في المادة التاسعة عشرة: "تؤول الغرامات المنصوص عليها في هذه اللائحة إلى حساب بنكي للمساهمة في الصرف منها على إيواءعاملات المنزليات وترحيلهن، وكذلك ترحيل العاملين، وذلك وفق آلية يعتمدها الوزير." (2)

ثانيا: تعديلات القانون فيما يخص التحوط من الاختلاط

نوصي المشرع الكويتي بجملة الاشتراطات التحوطية كالتالي أخذ بها المشرع السعودي، حيث اشترط في استقدام الرجل للخادمة جملة من الشروط منها أن يكون متزوجاً، مع لزوم الحصول على تفويض من وزارة العمل موجه للاستقدام باسم المكتب، وتقديم صورة من بطاقة العائلة، وشددت الضوابط الخاصة باستقدام خدم المنازل فأباحت للأسرة السعودية استقدام خادمة منزلية بشرط وجود طفل واحد أو

(1) الأحكام السلطانية للمواردي ص325.

(2) انظر لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية عبر الرابط:

[السعودية : لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم \(hrdiscussion.com\)](http://hrdiscussion.com)

(تم الاطلاع بتاريخ 2024/07/28).

عمل الزوجة أو كونها طالبة وكذلك توفر القدرة المالية اللازمة لذلك، كذلك أبحاث للأسرة السعودية استقدام سائق إذا كانت الزوجة أو الابنة غير المتزوجة تعمل أو كان لدى الأسرة أطفالاً في المدارس بشرط توفر القدرة المالية ذلك.⁽¹⁾

ثالثاً: تعديلات القانون فيما يخص منظومة الشكاوى وفض النزاعات:

مع ما تقدم من توصيات بشأن تفعيل المنظومة الالكترونية، نصي المشرع بضرورة إيجاد لجنة قضائية مختصة للنظر في منازعات عقد الخدمة المنزلية، لأن تترك للقواعد العامة بشأن منازعات عقد العمل الفردي التي تنظر من القضاء، وأن يسير على غرار ما سلكه المشرع السعودي في هذا الشأن، تحقيقاً للسرعة في فض هذه المنازعات، على أن تبدأ لجنة تسوية المنازعات أعمالها بالحلل الودية إبقاء لأواصر العلاقة الطيبة بين العامل وصاحب العمل، ثم تتدرج في الانتقال إلى جلسات التحقيق وفق دليل إجراءات واضح لتسوية النزاعات مع وضع آلية سريعة المسار للفصل في القضايا العمالية الخاصة بعمال المنازل.

يجب أن تخضع قرارات الإبعاد الإداري لسلطة القضاء، لا يتم إبعاد أي أجنبي عن الكويت إلا بحكم قضائي نهائي، ضرورة مواعمة واتساق أحكام قانون مكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين مع البروتوكولين الدوليين الملحقين باتفاقية الأمم المتحدة للجريمة المنظمة.⁽²⁾

يجب كذلك تعيين محققين من ذوي المهارات اللغوية وتوفير مترجمين للغات الرئيسية التي يتحدث بها عمال المنازل (كاللغة الهندية - البنغالية - السريلانكية - الأهمرية - الأوردية - الفلبينية - الفرنسية - الانكليزية) كإجراء روتيني، مع تبسيط

(1) كتيب بعنوان: ضوابط استقدام العمالة المنزلية، وزارة العمل قسم الشؤون العمالية، الرياض 1432هـ، أحكام عقد الخدمة المنزلية "دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل مقارنة بالشريعة الإسلامية، د. منصور بن عبد السلام الصرايرة، مجلة القانون والاقتصاد عدد (92)، ص405.

(2) انظر تقرير الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان عام 2022، ص15.

