

**عمالة المرأة والطفل بين الصكوك
الدولية والتشريعات الوطنية
دراسة في القانون الكويتي**

د. ديمه ناصر الوقيان

أستاذ القانون الدولي بكلية الحقوق-

جامعة الكويت

د. أنس فيصل التورة

أستاذ القانون الخاص بكلية الحقوق-

جامعة الكويت

مقدمة

موضوع البحث وأهميته:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على أهمية العمل ودوره الكبير في نمو اقتصاد الدولة، وأهمية مراعاة النظم والقوانين المتعلقة بهذا الشأن، ذلك أن تنظيم العمل يعطي فرص أكبر لفئات المجتمع بممارسة دورها التنموي لرفعة الدولة. فالمقصود بالعمل هنا هو العمل اللائق الذي يجسد تطلعات الأفراد في حياتهم المهنية وآمالهم المتعلقة على الفرص والمداخل والحقوق والاستقرار العائلي والتطور الشخصي والعدالة والمساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى رغبتهم في إيصال صوتهم والاعتراف بدورهم الفعال في التنمية.

نرى أن الثورة الصناعية التي اجتاحت العالم إبان الحرب العالمية الأولى، وانتشار المصانع وفرص العمل، أدى إلى اتساع دائرة العمل بين الدول الأوروبية خاصة، مما ألغى فكرة الحدود الدولية في العمل، على إثره اتجهت الدول إلى وضع نظام قانوني فيما بينها لتنظيم القواعد العمالية على مستوى دولي، وعليه أنشئت منظمة العمل الدولية على أسس ثابتة بعد الحرب العالمية الأولى، فقد تكونت على أسس الأمن الدولي، النظم الإنسانية، القواعد السياسية والاجتماعية والاقتصادية، مما جعلها تلخص هذه الأسس في ديباجة الميثاق المنشئ لها.^١ وعلى الرغم من التعديلات الكثيرة التي طرأت على الميثاق الأصلي المنشئ للمنظمة، إلا أنه احتفظ بقواعد أساسية ومبادئ ثابتة، منها تحديد ساعات العمل، المساواة في الأجر لذات العمل، كما ركز الميثاق بتعديلاته كلها على حقوق المرأة والطفل في العمل وأهمية حمايتها.^٢

وسابقاً، لم تكن الكويت تهتم بمعنى العمل وحرفيته في القرن الماضي نظراً لكونها تعتمد على الأعمال البحرية الحرفية، وعلى التعامل المباشر بين

^١ - ميثاق منظمة العمل الدولية - المقدمة، ١٩١٩.

^٢ - عدل الميثاق في العام ١٩٢٢ وأدخل حيز التنفيذ عام ١٩٣٤، كما عدل مجدداً عام ١٩٤٥، ١٩٤٦، ١٩٥٣ وآخر تعديل تم في العام ١٩٧٤.

العمال والغواصين وبين أصحاب السفن وأرباب الأعمال في ذلك الوقت، فكانت الكويت تطبق أحكام الباب السادس من مجلة الأحكام العدلية العثمانية "إجارة الأدمي ٥٦٢-٥٨١"،^١ حتى تم اكتشاف النفط وبدأت معه النهضة التنموية في كل المجالات بما فيها قطاع العمل، وتم تأسيس دولة المؤسسات التشريعية وإصدار الدستور الكويتي عام ١٩٦٢ وبعدها القوانين والتشريعات المنظمة للحياة المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

وقد سعى المشرّع الكويتي إلى تحديد مفهوم العمل بقوانينه المتعلقة به، فقد فسّر المشرّع الكويتي العمل بكونه كل أداء يدوي أو ذهني يقوم به العامل لحساب صاحب العمل مقابل أجر. وقد سعت الكويت للالتزام في قوانينها الداخلية بالاتفاق مع ما جاء في الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي صادقت عليها، فقد سعت إلى سن التشريعات والقوانين التي تحمي مصلحة العامل ورب العمل بما لا يجاوز حقوق الآخر، كما أصبغ المشرّع الكويتي الحماية على عمل النساء والأحداث ونظم هذه العملية بشكل قانوني لحفظ حقوقهم أمام تعسف أرباب العمل، كما أن الأمثلة في هذا المجال كثيرة من خلال أحكام القضاء الكويتي التي حصنت القوانين العمالية وأوردت أمثلة كثيرة على حماية المرأة والطفل في هذا الشأن.

ومن المعروف أن قوانين أي دولة تشمل حدود هذه الدولة واختصاصها القانوني والقضائي، بالتالي قوانين العمل وجدت لتنظم القواعد في كل دولة على حدة على حسب أنظمتها، قوانينها وتشريعاتها؛ ولكن جاءت منظمة العمل الدولية لتحديد الأطر الأساسية في جميع قوانين العمل في العالم، وجاءت لكي ترسي هذه القواعد وتنظم مسألة العمل بطريقة فعالة، بالتالي يأتي السؤال هنا، هل بالإمكان توحيد قوانين العمل في العالم لتصبح واحدة؟ بمعنى آخر، هل يمكن إصدار قانون دولي موحد لكل دول العالم؟ وفي حال

^١ - أ. د. جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، ص ٢٧-٢٨ (٢٠٠٩).

حصول ذلك، ألا يشكل هذا الوضع انتهاكاً لسيادة الدول؟ فالكويت ملزمة وفق المنظومة الدولية بإرساء القواعد الدولية المصدقة عليها مما قد ينشأ تعارض في بعض الحالات مع قوانينها الداخلية بالتالي قد تأتي بالمخالفة للقانون الدولي وهو ما سيتم استعراضه في هذه الدراسة.

نطاق البحث:

نسعى من خلال هذه الدراسة إلى انتهاج منهج البحث العلمي المقارن، من خلال عقد مقارنة بين ما جاءت به الاتفاقيات والمواثيق الدولية الخاصة بحق المرأة والطفل في العمل ومساواتهم بالرجل في الحصول على ذات الأجر لذات العمل، وما جاء به القانون الكويتي في نفس المجال. والهدف من هذه المقارنة هو تحديد إجابة السؤال التالي: هل جاء قانون تنظيم القضاء الكويتي متوافقاً مع الاتفاقيات والمعاهدات الدولية بحق المرأة والطفل في العمل؟ وفي حال وجود تعارض أو مخالفة هل سعى المشرع الكويتي إلى تصحيح المخالفة وإزالة التعارض الموجود؟ وهل سعى المشرع الكويتي من خلال قوانينه إلى إسباغ الحماية الكاملة للمرأة والطفل في مجال العمل؟

لا شك أن الإجابة عن هذه الأسئلة تقتضي عرض القواعد القانونية الدولية في هذا الشأن وما جاءت به اتفاقيات الأمم المتحدة وميثاقه، بالإضافة إلى ما نصت عليه قواعد منظمة العمل الدولية، وذلك للتأكيد على أهمية القواعد الدولية في إرساء دعائم حقوق المرأة والطفل حول العالم، وضمان عدم مخالفة القوانين الداخلية للدول لهذه الأسس والحقوق الدولية الثابتة المتعلقة بالمساواة والحماية في العمل، وإلا فقدت هذه الحقوق قوتها القانونية والإلزامية. كما يقتضي البحث النظر في موقف المشرع الكويتي من هذه القواعد الدولية ومدى توافقه معها، ذلك أن الكويت من الدول الموقعة على هذه الاتفاقيات بالتالي تكون ملزمة بها دولياً وداخلياً.

محتويات الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على مبحثين بحيث يناقش المبحث الأول حق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية المنظمة لها، إضافة إلى مناقشة المواد المتعلقة بحماية المرأة والطفل في العمل وإسباغ الحماية القانونية لها. كما يتناول المبحث الثاني قواعد حماية المرأة والطفل وفق قانون العمل الكويتي وأحكام القضاء الكويتي ومدى سعي المشرع الكويتي إلى إرساء هذه القواعد القانونية وتعزيز وجود المرأة وتنظيم وجود الطفل في ميدان العمل.

المبحث الأول: عناية منظمة العمل الدولية بحقوق المرأة والطفل.

المبحث الثاني: عمل المرأة والطفل وفق قواعد قانون العمل الكويتي.

المبحث الأول

عناية منظمة العمل الدولية بحقوق المرأة والطفل

سعت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها على السعي لحماية حقوق العمال وبيئة العمل على حد سواء. فمنذ نشأتها في العام ١٩١٩، تعتبر هذه المنظمة الوحيدة المصنفة كوكالة ثلاثية تابعة للأمم المتحدة، حيث ومع كونها منظمة أنشأت قبل وجود الأمم المتحدة، إلا أنها أصبحت حلقة الوصل بين حكومات الدول الأعضاء، العمال وأرباب العمل، وذلك بشأن كل ما يتعلق بقواعد وحقوق العمل.

المطلب الأول

أهداف منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال حول العالم

تأسست هذه المنظمة كجزء من اتفاقية فرساي التي أنهت الحرب العالمية الأولى، وسعت بوجودها إلى الدفع بعجلة التنمية والعمل للمساهمة في إعمار الدمار الذي خلفته نتائج الحرب العالمية. ولهذه المنظمة أهمية كبرى منذ نشأتها حيث أنها ساهمت في خلق فترة النهضة والثورة الصناعية التي اجتاحت العالم أوائل القرن الماضي، مما أدى إلى هجرة الآلاف من الناس من القرى والمزارع إلى المدن للعمل في المصانع الكثيرة وأدت إلى وجود فئة العمال بكثرة، إضافة إلى ازدياد أعداد أرباب العمل والذي استدعى معه أهمية تنظيم وحماية حقوق الطرفين.