الإجراءات الإدارية والقانونية للإسراع بإعادة العمال الذين يnehون علاقة العمل ويرغبون في العودة لبلدانهم، 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 لجوء البعض من اصحاب العمل لهذا الاجراء للنيل من العامل وحرمانه من مستحقاته ثم مساومته بعد ذلك. (1)

رابعاً: تعديلات القانون فيما يخص نظام التعاقد

نوصي المشرع الكويتي بالعمل على إلغاء نظام الكفالة تدريجياً لما يسببه من قيود كبيرة لحرية العامل من الانتقال من عمل لآخر، مما يجعله يتنازل كثيراً عن حقوقه في ضوء الوضع القائم إبقاء على محل عمله عند الكفيل صاحب العمل، هذا يأتي إعمالاً لما تعهدت به دولة الكويت طوعاً في سياق مناقشة تقرير دولة الكويت الدوري الاستعراضي لحقوق الإنسان (U.P.R)، يمكن الاقتداء بالمشرع القطري في هذا الشأن حيث أعلنت قطر إلغاء نظام الكفالة في 2019، وفي أغسطس 2020، وضعت حداً أدنى غير تمييزي للأجور، كما ألغت تصاريح المغادرة وشهادات عدم الممانعة، ما يعني أن العاملين لم يعودوا بحاجة إلى إذن الكفيل لتغيير العمل أو مغادرة البلاد، وهو الإصلاح الأول من نوعه في المنطقة، وينطبق هذا الأمر كذلك على العمالة المنزلية التي لا يشملها قانون العمل في الدولة، لكن بشرط إخطار صاحب العمل قبل 72 ساعة من المغادرة.

نوصي المشرع بالنظر 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 مع التحفظ على المواد التي تخالف الشريعة نحو المساواة المطلقة بين الجنسين.

(1) حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق من خلال القانون 68 لسنة 2015 ص 58.

خامسا: تعديلات القانون فيما يخص توفير نظام حماية اجتماعية متكامل:

من النقاط التي تحتاج إلى تعديل في القانون ولائحته من أجل دعم حقوق العامل في الحصول على نظام حماية اجتماعية متكامل بما يضمن الرعاية الصحية اللائقة، وذلك عبر توفير مظلة تأمينات صحية واجتماعية بنظام التأمين التكافلي، يلزم صاحب العمل فيها بدفع قيمة الاشتراك لصالح العامل؛ لذا نوصي المشرع بأن يسلك مسلك المشرع الأردني بشأن توفير التأمين الصحي لعمال المنازل، وتأمين إصابات العمل أثناء العمل أو بسببه على غرار ما جاء في تعليمات وثيقة التأمين الصحي لخدم المنازل الأردنية لسنة 2015م.⁽¹⁾

سادسا: تعديلات القانون واللائحة فيما يخص الرقابة الميدانية والإجراءات العقابية

بالرغم مما نصت عليه المادة (12) من القانون من أنه يحظر على صاحب العمل الاحتفاظ بأي مستندات أو وثائق اثبات شخصية للعامل المنزلي لديه مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية لإلبناء على موافقة العامل المنزلي، إلا أنه لوحظ تجاوزات كبيرة من خلال حجز وثائق السفر، والحرمان من الإجازة الأسبوعية والسببية، و التقارير الميدانية ما زالت تؤكد عجز القانون عن تغيير توجهات بعض أصحاب العمل في هذه الخروقات.⁽²⁾

نوصي المشرع بتعديل اللائحة وإلزام إدارة العمل المنزلية بتوفير آليات للتفتيش من خلال زيارات ميدانية دورية مجدولة وأخرى عشوائية للمنازل أو مقابلة صاحب العمل والعامل المنزلي في أي مكان يحدد مسبقا؛ كذلك نوصي المشرع بتعديل

(1) أحكام عقد الخدمة المنزلية "دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل مقارنة بالشرعية الإسلامية، د. منصور بن عبد السلام الصرايرة، مجلة القانون والاقتصاد عدد (92)، ص 495 .

(2) حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق من خلال القانون 68 لسنة 2015، تقرير من اعداد الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان عام 2018، ص56.

القانون بسن عقوبات رادعة تمنع أصحاب العمل من مصادرة جوازات سفر عمال المنازل، ومعاقبة المخالف بعقوبات متدرجة تبدأ من خطابات التحذير إلى إنهاء التعاقد ووقف اصدار السمات والوضع على القوائم السوداء حال تكرار تلك المخالفات.

سابعاً: إعداد خطة توعوية مجتمعية للتعريف بالقانون وأبعاده ومميزاته

كل ما سبق من خروقات للقانون ناجمة عن الجهل بينوده وتفصيله يستلزم عمل حملات توعوية قوية عبر المنصات الإعلامية المختلفة، كذلك يلزم أن تتوفر كل المعلومات حول الحقوق والالتزامات في مواد القانون ولائحته عبر التطبيق الإلكتروني وبلغات مختلفة تغطي لغة العامل، بأسلوب سهل (عروض تقديمية مبسطة) تمكنه من معرفة حقوقه وواجباته، إجراءات التعاقد، الشكوى، تسوية النزاعات ومعلومات الاتصال بمسؤولي السفارات في دولة الكويت، كذلك يجب العمل على تأهيل وتدريب عمال المنازل من خلال إلزام وكالات التوظيف المحلية بالعمل على التدريب الفعلي والمهني من خلال مراكز تدريب معتمدة.

في هذا الصدد مؤخراً وفي خطوة جيدة من شأنها تعزيز حماية حقوق العمال بالكويت، أطلقت الهيئة العامة للقوى العاملة، بالتعاون مع الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان، «المشروع الوطني لحماية حقوق العمال في الكويت» (معاً 4). وقال مدير الهيئة بالتكليف مرزوق العتيبي، إن «المشروع يهدف إلى توعية العمالة بالحقوق المكفولة لهم بموجب قوانين العمل، وتقديم الدعم القانوني اللازم لهم، وتحفيز المجتمع لمساندة قضاياهم، والمساهمة في رفع تصنيف البلاد في المؤشرات والتقارير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ومكافحة الاتجار بالبشر»⁽¹⁾.

(1)<https://www.aljarida.com/article/64537>

(تم الاطلاع بتاريخ 2024/07/15).

نوصي بالعمل على إعداد البحوث واستطلاعات الرأي والدراسات المسحية بشكل دوري، للتعرف على واقع العمالة المنزلية في الكويت حيث أن السنوات الأخيرة خلت من مثل ذلك، كما أن البحوث والدراسات الاستطلاعية تزود متخذي القرار وأصحاب الشأن بكل ما هو جديد في القضايا الحقوقية وخصوصاً فيما يتعلق بالعمالة المنزلية.

يجب تسهيل الوصول للإحصاءات ونشرها بشكل سنوي عن عدد وأنواع الشكاوي المقدمة لدى إدارة العمالة المنزلية وفي المحاكم وكيفية تسوية المنازعات و 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. (1)

(1) حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق من خلال القانون 68 لسنة 2015 ص58.

الخاتمة

- الحمد لله أولاً وآخراً، من أهم النتائج التي توصلت إليها في هذا البحث كما يلي:
- 1- أن عقد العمالة المنزلية يكيف شرعاً على أنه عقد إجارة على الأعمال، ويكيف العامل فيها كأجير خاص، تجري عليه سائر أحكام عقد الإجارة المقررة شرعاً من أهلية العاقدين ومعلومية الأجرة وغير ذلك.
 - 2- من العقوبات التي قررها المشرع الكويتي في حق صاحب العمل المماطل عن دفع الأجرة الأساسية أو الإضافية في موعدها غرامة التأخير التي أوجبها لصالح العامل، الصواب أن هذا تكيفه أنه شرط ربوي وهو عين ربا الجاهلية والراجح من أقوال أهل العلم فساد العقد والشرط معا لحرمة الشرط ولما يفضي إليه من جهالة الأجرة، جوز بعض المعاصرين هذا العقد حال الضرورة التي تقدر بقدرها مع الالتزام بسداد الأجرة في أجالها المحددة، اتفق الجميع على استحقاق العامل في كل الأحوال للأجرة على ما أمضاه من عمل، أما تعزيز المخالف بدفع الغرامة لجهة من جهات البر فهو قول ندره من الأحناف أخذت به المعايير، لا يرى الباحث الأخذ به إن أمكن الاعتياض عنه بسبل معالجة المديونية الشرعية الأخرى.
 - 3- من الإشكالات الشرعية كذلك في القانون ضعف الإجراءات التحوطية من الاختلاط والخلوة المحرمة.

التوصيات:

خرجت من البحث بالتوصيات الآتية:

- 1- ضرورة إجراء تعديلات القانون لمعالجة المديونية في حالة تأخر دفع المستحقات مع تعديل منظومة الشكاوي باستحداث منظومة رقابية إلكترونية متكاملة تابعة لإدارة العمل تكون مسئوليتها متابعة سير الإجراءات من لحظة التعاقد وطيلة فترة العمل حتى إنهاء العقد وعودة العامل لبلده، يلزم الطرف

الأقوى (صاحب العمل) باتبعة إثبات أداء واجباته، سير التعاقد طبقاً لمواد القانون واللائحة، إلغاء شرط غرامة الأخير على أن تتدرج العقوبات عبر المنصة والتي تتضمن البدء بالتحذير وإنهاء التعاقد، والوضع على القائمة السوداء (وهو نوع من إحلال العرض والتشهير).