ومنظمة العمل الدولية جاءت لتعزيز أفكار "الجمعية الدولية لقواعد العمل" والتي أنشئت في بازل من العام ١٩٠١، وأهم هذه الافكار هو تعزيز مبدأ المساواة في العمل وفي الحقوق والواجبات بين الرجال والنساء، حيث أنه خلال تلك الفترة، كان يُمنع على النساء العمل في أي أعمال مشابهة للرجال

أو الحصول على أجور متساوية على ذات العمل الذي يقوم به الرجال، مما حدى بالمنظمة الى تشريع قواعد ثابتة ومبادئ رئيسية لتحقيق المساواة.

منذ المؤتمر الأول الذي عقد في واشنطن في الولايات المتحدة من العام ١٩١٩، ومنظمة العمل قد أرست قواعدها بشأن حماية حقوق العمال حول العالم. ففي هذا المؤتمر، قامت المنظمة بالتوقيع على ٦ اتفاقيات أساسية متعلقة بـ:

١. ساعات العمل للعمال في المصانع ومختلف أماكن وبيئات العمل.
٢. البطالة وعدم وجود فرص عمل للعمال.
٣. حماية المرأة في ظروف الحمل أثناء العمل.
٤. ساعات العمل الليلية للمرأة والسماح لها باختيار نوع العمل مع حصولها على ذات الأجر للرجل.
٥. الحد الأدنى للسنة القانونية المسموح فيها العمل في ساعات الليل.
٦. الرقابة على عمل الأطفال وساعات هذا العمل.

وقد استمر تطور المنظمة بحيث اعتمدت ثماني عشرة توصية خلال سنتين من انشائها عمل بها وأدرجت في القوانين الداخلية للدول الأعضاء. فالمنظمة ساهمت بشكل كبير في تطور القوانين العمالية الداخلية للدول، ذلك أنها وضعت أطر واضحة حول المواضيع الواجبة الحماية في القانون العمالي الداخلي.

المطلب الثاني

الاتفاقيات الدولية المنظمة لحقوق المرأة والطفل

تعي منظمة العمل الدولية أهمية العمل مقابل الأجر وأثره على الدخل العائلي والوضع الاقتصادي للأسرة، بالتالي حرصت على الاهتمام والحماية لفئات معينة من العمال مثل المرأة والطفل. فالمنظمة تعي حاجة المرأة

^١ - منظمة العمل الدولية - المرفق ١١١، ١٩١٩.

وأحيانا الطفل للعمل من أجل إعالة أسرهم وتحسين وضعهم الاقتصادي مما يؤدي إلى زيادة مدخولهم من المال.

أولا: الاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة ١٩٥٨^١

تم اعتماد هذه الاتفاقية في اجتماع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في جنيف في ٢٥ يونيو ١٩٥٨، وقد دخلت حيز التنفيذ في العام ١٩٦٠. وحرصت الاتفاقية على بيان أهمية المساواة في العمل بغض النظر عن أي تمييز سواء كان تمييز بسبب اللون أو الجنس أو العنصر،^٢ ونحن هنا بصدد التركيز على المساواة وعدم التمييز على أساس الجنس، فللمرأة ذات الحق باختيار نوع العمل كالرجل، ولا تكون المفاضلة إلا على أساس الكفاءة بينهما.

وتلتزم الدول الموقعة للاتفاقية على تنفيذ بنود هذه الاتفاقية وإدخالها في قوانينها الوطنية بما يتناسب مع أعراف وظروف هذا البلد، وتسعى إلى إرساء مبادئ المساواة في العمل والأجر مما يعزز الأهداف الدولية المرجوة في قوانين العمل العالمية. كما تتعهد الدول المنضمة للاتفاقية بإلغاء أي قرارات أو قوانين من شأنها أن تتعارض مع الاتفاقية أو بنودها أو ما قد يشكل تعارض مع سياسات منظمة العمل الدولية وأهدافها.^٣

ونظراً لأهمية هذه الاتفاقية، فقد حرصت المنظمة على إقامة نظام خاص من أجل تأكيد أهمية هذه الاتفاقية ودورها الرئيسي في المساهمة في حماية قوانين العمل والعمال، وقد سارعت الدول الأعضاء في المنظمة على التصديق على الاتفاقية، وبلغ عدد المصدقين ١٦٨ دولة من أصل ١٨١ مما يدل على نجاحها وسعي الدول لتحقيق أهدافها.

وقد صادقت الكويت على هذه الاتفاقية في ١ ديسمبر من العام ١٩٦٦ مما يجعلها قواعد نافذة في قانون العمل الكويتي على ما سيأتي ذكره لاحقاً.

^١ - حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، ص ١٣٢، (١٩٩٣).

^٢ - الاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، المادة ١، (١٩٥٨).

^٣ - مرجع سابق، المادة ٣.

وعلى الرغم من أن معظم الدول الأعضاء قد انضمو لمبادئ هذه الاتفاقية، إلا أن تقرير منظمة العمل الدولية في دورتها الـ (٨٧) قد أوضح أن كثيراً من الدول في الواقع العملي - منها معظم الدول العربية - لم تلتزم تماماً ببنود هذه الاتفاقية، وأن هناك مخالفات كثيرة بما يتعلق بحرمان المرأة من العمل، وعدم إعطائها الفرصة المناسبة والأجر الكامل للقيام بالعمل، وقد أشار التقرير إلى: " المساواة في الاستخدام، في فرصه وشروطه بين الرجال والنساء، غدت ينادى بها في كل مكان.. إلا أنها عملياً، لا تتحقق في أي مكان".^١

وقد أشرنا سابقاً أن المنظمة، إيماناً منها بأهمية عمل المرأة متى ما رأت أنه مناسب لها ويكون باختيارها، قد أقرت في مؤتمرها الأول في واشنطن على اتفاقية عمل النساء ليلاً^٢ والذي نظمت فيه طريقة وساعات عمل المرأة في الوظائف الليلية أو في ساعات العمل المتأخرة التي تمتد حتى الليل، والتي حددتها الاتفاقية "بفاصل زمني ما بين العاشرة مساءً والخامسة صباحاً".^٣ وقد حددت الاتفاقية بعدم جواز تشغيل النساء ليلاً فقط في حالات الأعمال في منشآت صناعية^٤ والتي فسرتها في أحكام المادة الأولى. وقد عدلت هذه الاتفاقية لتتلاءم مع تطورات الصناعة العالمية، حيث زادت من ساعات الليل حتى السابعة صباحاً على أن تشمل سبع ساعات بدلاً من إحدى عشرة ساعة.^٥

وقد وجهت انتقادات شديدة لهذه الاتفاقية كونها تخالف مبدأ المساواة عندما استثنت المرأة من العمل في أماكن معينة وفي أوقات معينة، ذلك أن قطاع الاقتصاد بكافة فروعها في طور التقدم الدائم، مما يعيق أصحاب العمل

^١ - تقرير منظمة العمل الدولية: حماية الأمومة في العمل - البند الخامس من جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في الدورة (٨٧)، ص ٦١، (١٩٩٩).

^٢ - اتفاقية عمل النساء ليلاً، الاتفاقية رقم ٤ (١٩١٩).

^٣ - مرجع سابق، المادة ٢

^٤ - مرجع سابق، المادة ٣.

^٥ - اتفاقية العمل ليلاً (للنساء)، الاتفاقية رقم ٨٩، المادة ٢ (١٩٤٨).

من تمكينهم من تعيين عدد أكبر من العمالة النسائية. وقد شهدت كثير من الدول تراجعاً في هذا الأمر نتيجة عدم تشغيل النساء بقطاعات أخرى غير ما ذكرت في الاتفاقية وهي "المنشآت الصناعية فقط" كمجالات العمل في المستشفيات، الفنادق والمطاعم. غير أنه في العقود الأخيرة، اتجهت أغلب الدول إلى تشغيل النساء في هذه القطاعات بل والسماح لهن بالعمل حتى ساعات الصباح الأولى. ففي بعض الدول، تم تسجيل إحصائيات ارتفاع أعداد النساء العاملات ليلاً أكثر من الرجال كما هو الحال في بعض دول آسيا وبولندا.^١

وفي تحليل هذا الأمر، يأتي السؤال المهم، ما هو سبب منع النساء من العمل ليلاً؟ هل العمل ليلاً يؤثر على صحة النساء أكثر من الرجال؟ جاءت الدراسات لتحديد أن الأمر متساوٍ في ما يتعلق بموضوع الصحة، وقد أجريت دراسات كثيرة^٢ على عدد من أفراد الشرطة النساء والرجال على السواء، وذلك ليس فقط في تحديد ما إذا كان العمل ليلاً هو ما قد يؤثر على صحة الطرفين، إنما أيضاً الضغوطات والتوتر التي يسببها العمل ذاته ومدى تأثيره على الجنسين، وأوضحت النتائج أنه لا توجد أي اختلافات في هذا الموضوع بين الرجال والنساء، وأن الطرفين معرضان لذات الاحتمالية في المرض أو التأثير بالصحة لأي شكل من الأشكال، مما يعني أنه لا يمكن الاستناد إلى الأسباب الصحية عند فرض هذا المنع في الاتفاقية. كما أجريت دراسة أخرى على فئة أخرى وهم الممرضين والمرمضات والتي أظهرت نتائجها تساوي كبير في التأثير بصحة الطرفين في حال العمل في نفس الساعات سواء كانت صباحية أو مسائية.^٣

¹ Jan Dirks, Ergonomics, Health and Safety: Perspectives for the Nineties, 61-61 (1991).

² See; K. Kogi, Women and Night Work: An Introduction, 39-44 (1990) & B. Beermann, J. Rutenfranz, & F. Nachreiner, Gender Related Effects of Shiftwork: An Analysis of Some Confounding Variables, 45-51 (1990).