2- إجراء تعديلات على القانون بما يخص ادراج العمالة المنزلية تحت مظلة تأمينات صحية، وذلك عبر توفير مظلة تأمينات صحية واجتماعية بنظام التأمين التكافلي، يلزم صاحب العمل بدفع قيمة الاشتراك لصالح العامل.

3- إجراء تعديلات القانون فيما يخص منظومة الشكاوى وفض النزاعات عبر إيجاد لجنة قضائية مختصة للنظر في منازعات عقد الخدمة المنزلية، لا أن تترك للقواعد العامة بشأن منازعات عقد العمل الفردي التي تنظر من القضاء.

4- نوصي المشرع الكويتي بالعمل على إلغاء نظام الكفالة تدريجياً لما يسببه من قيود كبيرة لحرية الخادم من الانتقال من عمل لآخر، مما يجعله يتنازل كثيراً عن حقوقه في ضوء الوضع القائم.

5- نوصي المشرع بجملة الشروط التحوطية التي تحول دون الاختلاط المحرم وعواقبه غير الحميدة، نحو أن يكون صاحب العمل الرجل متزوجاً، وغير ذلك من الشروط.

6- نوصي المشرع بتعديل اللائحة فيما يخص الرقابة الميدانية والإجراءات العقابية وإلزام إدارة العمل المنزلية بتوفير آليات للتفتيش من خلال زيارات ميدانية دورية مع سن عقوبات رادعة تمنع أصحاب العمل من مصادرة جوازات سفر عمال المنازل.

7- نوصي بعمل حملات توعوية قوية عبر المنصات الإعلامية المختلفة، كما نوصي بالعمل على إعداد البحوث واستطلاعات الرأي والدراسات المسحية بشكل دوري، للتعرف على واقع العمالة المنزلية في الكويت لتزويد متخذي

القرار وأصحاب الشأن بكل ما هو جديد في القضايا الحقوقية وخصوصاً فيما يتعلق بالعمالة المنزلية.

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

المراجع

- البخاري، أبو عبد الله محمد بن إسماعيل. (1311هـ). *الجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه* (ط.1) (محمد فؤاد عبد الباقي، ترقيم). بيروت: دار طوق النجاة.
- الترمذي، محمد بن عيسى. (1975). *سنن الترمذي* (ط.2) (أحمد محمد شاكر، محمد فؤاد عبد الباقي، تحقيق). مصر: مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي.
- ابن تيمية، أحمد بن عبد الحلیم. (١٩٩٥). *مجموع الفتاوى* (ط.3) (عبد الرحمن بن محمد بن قاسم، تحقيق). السعودية: مجمع الملك فهد لطباعة المصحف الشريف.
- الجمعية الكويتية لحقوق الإنسان. (2018). *حقوق عمال المنازل في دولة الكويت بين النظرية والتطبيق من خلال القانون 68 لسنة 2015*. الكويت: المركز الكويتي للدراسات والبحوث.
- الجمعية الكويتية للمقومات الأساسية لحقوق الإنسان (K.A.B.E.) (HUMAN RIGHTS). (2009). *تقرير أوضاع حقوق الإنسان في دولة الكويت، الكويت، الكويت*.
- الحداد، يوسف أحمد. (2019). *حكم الدخول في عقود البيع والاجارة التي تفرض فيها غرامة التأخير. مجلة صالح كامل، ع 69، 15-55*.
- حسين، عبد الرازق. (1991). *الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية* (ط.1). الإمارات: كلية شرطة دبي.
- رابطة العالم الإسلامي. (2011). *قرارات المجمع الفقهي الإسلامي بمكة المكرمة في دوراته العشرين (1977-2010)*. مكة المكرمة.