³ G. Costa & R. Micciolo, Absenteeism Among Female and Male Nurses on Day and Shiftwork, 62-67 (1990).

المنظمة لم تضع هذه المادة بناءً على أسباب صحية، إنما التفكير كان مرتكزاً على دور المرأة في الأسرة وأهمية الحفاظ على الأسرة كتكوين اجتماعي، بالتالي حماية المرأة من التواجد ساعات طويلة خاصة في الليل خارج المنزل مما قد يؤثر اجتماعياً على أسرتها. إضافة الى رغبة المنظمة في إسباغ نوع من الحماية على المرأة وذلك بمنع تشغيلها في أماكن معينة كالمنشآت الصناعية التي قد يشكل العمل فيها خطراً على حياتها، ولكن نحن نرى أن هذه الأسباب على الرغم من كونها أسباباً منطقية لمنع المرأة من العمل ليلاً، إلا أننا نرى أنها تشكل مخالفة صريحة لما تنادي به أهداف المنظمة من إرساء قواعد العدالة والمساواة في العمل، حيث أنه وبصرف النظر عن كل حالة على حدة، بعض الأسر تتكون غالبيتها من النساء، أو أنها تمر بظروف اقتصادية سيئة تدفع بها المرأة للاتجاه للعمل، وقد لا تجد إلا الساعات المتأخرة من الليل خاصة في ظل تفشي البطالة وعدم وجود فرص عمل، بالتالي حرمان المرأة من العمل في أي ساعة أو وظيفة يؤدي إلى انتهاك المادة (١) من الاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

وأيضاً نرى بالانتقاد لهذه الاتفاقية، أنها جاءت مخالفة للمادة (٢) ١ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة الموقعة عام ١٩٧٩ في الأمم المتحدة والتي صدقت عليها أغلب الدول الأعضاء إيماناً بأهمية هذه الحقوق وإرساء مبادئها دولياً. حيث نصت هذه المادة على شجب جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمساواة إلى القضاء على أي نوع من التمييز قد تتعرض له بما في ذلك حقوقها في مجال العمل. كما شددت الاتفاقية في ديباجتها على ضرورة القضاء بالكامل على كافة أشكال التمييز العنصري بين الرجل والمرأة وأن الجنسين متساويان في كافة الحقوق، وأن أي تمييز ضد المرأة إنما يشكل مخالفة صريحة للاتفاقيات الدولية بهذا الشأن.^٢

^١ - من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المادة ٢، ص ٦، (١٩٧٩).

^٢ - مرجع سابق، ص ٤-٥.

والمادة (١١) من هذه الاتفاقية تأتي متسقة مع اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة التي وقعتها منظمة العمل الدولية عام ١٩٥٨ والتي جرت مناقشتها في البداية، والتي تشدد معها على أهمية وحق المرأة في اختيار نوع وطريقة العمل، كذلك حقها في اختيار ساعات العمل والتي جاءت بالمخالفة للاتفاقية السابقة المتعلقة بعمل النساء ليلًا حيث أنها جاءت بمخالفة صريحة لقواعد دولية ثابتة تنص عليها وتدعمها أغلب اتفاقيات العمل واتفاقيات حقوق الإنسان. وهذا النص قد جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨ في المادتين (٧) و (٢٣) حيث جاءت متفقة مع ما جاءت به اتفاقيات العمل الخاصة بحق المساواة وحق اختيار نوع وساعات العمل.

- ^{١٨} - مرجع سابق، المادة ١١، ص ١٢. تنص المادة على أنه: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولاسيما:
- (أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر،
- (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شؤون الاستخدام،
- (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر،
- (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل،
- (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر،
- (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب."
- ^{١٩} - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادة ٧ والمادة ٢٣ (١٩٤٨).
- تنص المادة ٧ على أنه: "الناس جميعاً سواءً أمام القانون، وهم يتساوون في حقّ التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حقّ التمتع بالحماية من أيّ تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أيّ تحريض على مثل هذا التمييز.
- وتنص المادة ٢٣ على أنه: "لكلّ شخص حقّ العمل، وفي حرّية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة.
- (٢) لجميع الأفراد، دون أيّ تمييز، الحقّ في أجر متساوٍ على العمل المتساوي.
- (٣) لكلّ فرد يعمل حقّ في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

وجميع الاتفاقيات السابق ذكرها، تعتبر الكويت طرفاً فيها، حيث أنها من الأعضاء الذين صدقوا على اتفاقيات الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بهذا الشأن.

ثانياً: الاتفاقية المتعلقة بالعمل الجبري الإلزامي ١٩٣٠

تنص هذه الاتفاقية على منع أي نوع من الإكراه والإلزام في اختيار نوع العمل، وقد شددت الاتفاقية في مادتها الأولى على تنفيذ ما يقصد بالعمل الجبري، كما أوردت الاستثناءات عليها في مادتها الثانية. ونحن هنا بصدد التركيز على الأعمال المتعلقة بإكراه المرأة أو صغار السن على أعمال معينة بغير رغبتهم وبغير رضاهم. كما أن المادة (١١) نصت على أنه في حالة الضرورة التي تستدعي العمل الجبري، فإنه لا يجوز إلا تشغيل الذكور الأصحاء والتي تكون أعمارهم أكثر من ثمانية عشر سنة وذلك لعدم جواز إلزام الأطفال أو صغار السن ممن يقل عن ثمانية عشر سنة بأي عمل ملزم أو جبري. وتطبق هذه الاتفاقية في الوقت الحالي بشكل كبير على الدول المتطورة اقتصادياً، ذلك أنه وفق نظرية هيكشير أو هلين للتنمية الاقتصادية،^٢ فإن تشغيل المرأة في مجالات الصناعة المختلفة في ازدياد كبير نظراً للعلاقة الطردية مع إنتاج مزيد من المنتجات والصناعات في الدولة مما يؤدي إلى نوع من أنواع إكراه المرأة على العمل أو على ساعات إضافية من أجل تحقيق مكاسب أكبر، وأيضاً تستند هذه النظرية على أن تشغيل المرأة بهذه الطريقة يكون دون حصولها على خبرات أو مهارات بالتالي تحصل على أجر أقل، ويرجع ذلك إلى التفرقة العلمية التي عانت منها المرأة في بدايات القرن الماضي مما دفع أرباب الأعمال إلى استغلالهن في أعمال شاقة أو

(٤) لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.
١- اتفاقية العمل الجبري والإلزامي، المواد ١، ٢، ١١ (١٩٣٠).

² See; Traditional Heckscher-Ohlin-Type trade theory, also see; Eric Neumayer & Indra de Soysa, Globalisation, Women's Economic Rights and Forced Labor, The World Economy 1510, 1513 (2007).

أعمال المصانع من أجل زيادة الإنتاج استناداً إلى فقر الخبرة والمهارة والتعليم لديهن.

إضافة إلى ما تعانيه الدول المتطورة اليوم من تسريح عدد كبير من العاملين لتقليص النفقات أدى إلى وجود زيادة في نسبة الإجمار على العمل خاصة للمرأة التي ترضى بأي عمل و بأي أجر من أجل العمل ذاته نظراً للظروف المحيطة وعدم وجود فرص عمل كافية مما يجعلها تتمسك بأي فرصة عمل، وقد أفادت تقارير منظمة العمل الدولية أن الضغط المتزايد في سوق العمل من تسريح وبطالة وغيرها، تجعل من الصعوبة مكافحة موضوع إجبار العمل الإلزامي لأي من الجنسين كون أرباب العمل لهم السيطرة على سوق العمل. ١.

وقد أيد وجهة النظر هذه العديد من الفقهاء، حيث رأى البعض ٢ أن وجود هذه الاتفاقية مهم ولكنها لا تستطيع المساهمة بشكل مباشر في الضغط على الشركات التجارية الكبرى، فالاتفاقيات الدولية تلزم الدول باتباعها وهي التي تفرض قوانينها الداخلية على هذا الأساس، ولكن هناك دول تجارية كالولايات المتحدة تسيطر عليها الشركات الكبرى والقطاع الخاص مما يؤدي إلى ذات النتيجة بإجبار بعض العمال على القيام بأعمال معينة.

ونظراً لأن الدول تعي أهمية منع العمل الإلزامي فقد صادقت أغلب الدول الأعضاء على هذه الاتفاقية، كما صادقت الكويت على هذه الاتفاقية في ٢٩ سبتمبر ١٩٦٨.

¹ ILO Report, at 63 (2005). It states: "It is now clearer that competitive pressures can have an adverse impact on conditions of employment and, at their extreme, can lead to forced labor. With global pressures on suppliers to reduce costs by every available means, retailers and intermediaries can take advantage of the intense competition between suppliers in order to squeeze profits out of them."

² See; Eric Neumayer & Indra de Soysa, supra, note 21 at 1516, & K. Bales, Disposable People – New Slavery in the Global Economy, 9f (1999).

ثالثاً: اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٩٧٣ والاتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها لعام ١٩٩٩

إن السماح بعمل الأطفال والأحداث في سن مبكرة يؤدي لوقوع نتائج خطيرة سواء كانت المتعلقة بنموهم أو تأهيلهم بدنياً، جسدياً وعقلياً للعمل أياً كان، لذلك حرص المشرع على حمايتهم من العمل في وقت مبكر من حياتهم وشدد على ذلك في حال كون هذه الأعمال شاقة وخطرة. ونظراً لكونهم الفئة الأكثر استهدافاً واستغلالاً من أرباب العمل، فقد حرصت الدول في القانون الدولي وقوانينهم الداخلية على إسباغ الحماية القانونية للأحداث وكل ما يتعلق بعملهم، ووضعت أحكام قانونية خاصة بهم، تتفق مع أوضاعهم وظروفهم وحاجة المجتمع لهم في المستقبل.

ونرى أن الدول سعت إلى حماية الأحداث لا من العمل ذاته بقدر حمايتهم من جشع أصحاب العمل وذلك لعدة أسباب، فنحن نرى أن للأحداث طاقة عمل إنتاجية تعادل ضعف إن لم يكن ضعفي عمل العامل البالغ مما يعطي العمل طاقة أكبر ويسرع في إنتاجيته، إضافة إلى أن الحدث - كيدٍ عاملة - يعد أقل كلفة من العامل البالغ، فيرى صاحب العمل في تشغيل الأحداث مكسب كبير في كونه يحصل على ضعف طاقة العمل بنصف الأجر، لذلك تدخلت تشريعات الدول المختلفة لتشريع قواعد حازمة بشأن تنظيم عملية تشغيل الأحداث، كما أن منظمة العمل الدولية أصدرت اتفاقيات دولية متعلقة بهذا الأمر لإعطاء الصبغة الدولية لهذا النوع من الحماية، فقد استوحيت المنظمة هذه الحماية من ديباجة دستورها حيث وردت عبارة "حماية الأطفال" كهدف مهم للمنظمة والرغبة في تشريع القواعد وتثبيد العقوبات في حال المخالفة.

فإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل قد نص في البند الثالث منه على القضاء الكامل على عمالة الأطفال،^١ وربطها عملياً مع الاتفاقية الموقعة من قبل منظمة التجارة العالمية وهي اتفاقية تحرير التجارة^٢ حيث فرضت عقوبات على منع بعض الدول من تصدير المنتجات التي تكون من صنع الأطفال، وهو ما قد يؤدي إلى تأثير الدولة واقتصادها بمنع التصدير بالتالي تأثير الدخل القومي لهذه الدول،^٣ ذلك أن منظمة التجارة العالمية ترى أن التركيز على المخاطر الصحية للأشخاص المتأثرين بالتجارة قد يكون لها عواقب وخيمة على المدى البعيد لاقتصاد الدولة، وقد شددت على أن المقصود بالمخاطر الصحية بشكل رئيسي المخاطر التي يتعرض لها الأطفال في حالة العمل، مما يدفع بالمؤسسات والمنظمات الدولية إلى الوقوف بجديّة لمنع الدول من هذه الأعمال، وجاء ذلك بالتزامن مع تقارير منظمة الصحة العالمية بأن السبب الرئيسي المتسبب بأمراض الأطفال هو العمل غير المناسب في سن مبكرة، ذلك أن المخاطر تختلف عما يتعرض له البالغ كونه مؤمن صحياً وله حق العلاج بناء على العقد بينه وبين صاحب العمل، في حين أن الدراسات التي أجريت لعدد كبير من الأطفال العاملين تثبت استغلال أصحاب العمل لهم بعدم وجود تأمين صحي على سلامتهم من مخاطر العمل مما يزيد إصابة الطفل بالأخطار الصحية، وأن كل واحد من خمس أطفال يتعرض لإصابة عمل خطيرة تفضي إلى الموت وذلك كل سنة.^٤

^١ - إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، البند ٣، المقدمة، ص ١ (٢٠١٢).

^٢ - The General Agreement on Tariffs and Trade (GATT), art. XX, at 37-38 (1947).

^٣ - Matthew Mitro, *Outlawing the Trade in Child Labor Products: Why the GATT Article XX Health Exception Authorizes Unilateral Sanctions*, at 1243 (2002).

^٤ - Fourth Network Meeting of the WHO Collaborating Centers in Occupational Health, Espoo, Finland, Summary Report, WHO Protection of the Human Environment: Occupational and Environmental Health Series, at 31 (June 9, 1999). *Also See*;

كذلك ما نص عليه العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بحماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي،^١ ونحن نرى أن هذا الأمر خطوة في الاتجاه الصحيح لمنع جشع أرباب العمل حين تكون العقوبة تكدس المنتجات وعدم تصديرها مما يساهم في ردعهم من تشغيل الأحداث والالتزام بقواعد منظمة العمل الدولية بهذا الشأن، فعمل الأطفال يساهم في ازدياد معدلات الفقر، كما أنها تأخذ فرص العمل من الشباب البالغين وتتركهم أسرى لشبح البطالة الذي بدوره يؤدي إلى الفقر والجهل وارتفاع معدل الجرائم في أي دولة وهي نتيجة حتمية لفراغ الشباب ونقص المال.

وقد أكدت دراسة الباحثين في الإعلان العالمي لحقوق العمل والتي أعدها البرنامج الدولي للقضاء على عمالة الأطفال التابع لمنظمة العمل الدولية في العام ٢٠٠٤، أن المميزات الاقتصادية والمنافع التي ستعود على الدولة من القضاء على عمالة الأطفال تشكل سبعة أضعاف أعلى من التكاليف اللازمة للقضاء عليه، كما يؤدي إلى توزيع أكثر توازناً وعدالة للدخل بين الأفراد مما يحقق معه المبادئ الأساسية في المساواة والعدالة بين العمال.^٢

لذلك عمدت منظمة العمل الدولية إلى إصدار اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٩٧٣ وذلك لتحديد السن المناسب لعمل الأحداث بما لا يشكل خطراً على صحتهم وحياتهم. فقد نصت في المادة الأولى منه على أن

Valentina Forastieri, Children at Work: Health and Safety Risks 19 (International Labor Office, 1997).

^١ - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة ١٠ (١٩٦٦).
^٢ See; ILO: Investing In Every Child: An Economic Study Of The Costs And Benefits Of Eliminating Child Labor (Geneva, 2004) & OECD: Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising (Paris, 2011); ILO: World of Work Report 2008: Income Inequalities In The Age Of Globalization (Geneva, 2008); ILO: The Financial And Economic Crisis: A Decent Work Response (Geneva, 2009).

الهدف الرئيسي من هذه الاتفاقية هو القضاء نهائياً على عمالة الأطفال، لذلك حددت عمر خمس عشرة سنة كحد أدنى لسن عمل الطفل، فلا يجوز تشغيل من هم دون الخامسة عشرة من العمر وإلا تعرض صاحب العمل للمساءلة القانونية، واستثناءً من ذلك حددت سن العمل بأربع عشرة سنة للدول ذات الاقتصاد المتدني وذلك بشرط الحصول على موافقة مكتب العمل الدولي، بناء على تقرير تشرح فيه الأسباب الملحة لخفض الحد الأدنى لسن الحدث. ١ كما نصت الاتفاقية على أن أحكامها تسري على أعمال معينة كـ "التعدين وقطع الأحجار، الصناعة التحويلية، البناء، الكهرباء والغاز والمياه، الخدمات الصحية، النقل والتخزين والمواصلات، المزارع الكبيرة وغيرها من المشاريع الزراعية التي يخصص إنتاجها أساساً للأغراض التجارية، ولا تشمل الحيازات الأسرية والصغيرة التي تنتج من أجل الاستهلاك المحلي..". ٢.

أما فيما يتعلق بالاتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لعام ١٩٩٩، فقد حددت الاتفاقية معنى الطفل بأنه الذي لم يبلغ ثمانية عشر سنة من عمره، وشددت الاتفاقية على أن أسوأ أشكال عمل الأطفال هو بـ:

(أ) كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة،

(ب) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية،

(ج) استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددت فيه في المعاهدات الدولية ذات الصلة والاتجار بها،

^١ - اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، المادة ٢ (٣) و (٤)، (١٩٧٣).

^٢ - مرجع سابق، المادة ٥ (٣).

(د) الأعمال التي يَرجح أن تؤدي، بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التي تراول فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.^١

وبناءً على هذه الاتفاقية، تلتزم الدول الأعضاء استناداً للمادة السابعة أن تتخذ كل الإجراءات للحيلولة دون عمل الأطفال في أسوأ أشكال الأعمال، إضافة إلى تقديم المساعدة المباشرة لانتشالهم من هذه الأعمال وإعادة تأهيلهم بديناً واجتماعياً، وتوفير التعليم المجاني والتدريب المهني لهم. وقد حرصت الدول الأعضاء منذ البداية على التشديد على المنظمة بضرورة إصدار هذه الاتفاقية لما للوضع المتعلق بعمالة الأطفال من آثار خطيرة على الطفل والمجتمع على حد سواء، ويعتبر الدفع بهذه الاتفاقية خطوة نحو انتصار حقوق الإنسان.

وترى منظمة العمل الدولية أن هناك بعض الأعمال التي كان لا بد من حظرها على سبيل الضرورة، وأعمال أخرى تهدف المنظمة إلى حظرها وذلك لصعوبة منعها كونها أمور مرتبطة بالفقر والحاجة والجهل إضافة إلى البطالة، مما يدفع بحاجة المنظمة للمزيد من الوقت لحظرها مع زيادة التوعية بمخاطرها كالعامل في مناجم الأنفاق وتصنيع الزجاج في درجة حرارة عالية جدا مما تسبب مخاطر للطفل.^٢

كما ترى المنظمة أن تحريم بعض الأعمال على الأطفال من شأنها الحد من جرائم معينة مثل جريمة الإتجار بالأطفال وجريمة بيعهم، بالإضافة إلى حمايتهم من أعمال الدعارة والأعمال الإباحية، إضافة إلى جرائم الإتجار بالمخدرات، ذلك أن المنظمة تسعى بالأساس بالتعاون مع اليونسيف والأمم المتحدة من أجل القضاء على هذه الجرائم، بالتالي يعتبر تطبيق هذه الاتفاقية أحد عوامل المساهمة المباشرة في مكافحة هذه الجرائم.

^١ - اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، المادة ٣ (١٩٩٩).