- الرُّعيني، محمد بن محمد. (١٩٨٤). *تحرير الكلام في مسائل الالتزام* (ط.1) (عبد السلام محمد الشريف، تحقيق). بيروت: دار الغرب الإسلامي.
- أبو شنب ، أحمد عبد الكريم. (1999). *شرح قانون العمل* (ط.1). عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر .
- الصرايرة، منصور بن عبد السلام.(2017). أحكام عقد الخدمة المنزلية: دراسة في القانون الأردني والنظام السعودي واتفاقية العمل مقارنة بالشريعة الإسلامية *مجلة القانون والاقتصاد*، عدد (92)، 381-510.
- ابن عاشور، محمد الطاهر بن محمد. (٢٠٠٤). *مقاصد الشريعة الإسلامية* (د.ط) (محمد الحبيب ابن الخوجة، تحقيق). قطر: وزارة الأوقاف والشؤون الإسلامية.
- عمران، محمد علي.(1985). *الوسيط في شرح أحكام قانون العمل* (د.ط). مصر: الدار الجامعية.
- أبوغدة، عبد الستار، والخوجة، عز الدين. (1997). *فتاوى الهيئة الشرعية للبركة* (د.ط). مكتبة طريق العلم .
- ابن قدامة، عبد الله بن أحمد. (١٩٩٤). *الكافي في فقه الإمام أحمد* (ط.1). بيروت: دار الكتب العلمية .
- ابن قدامة، عبد الله بن أحمد. (١٩٩٧). *المغني* (ط.3) (عبد الله بن عبد المحسن التركي، عبد الفتاح محمد الحلو، تحقيق). السعودية: دار عالم الكتب.
- ابن قيم الجوزية، محمد بن أبي بكر. (٢٠١٩). *الطرق الحكمية في السياسة الشرعية* (ط.4) (نايف بن أحمد الحمد، سليمان بن عبد الله العمير ، إبراهيم بن علي العبيد، تحقيق). الرياض: دار عطاءات العلم.

- ابن ماجه، محمد بن يزيد.(د.ت). *سنن ابن ماجه* (د.ط)(محمد فؤاد عبد الباقي، تحقيق). القاهرة: دار إحياء الكتب العربية.
- الماوردي، أبو الحسن علي بن محمد .(د.ت). *الأحكام السلطانية* (د.ط). القاهرة: دار الحديث.
- المقدسي، عبد الرحمن بن إبراهيم. (٢٠٠٣). *العدة شرح العمدة* (د.ط). القاهرة: دار الحديث.
- ابن المنذر، أبو بكر محمد بن إبراهيم. (2004). *الإشراف على مذاهب العلماء* (ط.1) (صغير أحمد الأنصاري ، تحقيق). الإمارات: مكتبة مكة الثقافية.
- النسائي، أحمد بن شعيب. (1991). *السنن الكبرى*. بيروت: دار الكتب العلمية.
- النيسابوري، مسلم بن الحجاج. (1992). *المسند الصحيح المختصر من السنن عن رسول الله* (محمد فؤاد عبد الباقي، تحقيق). القاهرة: دار إحياء الكتب العربية.
- هيئة المحاسبة والمراجعة للمؤسسات المالية الإسلامية.(1437 هـ). *المعايير الشرعية* (د.ط). السعودية: دار الميمان.
- هيئة المحاسبة والمراجعات للمؤسسات المالية الإسلامية.(1437 هـ). *دراسات المعايير الشرعية* (د.ط). السعودية: دار الميمان.
- وزارة الأوقاف والشئون الإسلامية بالكويت.(من ١٤٠٤ - ١٤٢٧ هـ). *الموسوعة الفقهية الكويتية* (ط.2). الكويت: دار السلاسل.

المواقع الإلكترونية

- موقع الإسلام سؤال وجواب عبر الرابط:

المشتملة-على-شروط-محرمة-في-بلاد-الغرب
المشتملة-على-شروط-محرمة-في-بلاد-الغرب
https://islamqa.info/ar/answers/263948/حكم-التوقيع-على-العقود-

- موقع جريدة الجريدة الكويتية عبر الرابط:

https://www.aljarida.com/article/63001

- موقع الشيخ عبد الرحمن ناصر البراك عبر الرابط:

https://sh-albarrak.com/fatwas/17331

- لائحة عمال الخدمة المنزلية السعودية عبر الرابط:

السعودية : لائحة عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم

(hrdiscussion.com)

- موقع الجريدة الكويتية

https://www.aljarida.com/article/64537