^٢ - Eliminating the Worst Forms Of Child Labour, Handbook For Parliamentarians No. 3, 29-30 (2002).

وقد جاءت هذه الاتفاقية متنسقة مع العديد من المواثيق والاتفاقيات الدولية الأخرى التي تدعو لتحقيق ذات الأهداف، فالعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية جاء داعماً لهذا الأمر في مادته ١٠(٣)، إضافة إلى مساهمة الأمم المتحدة بالمشاركة بذات الأهداف، فقد جاء ذلك متوافقاً مع الاتفاقية الخاصة بحقوق الطفل عام ١٩٨٩، وذلك في موادها من (٣٣) - (٣٦)، كذلك ما جاء به العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.



^{٣٤}- تنص هذه المادة على: "وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف. ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الأضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي. وعلى الدول أيضاً أن تفرض حدوداً دنياً للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه".

^{٣٥}- تنص المواد: المادة ٣٣: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة، بما في ذلك التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية، لوقاية الأطفال من الاستخدام غير المشروع للمواد المخدرة والمواد المؤثرة على العقل، وحسبما تحددت في المعاهدات الدولية ذات الصلة، ولمنع استخدام الأطفال في إنتاج مثل هذه المواد بطريقة غير مشروعة والاتجار بها.

المادة ٣٤: تتعهد الدول الأطراف بحماية الطفل من جميع أشكال الاستغلال الجنسي والانتهاك الجنسي. ولهذه الأغراض تتخذ الدول الأطراف، بوجه خاص، جميع التدابير الملائمة الوطنية والثنائية والمتعددة الأطراف لمنع:

(أ) حمل الطفل على تعاطي أي نشاط جنسي غير مشروع،
(ب) الاستخدام الاستغلالي للأطفال في الدعارة أو غيرها من الممارسات الجنسية غير المشروعة،

(ج) الاستخدام الاستغلالي للأطفال في العروض والمواد الداعرة
المادة ٣٥: تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير الملائمة الوطنية والثنائية والمتعددة الأطراف لمنع اختطاف الأطفال أو بيعهم أو الاتجار بهم لأي غرض من الأغراض أو بأي شكل من الأشكال.

المادة ٣٦: تحمي الدول الأطراف الطفل من سائر أشكال الاستغلال الضارة بأي جانب من جوانب رفاه الطفل.

المبحث الثاني

عمل المرأة والطفل وفق قواعد قانون العمل الكويتي

سعى قانون العمل الكويتي منذ إقراره على تحديد ورسم قواعد العمل والقواعد العمالية وحقوق العمال وتنظيمها وفق حاجة الدولة لها. فقد أولى القانون اهتماماً ليس على مجال الأعمال فقط وإنما في حالات الضعف الإنساني التي تكون في مجالات عدة من العمل منها التركيز على فئات معينة من العمال تتطلب حماية خاصة وهم النساء والأطفال. ولما كانت هاتين الفئتين تشكلان ركيزة أساسية في المجتمع، كان لا بد من رسم القواعد بتشريعات سنها القانون وتعديلاته بمرور السنين.

المطلب الأول

التزام قانون العمل الكويتي باتفاقيات العمل الدولية

التزمت دولة الكويت منذ نشأتها بتنظيم قواعد العمل وفقاً للعلاقات الاقتصادية والتجارية السائدة، فقد طبقت قواعد مجلة الأحكام الصادرة من الدولة العثمانية والتي طبقت القانون في دولة الكويت عام ١٩٣٨ - فيما يخص قانون العمل - تحت باب "إجارة الأدمي" إلا أنها لم تفرق بين إجارة الأشياء وإجارة الإنسان، واستمرت قواعد مجلة الأحكام في التطبيق على جميع الأعمال إلا ما كان له طبيعة خاصة، حيث أصدرت في العام ١٩٤٠ قانون خاص بالغواصين نظراً لانتشار أعمال الغوص والعمل البحري في السفن الخشبية آنذاك والذي يعد أول قانون عمل بالمفهوم الحديث في دولة الكويت، وكان يتكوّن من واحد وخمسين مادة لحفظ حقوق العمال وأصحاب السفن.^١

وبعد تدفق أول شحنة للبترول في دولة الكويت، تطورت الحياة الاقتصادية، وتم بناء المصانع النفطية والتركيز على هذا المجال كمصدر دخل للكويت، لذا

^{٣٦} د. عبدالرسول عبدالرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، ص ٢٧، الكويت (١٩٩٧).
انظر أيضاً: سليمان المطوع، لمحات من تاريخ التشريع والقضاء بالكويت، مجلة القضاء والقانون، السنة الأولى، العدد الأول، ص ٣٣.

فقد أصدر المشرّع الكويتي عدة قوانين تنظم العلاقة بين العمال في هذا القطاع والحكومة باعتبارها صاحب العمل. فقد صدر قانون عمال الحكومة عام ١٩٥٥، ثم صدر قانون العمل في القطاع الأهلي عام ١٩٥٩ والذي تم إدخال تعديلات كثيرة عليه حتى صدر قانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ المنظم لعمل العمال في القطاع الأهلي ويتكون من ثمان وستين مادة منظمة.^١

وقد استهدفت هذه القوانين تنظيم المراكز القانونية المتفاوتة بين أصحاب الأعمال والعمال من جانب، وبين إعادة التوازن في العلاقة العقدية بين أطراف العمل، وقد استمر تطبيق أحكام قانون العمل لفترة امتدت لقرابة نصف قرن شابتها العديد من المشاكل.^٢

كذلك تم تشريع قانون مستقل لتنظيم الأعمال في القطاع النفطي وهو القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩، وتم العمل به حتى ألغي بموجب صدور القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ والمكون من مائة وخمسين مادة. والسبب من تعديل هذا القانون كان رغبة الكويت في مسايرة الاتجاه الدولي في تعديلات حقوق العمال خاصة ومواكبة التغيرات المتسارعة في بيئة العمل في هذا المجال الحيوي في الكويت، حيث يشكل الصناعة الأولى فيها. وقد أوردت المذكرة الإيضاحية لهذا القانون الأسباب على وجه التفصيل وهي:^٣

١. عمل موازنة عادلة بين مصلحة العمال وحمائتهم من ناحية، ومصلحة أصحاب العمل من ناحية أخرى وهو هدف يسعى قانون العمل لتحقيقه من خلال هذه الموازنة والتي من شأنها خلق آثار إيجابية على الناتج القومي.
٢. نظراً للمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على الساحة الكويتية، استدعى الأمر تعديل القانون القائم، كما شهدت الساحتان العربية والدولية الكثير من المستجدات مما لا يمكن للكويت تجاهلها كونها من الدول المستوردة للعمالة الأجنبية.

^{٣٧}- انظر: المذكرة التفسيرية للقانون ٣٨ لسنة ١٩٦٤. انظر أيضاً، جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، ص ٣٢، الكويت (١٩٧٢).

^٢- د. مشاعل الهاجري، قانون العمل الكويتي الجديد، ص ٢٠، الكويت (٢٠١٧).

^٣- المذكرة الإيضاحية للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

٣. المدة الطويلة للقانون السابق ٣٨ لسنة ١٩٦٤، حيث مضى أكثر من نصف قرن على تطبيقه، حيث من الواجب مواجهة تحديات المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية من جهة، ووجود قانون جديد يتناسب والمرحلة الحالية من جهة أخرى.

٤. تشريع قانون يهدف إلى إحلال الأيدي العاملة الوطنية محل القوى العاملة الوافدة مما يسهم بدفع عجلة التنمية الوطنية للدولة.

٥. رغبة الكويت في مواكبة قواعد العمل الدولية المنصوص عليها في المنظمات الدولية المختلفة والانضمام إليها وإقرارها.

وبما أن الكويت هي دولة ذات سيادة، ويتم إقرار القوانين والتشريعات فيها من قبل مجلس الأمة والقنوات القانونية المتعلقة بذلك، فإن الاتفاقيات الدولية والمعاهدات التي وقعتها وصدقت عليها وانضمت لها تعد جزء لا يتجزأ من التشريع الداخلي للدولة والتي لها قوة السريان على كافة حدودها. وقد انضمت الكويت للعديد من الاتفاقيات الدولية المنظمة للعمل كما سبق ذكره، فوجود المنافسة التجارية الدولية عالمياً يدفع الكويت إلى الانضمام في تنظيم هذه العلاقة، خاصة مع سعي الكويت إلى إثبات وجودها كمركز مالي وتجاري في المنطقة، فدخولها في هذه الاتفاقيات يهدف لتنظيم وتنسيق هذه الأمور بين الدول حيث يتم الاتفاق على المزايا والحقوق والأجور وساعات العمل والواجبات المتبادلة من أجل التوصل إلى تحقيق النهضة الصناعية وتعزيز المراكز التجارية دولياً.

إضافة إلى سعي الكويت إلى دعم حركات التضامن الاجتماعي الدولي، خاصة مع كثرة ظهور الحركات العمالية الدولية الداعمة للعمال وحقوقهم، كذلك الداعمة لحقوق المرأة في العمل، حيث أن الكويت بانضمامها لهذه الاتفاقيات والمعاهدات تقوم بدعم غير مباشر لهذه الحركات والمنظمات غير الحكومية. كما أن انضمام الكويت إلى هذه الاتفاقيات جاء متوافقاً مع مبادئ

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان عام ١٩٤٨، حيث سعى المجتمع الدولي إلى إرساء مبادئ العدل والمساواة الإنسانية بين الناس في مختلف دول العالم بما فيها حقهم في العمل وما يتبعه من اختيار نوعه وساعاته والأجر مقابله، فكون الكويت موافقة على هذا الإعلان، فهي تسعى لتنظيم قواعد العمل دولياً ما أدى إلى انضمامها لتلك الاتفاقيات المختصة بالعمل والعمال^١. وأهم الاتفاقيات المنظمة لقواعد العمل والتي انضمت لها الكويت هي تلك الصادرة من الأمم المتحدة، منظمة العمل الدولية، جامعة الدول العربية ومنظمة مجلس التعاون لدول الخليج العربي.

فالدول العربية أيضاً - كما هو حال المجتمع الدولي - سعت إلى تنظيم قواعد العمل بإصدار اتفاقيات عربية دولية تنضم لها الدول الأعضاء في الجامعة العربية. ومن أهم هذه الاتفاقيات، الميثاق العربي للعمل عام ١٩٦٥ والذي صدقت عليه الكويت في سبتمبر من العام ١٩٦٨، الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل رقم ١ لسنة ١٩٦٦، الاتفاقية العربية بشأن تنقل الأيدي العاملة رقم ٢ لسنة ١٩٦٧، والاتفاقية العربية بشأن السلامة والصحة المهنية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧.

وأيضاً على مستوى إقليمي أصغر، صدقت دول مجلس التعاون الست على عدة اتفاقيات خليجية فيما يتعلق بقواعد العمل سعياً منها إلى إرساء القواعد الدولية بصيغة خليجية موحدة تكفل حقوق العمال وأصحاب العمل، منها الاتفاقية الاقتصادية لمجلس التعاون عام ٢٠٠٤، مما يدفع بعجلة التنمية التجارية والصناعية لدول المنطقة، خاصة مما شهدته الدول الخليجية من نهضة تنموية كبيرة في قطاع البناء والعمران والشركات التجارية ما يظهر

^١ - د. صالح ناصر العتيبي، شرح قانون العمل في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، ص ٦٦، الكويت (٢٠١٥).

^٢ - انظر: الباب الثالث للاتفاقيات العربية في المجال الاجتماعي، جامعة الدول العربية، مصر.

أهمية حماية حقوق العمال العاملين في هذه الدول، على سبيل المثال، النهضة العمرانية التجارية في دولة الإمارات العربية المتحدة وخاصة في دبي، النهضة العمرانية وتزايد العمال في دولة قطر خاصة مع ازدياد أعمال البناء للملاعب الدولية التي تنوي قطر بناءها لاستضافة فعاليات كأس العالم في العام ٢٠٢٠، وأيضاً المشاريع العمرانية المتزايدة في الكويت والتي سعت من خلال انضمامها للاتفاقيات الخليجية العمالية إلى مسايرة القواعد المتخذة في الدول الخليجية الأعضاء. فقد ركزت الاتفاقية الاقتصادية الخليجية على جوانب عدة من قانون العمل كحقوق العمال والأيدي العاملة الوطنية الخليجية، حيث "تتخذ الدول الأعضاء السياسات اللازمة لتطوير وتوحيد أنظمة وتشريعات العمل فيها، وإزالة العقبات التي تعترض انتقال الأيدي العاملة الوطنية فيما بين دول مجلس التعاون..". إضافة إلى أن الدول تهدف لـ "تبني معايير موحدة للتصنيف والتوصيف المهني لجميع فئات المهن والحرف في القطاعات المختلفة.. وتبادل المعلومات المتعلقة بسوق العمل في دول المجلس..".^١ كما تبنت هذه الاتفاقية تعزيز دور المرأة الخليجية العاملة ودعمها في تطوير التنمية في قطاعات العمل مع تقديم كافة التسهيلات التي من شأنها أن تشكل عقبات أمام حريتها في ممارسة العمل وأجور هذا العمل.^٢

المطلب الثاني

قواعد عمل المرأة والطفل في القانون الكويتي وتعديلاته

أولاً: عمل الأحداث:

استناداً إلى تقارير "اليونيسيف"، فإن منح الطفل الحماية تهدف إلى حماية صحة وحياته بالأساس، حيث نصت التقارير على أن أكثر من ثمانية

^١ - الاتفاقية الاقتصادية لمجلس التعاون، منظمة مجلس التعاون لدول الخليج العربية، المادة ١٦-١٧، ص ١٥-١٦ (٢٠٠٤).

^٢ - مرجع سابق، المادة ١٣، ص ١٤.

ملايين طفل يتعرضون لمخاطر صحية نتيجة العمل بسن مبكرة ودون وجود قواعد قانونية لتحميهم، وبما أن الكويت تعتبر عضو في اليونيسيف، هدف المشرّع إلى حماية الطفل من مخاطر العمل في الكويت، خاصة في الأعمال التي حددتها التقارير الدولية والمتعلقة بالصناعة الكيماوية، الأعمال الشاقة ورفع الأثقال، الاستغلال الجسدي وأخيراً الأمراض.^١ فمنظمة العمل الدولية لا تنظر إلى الأعمال الشاقة والخطرة فقط كالعمل في الزراعة أو الإنتاج الزراعي، إنما ركزت أيضاً على كافة الأعمال التي من شأنها أن تبعد الطفل عن ممارسة حياة طبيعية أو الدخول إلى المدارس. وقد أضاف الأمين العام لمنظمة العمل الدولية عبارتي "العمل تحت العبء الثقيل على الطفل" و"العمل الذي يعرض سلامة الطفل وصحته وأمنه للخطر" إلى مصطلح تعريف "عمالة الأطفال".^٢

والمشرّع الكويتي نتيجة لالتزامه بالقواعد الدولية وبالاتفاقيات الدولية المنظمة لعمل الأحداث، قد اتخذ هذه الحماية بصور متعددة منها: وضع الحد الأدنى لسن العمل للطفل، ومنع تشغيلهم قبل بلوغهم السن القانوني المحدد بخمس عشرة سنة، كما منع عملهم ليلاً حماية لهم وحظر تشغيلهم في الأعمال الشاقة والخطرة، كما حدد لهم ساعات العمل اليومي وطريقة منحهم الإجازات المستحقة، كما اشترط ضرورة الكشف الطبي عليهم قبل التحاقهم بالعمل أو مزاولته.

¹ Christiaan Grootaert & Harry Anthony Patrinos, The Policy Analysis of Child Labor, in The Policy Analysis Of Child Labor: A Comparative Study 1 (Christiaan Grootaert & Harry Anthony Patrinos eds., 1999), A. Bequele & W.E. Myers, First Things First In Child Labor: Eliminating Work Detrimental To Children, 6 (International Labor Office, 1995).

² Jennifer Bol, Using International Law to Fight Child Labor: A Case Study of Guatemala and the Inter-American System, 13 AM. U. INT'L L. REV. 1135, 1146 (1998).

وقد أسبغ القانون الكويتي الكثير من الحماية على فئات خاصة في المجتمع، مستهدفاً بذلك حالات الضعف الإنساني، فقد جاء قانون العمل الكويتي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بتنظيم قواعد عمل الأحداث وذلك في الفصل الثالث منه والذي يشتمل على ثمان مواد، حيث حظر بشكل مطلق في المادة (١٩) من القانون تشغيل الأطفال تحت سن الخامسة عشرة وإلا عد العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً؛ علماً بأن قانون العمل ٣٨ على سنة ١٩٦٤ الملغي قد سمح بعمل من هم في سن أربع عشرة سنة؛ إلا أنه وفقاً للاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الكويت تم رفع سن العمل إلى خمس عشرة سنة، ولذلك جاء القانون الكويتي الجديد متوافقاً مع الاتفاقيات الدولية، والحكمة في السماح بعمل الأحداث من هم في الخامسة عشر عاماً هو بداية نزوح الفرد في هذا السن، كما أن بنية الفرد الجسدية والذهنية عادة في هذا السن تكون متهيأة لتلقي واستيعاب شروط وضوابط العمل.

إلا أن المشرع لم يترك ذلك دون ضوابط بل أضفى حماية إضافية في المادة (٢٠) من قانون العمل تمثلت بإشراف الوزارة المختصة - وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل - والحصول على إذن منها قبل البدء بالعمل، كما أن العمل ليس مطلقاً بل مقيد بضرورة عمل الكشف الطبي لمعرفة مدى صلاحية هذا الحدث للعمل^١، وأيضاً ألا يكون العمل في المهن الخطرة أو المضرة بالصحة والتي يصدر بها قرار من الوزير المختص، وقد صدر فعلاً قرار بذلك يبين تلك الأعمال^٢، الأمر الذي من شأنه الحفاظ على السلامة الجسدية لهذا الحدث.

كما لم يطلق المشرع يد أصحاب الأعمال لتشغيل الأحداث وقتما يشاؤون كما هو الحال بالنسبة للبالغين، بل حدد ساعات معينة لعملهم مراعاة للقوة الجسدية للحدث وكونها في طور النمو، فوفقاً للمادة (٢١) من قانون العمل لا يجوز لأصحاب الأعمال تشغيل الأحداث أكثر من ست ساعات يومياً، كما لا يجوز أيضاً أن يعمل لأكثر من أربع ساعات متصلة، فيجب أن يمنح الحدث فترة راحة ليستعيد نشاطه.

^١ - لم يشترط قانون العمل الكويتي كما هو الحال في المادة (٨٨) من قانون العمل القطري بإعادة الكشف الطبي مرة على الأقل سنوياً.

^٢ - قرار رقم (ع/١٩٦) لسنة ٢٠١٠ الصادر في ٢٠١٠/٩/٥ (م) والذي يحدد الصناعات التي يحظر تشغيل الأحداث فيها.

لم يضع المشرّع - كما هو الحال لبعض التشريعات العربية^١ - مدة محددة لفترة الراحة بل جعلها وفق تقدير صاحب العمل وبما يقتضي به العرف في المنشأ، وقد حظر المشرّع أيضاً عمل الأحداث في الليل من الساعة السابعة إلى الساعة السادسة صباحاً حتى يُمكن الحدّث من أخذ قسط كافٍ من الراحة، أيضاً منع عملهم لساعات عمل إضافية - منعاً للتحايل على الحد الأقصى للساعات - في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية لانتظار الأحداث لهذه الأيام حتى يستمتعوا فيها بالخروج مع عائلاتهم وقضاء أوقات مع أسرهم.

ونص القانون المدني الكويتي في المادة (٩٤) على حق الحدّث الذي بلغ خمس عشرة سنة أن يبرم عقد العمل بما لا يجاوز سنة، وجاء قانون العمل الكويتي مؤيداً لهذه المادة وذلك في المادة (٢٧) منه، ونرى أنه في حال قام صاحب العمل بمخالفة القانون بأن يبرم العقد لأكثر من سنة وذلك رغبة منه في تشغيل واستغلال الأحداث لمصلحته، فإنه يتعرض لمخالفة هذه الأحكام التي تعد باطلة في مواجهة القانون، كما أنها لا تحرم حق الحدّث العامل بالحصول على حقوقه المالية كاملة وفق الدعوى العمالية أمام القضاء، كذلك يكون للحدّث الحق برفع دعوى تعويض نظراً لتعرضه للاستغلال بمخالفة القانون مما يترتب عليها خسائر مالية عديدة لصاحب العمل.

ثانياً: عمل المرأة:

مرّ عمل المرأة في التاريخ الكويتي بالعديد من المراحل التي قد لا تكون مختلفة عن باقي دول المنطقة وخاصة دول مجلس التعاون الخليجي. اختلفت بها العادات والتقاليد مجمدةً عمل المرأة لسنوات اقتصر نتيجة لذلك عمل المرأة في المنزل ولم يتجاوز لردهة من الزمن حدوده؛ إلا أن سنوات

^١ - وفق القواعد العامة في قانون العمل القطري المادة (٧٣) والتي نصت على وجوب ألا تقل فترة الراحة عن فترة أو أكثر للصلاة والراحة وتناول الطعام لا تقل عن ساعة ولا تزيد على ثلاث ساعات لا تدخل ضمن ساعات العمل.

الانفتاح والتقدم ودخول المرأة في مجال التعليم أثر بشكل مباشر على دخول المرأة إلى حقل العمل، فلم تعد النظرة السابقة موجودة أو نادرة الوجود إذا أردنا الدقة، وأصبحت المرأة تعمل بشكل يضاهاى عمل الرجل بل يتجاوزه في كثير من المجالات بالجودة والدقة والمهارة.

إلا أن المشرّع فرض بعض القيود فيما يتعلق بعمل المرأة، ليس للحد من حرية عمل المرأة وإنما حماية للضعف الإنساني الذي يعترها من ولادة وخصائص فسيولوجية تجعلها تختلف عن الرجل، وأيضاً رغبة من المشرّع في حماية الأسرة وتكوينها الاجتماعي. لذا فقد أفرد المشرّع فصلاً كاملاً في تشغيل النساء، أورد فيه خمس مواد، ابتدأها بالمادة (٢٢) والتي حظرت عمل النساء ليلاً في الفترة ما بين الساعة العاشرة إلى الساعة السابعة صباحاً كأصل عام، واستثنى بصريح العبارة المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من الوزير المختص.

وعلى الرغم من وجود هذا الحظر إلا أن المشرّع استثنى بعض الأماكن وترك تقدير ذلك للوزير المختص والذي سمح استثناءً بتشغيل النساء ليلاً في بعض الأماكن الحيوية كالفنادق، الصيدليات ودور الصحافة، وقطاع الرعاية الصحية بشكل كامل^١، وسمح بتشغيل النساء جزئياً في أماكن معينة حتى الساعة ١٢ ليلاً مثل المطاعم والبنوك والمجمعات والأسواق التجارية^٢. وهو

^١ - القرار الوزاري الصادر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ١٨٦ / ع لسنة ٢٠١٠، المادة ١. يسمح بتشغيل النساء ليلاً في: "الفنادق - الصيدليات - دور الصحافة - مكاتب المحاماة - المختبرات الطبية - الحدائق الترفيهية - قطاع الرعاية الصحية - حضنة الأطفال والمعاقين - شركات ومؤسسات الطيران - دور المسارح والسينما والتلفزيون والمحطات الفضائية والإذاعية - المنشآت التجارية القائمة في المطارات والموانئ - العاملات في الشركات المتعاقدة مع جهات حكومية الذي يقتضي تقديم لها على مدار ٢٤ ساعة كدور رعاية الأطفال المعاقين والمسنين".

^٢ - مرجع سابق، المادة ٢: "يسمح بالعمل للنساء حتى ١٢ ليلاً في البنوك - المطاعم - جمعيات النفع العام - الجمعيات التعاونية - المؤسسات التعليمية - صالونات تجميل السيدات - المكاتب السياحية ووكلاء مكاتب الطيران - المجمعات والمؤسسات والأسواق التجارية".

الأمر الذي تتطلبه طبيعة العمل في هذه الأماكن؛ إلا أن المشرع ما لبث أن وضع قيداً على العمل في الأماكن المستثناة لعمل المرأة ليلاً سواء المستشفيات أو غيرها من الأماكن الأخرى وهو ضرورة توافر متطلبات الأمن مع توفير وسائل الانتقال.

كما استثنى المشرع أيضاً من هذا الأصل - حظر عمل النساء ليلاً - أوقات عمل المرأة في رمضان، وذلك لطبيعة العمل فيه ولتواجد الجمهور بشكل متصل في الليل، وكذا الحال في الأعياد الرسمية.^١

وفي رأينا أنه وإن كان المشرع الكويتي قد جاء متفقاً مع الاتفاقية الدولية الموقعة في شأن حظر عمل المرأة ليلاً، إلا أنه - كما هو حال الاتفاقية - قد جاء بالمخالفة لقواعد المساواة في القانون الدولي والتي نصت عليها كافة الاتفاقيات الدولية السابق ذكرها، كما جاء بالمخالفة لقواعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

كما أن تحديد بعض الأماكن دون غيرها لا يستقيم مع الواقع العملي، وكان الأخرى - من وجهة نظرنا - ابتداءً عدم تحديد أوقات عمل النساء والاكتماء بضرورة توافر الأمن، وهو الأمر المتوافر في دولة صغيرة كدولة الكويت، ثم إن العادات والتقاليد توكل إلى الشخص في تطبيقها من عدمه، وهو الأمر الذي قد يقبله البعض أو يرفضه. خاصة وأن العلة - وهي الأمن في الاستثناء - المنصوص عليها في المادة يسهل تحقيقها في غير الأماكن المستثناة، فلم لا يترك المجال للمرأة لتقرير ما تراه مناسباً لوقت العمل؟!

انظر أيضاً: د. طارق عبدالرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي في ضوء الفقه وأحكام القضاء، ص ١٦١-١٦٣ (٢٠١١).

^١ - القرار الوزاري الصادر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ١٨٦ / ع لسنة ٢٠١٠، المادة ٣ تنص على أنه "تحدد ساعات العمل في الأماكن المحددة في المادة (٢) من هذا القرار حتى الثانية صباحاً بدلاً من الساعة الثانية عشر ليلاً وذلك في شهر رمضان المبارك والأعياد الرسمية."

وبشكل عام فإننا نرى أنه مما يلاحظ في الوقت الحالي أن الحياة الاقتصادية للأسرة والالتزامات المادية في الواقع الحالي قد يدفع بالمرأة للعمل حتى ولو في ساعات الليل، كأن يكون لها أكثر من عمل صباحي ومساءلي، أو أن أوقات عملها لا تناسبها إلا ليلاً كما هو حال الرجل، أو أن فرص العمل قد باتت ضئيلة ونادرة للحصول عليها في ظل تفشي البطالة بشكل واسع، وبالتالي فإن فرض القيود على المرأة في العمل من شأنه حرمانها من الدخل والأجر المناسب لتنهض بأعباء الحياة، كما أنه يشكل مخالفة صريحة وواضحة لمبدأ المساواة المذكور ليس فقط في القوانين الدولية إنما في القوانين الداخلية والدستور الكويتي ذاته،^١ حيث شدد على مبدأ المساواة في العمل ومبدأ تكافؤ الفرص الذي من شأنه تعزيز التنمية وتحقيق العدالة.

واستكمالاً للقيود الوارد على حرية عمل المرأة فقد نصت المادة (٢٣) من قانون العمل على قيد آخر بسبب طبيعة المرأة الجسدية، وهو عدم جواز تشغيل المرأة في الأعمال الشاقة أو الخطرة أو الضارة صحياً، أو الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة أو العمل في الجهات المخصصة للرجال.

وجميع هذه الأعمال يجب أن يصدر بها قرار من الوزير المختص^٢ وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة، والمقصود

^١ - دستور دولة الكويت، المواد (٤١، ٢٢، ٧).

^٢ - قرار رقم (٤/١٨٦) لسنة ٢٠١٠ الصادر في ٢٦/٥/٢٠١٠ والتي نصت المادة الخامسة منه على أنه "يحظر تشغيل النساء أياً كانت أعمارهن في الصناعات التالية: (العمل بالأصباغ - صناعة الإسمنت - صناعة الكلور والصودا - أعمال صناعة الأسفلت - العمل في المحاجر والمناجم - العمل في المسالخ والمذابح - صنع وتداول المبيدات الحشرية - العمل أمام أفران صهر وسبك المعادن - تداول المفرقات والأعمال المتعلقة بها - أعمال تشغيل الماكينات المحركة أو صيانتها - صناعة البطاريات الكهربائية السائلة وإصلاحها - العمل في صناعة السماد العضوي أو مستودعاته - صناعة الطابوق الرملي وأي صناعة تتعرض فيها الأتربة السيلكا - الأعمال الثقيلة التي تتطلب جهداً جسمانياً مرهقاً والأعمال

بها منظمة العمل الدولية وفق القواعد القانونية الدولية والتي وقعت عليها دولة الكويت في هذا الصدد. والمقصود هنا بالحماية ليس حماية المرأة فقط من ناحية البنية الجسدية، وإنما امتداد مظلة الحماية إلى جنينها في حالة حملها.

كما يجب التنويه إلى أن تقدير مدى كون الأعمال شاقة أو خطيرة هو أمر نسبي، قد يرى البعض أن عملاً ما هو عمل شاق أو خطر وقد يرى آخرون عكس ذلك، لذلك جاء المشرع بنص قاطع وصریح بأن الوزير المختص هو من يحدد ما إذا كانت هذه الأعمال شاقة أو خطيرة من عدمه.

أما بالنسبة للمنع في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها، فهنا يتبادر سؤال إلى الذهن وهو هل يجوز للرجل العمل في الأعمال الضارة أخلاقياً؟! بالتأكيد لا يجوز، ولذا فإنه - في رأينا - أن الصياغة هنا غير منضبطة قانونياً من حيث اللفظ، فكان يفترض نكر عدم جواز استغلال أنوثة المرأة فقط دون نكر الأعمال الضارة بالأخلاق؛ لأن الأعمال الضارة بالأخلاق يشترك في ذلك الرجل والمرأة، أما الأعمال التي تقوم على استغلال أنوثة المرأة فيجب وضع قيود عليها فعلاً تكريماً للمرأة وحماية لها.

ووضع المشرع أيضاً قيداً يتمثل في منع عمل المرأة في الجهات المخصصة للرجال كصالونات الحلاقة المخصصة للرجال أو الحمامات المخصصة للرجال للحفاظ على كرامة المرأة وحياتها خاصة في مجتمع محافظ.^١

كما أسبق القانون في مادته رقم (٢٤) الحماية على النساء الحوامل وفقاً للقوانين الدولية الخاصة بقانون العمل مراعاة لوضعها ووضع الجنين الصحي، ومراعاة لدور المرأة العاملة المهم في الأسرة، حيث منحها المشرع

الثقيلة كأعمال البناء والتشييد - جميع الأعمال التي تستدعي تداول استخدام الرصاص أو البنزول أو الزرنيخ أو الفوسفور أو أحد المواد المدرجة في جدول أمراض المهنة"
١ - قرار رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٠ الصادر في ١٩٩٢/١١/٦ والتي تنص المادة الأولى منه على أن "لا يجوز تشغيل الرجال في صالونات حلاقة وتجميل السيدات، كما لا يجوز تشغيل السيدات في صالونات حلاقة الرجال"

- قرار وزاري رقم (٥٣) لسنة ٢٠٠٦ الصادر في ٢٠٠٦/٤/٥ والذي ينص البند الأول من المادة الأولى منه على أن "يكون ترخيص نشاط صالة تسلية الكبار إما للرجال أو للنساء ويحظر في هذه الحالة عمل الرجال في صالات التسلية المخصصة للنساء وكذلك عمل النساء في الصالات المخصصة للرجال".

الحق في إجازة وضع مدفوعة الأجر لمدة سبعين يوماً شريطة أن يتم الوضع خلالها، ولم يحدد المشرع الكويتي - كما هو الحال في بعض التشريعات العربية^١ - عدد مرات تمتع المرأة بإجازة وضع، بل أعطاهما هذا الحق في كل حالة وضع.

ولا يجوز لصاحب العمل منع المرأة العاملة من الاستفادة من هذه الإجازة أو استبدالها بإجازة أخرى، ومنع أيضاً إنهاء خدماتها خلال أو قبل فترة الحمل بسبب الحمل وذلك مراعاة لظروفها.^٢ فهو حق للمرأة لا يجوز لصاحب العمل رفضه تحت أي ذريعة، وللمرأة وحدها أن تقرر وقت هذه الإجازة سواء كانت من قبل الوضع أو تبدأ مع الوضع شريطة أن يتم الوضع خلالها، كما لا تحتسب هذه الإجازة من إجازتها السنوية.

وجاءت نظرة المشرع الكويتي في هذا الأمر متفقة مع قواعد القانون الدولي، حيث نصت اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر الصادرة عام ١٩٣٦ والمعدلة في العام ١٩٧٠ على حق المرأة في الحصول على إجازة مدفوعة الراتب في ظروف معينة كالحمل والولادة.^٣ وقد صادقت الكويت على هذه الاتفاقية بتاريخ ٢١ سبتمبر ١٩٦١.

لذلك للمرأة العاملة في الكويت الحق في اللجوء إلى القضاء ورفع دعاوى عمالية ضد أرباب العمل مطالبة بالتعويض عن التعسف في فصلها بغير حق، وذلك نتيجة لمخالفة أصحاب العمل لقواعد القانون.

وقد أكدت اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة على أهمية منع التمييز ضد المرأة في العمل بسبب الزواج أو الإنجاب، بل وحثت على إدخال نظام إجازة الأمومة أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة دون فقدان

^١ - المادة (٩٢) من قانون العمل المصري.

^٢ - مرجع سابق، المادة (٢٤).

^٣ - اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، المادة ٣ (١٩٣٦)، المادة ٥ (٤) المعدلة لعام (١٩٧٠).

للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية، كذلك لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها، وشددت على حظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتميز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين، وأنه يجب تشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولا سيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال.^١

ويقصد بالولادة أي الولادة التي تكون بعد الشهر السادس من الحمل، فلا تمنح المرأة إجازة الوضع في حالة الإجهاض المتعمد أو غير المتعمد، كما أعطى المشرع للمرأة الحق أن تطلب من صاحب العمل بعد الانتهاء من إجازة الوضع إجازة أمومة بدون راتب مدتها أربعة أشهر لرعاية الطفل بعد انتهاء إجازة الوضع، وهذه الإجازة يترك تقديرها للمرأة العاملة، حيث أنها تعتمد على ظروف حملها وتاريخ وضعها. وهي إجازة جوازية للمرأة يجوز لها طلبها أو عدم طلبها.

كما لا يجوز لصاحب العمل تكليف المرأة أثناء إجازة الوضع أو إجازة رعاية الطفل بأي أعمال حتى لو كانت أعمال مكتبية بسيطة. ويحق للمرأة في حالة وجود مضاعفات للحمل أخذ إجازة مرضية بعد استنفاد إجازة الوضع وإجازة رعاية الطفل.

وفي المادة (٢٥) نص المشرع على مبدأ جديد لم يكن موجوداً في قانون العمل لسنة ١٩٦٤ وهو إعطاء المرأة العاملة الحق في أخذ ساعتين

^{٥٨} - مرجع سابق، المادة ١١ (٢).

انظر أيضاً: د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، ص ٣٧٢-٣٧٣ (٢٠٠١)، زياد عبدالرحمن ملا زاده، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، ص ٧٨-٨٢ (٢٠١٥).

يوميًا للرضاعة ولمدة سنتين كاملتين إلى وقت الفطام، وهو الأمر المقرر في القرآن الكريم من رضاعة الأم لابنها كحق من حقوق الطفل ورعاية له؛ إلا أن المشرّع لم ينص على تحديد أوقات للرضاعة وإنما ترك الأمر لصاحب العمل وفق الشروط والضوابط التي يحددها الوزير المختص وهو وزير الشؤون الاجتماعية والعمل^١، ولكن ما يجري عليه العمل والعرف في هذا الأمر أن تأخذ الأم هاتين الساعتين إما في بداية ساعات العمل أو في نهاية ساعات العمل.

وفي نفس المادة قرر المشرّع أيضاً مبدأً جديداً آخر لم يكن موجوداً في قانون العمل لسنة ١٩٦٤ وهو وجوب إنشاء أصحاب الأعمال لحضانة للأطفال دون الأربع سنوات وذلك في مراكز العمل التي يكون بها خمسون عاملة فأكثر أو التي يكون عدد العاملين فيها مائتان فأكثر؛ إلا أن المشرّع وللأسف من الناحية التطبيقية العملية اصطدم بواقع يصعب فيه تطبيق مثل هذا الأمر، فلم يبيّن القانون مكان وجود هذه الحضانة، هل خارج مكان العمل أو داخله أو قريبة منه؟ وما هو حجم هذه الحضانة؟ وهل هذه الحضانة مجانية أم بمبلغ معين؟

كما أن الواقع يؤكد عدم إمكانية تفعيل مثل هذه المادة، خاصة وأن الشركات الكبرى لم تحدد أماكن محددة لإنشاء مثل هذه الحضانات؛ فلم نجد لهذه المادة حتى الآن في الكويت أي تطبيق إلا فيما ندر، فكان الأولى بالمشرّع ترك مثل هذه الأمور لقرارات الوزير دون النص عليها في القانون ليسهل تعديلها حسب الأوضاع وظروف الواقع وتغير الزمان والمكان.

وفي المادة (٧٧) من القانون أعطى المشرّع الحق للمرأة بالحصول على إجازة خاصة وهي إجازة العدة للمرأة المسلمة ومدتها أربعة أشهر وعشره أيام، والعدة للمرأة غير المسلمة إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً؛

^١ - انظر: المرجع السابق.

ولكن يلاحظ هنا أن هذه المادة قد جاءت بالمخالفة لكافة القواعد الدولية والداخلية فيما يتعلق بالمساواة بين العمال، كذلك جاءت بالمخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الكويت، حيث أن المشرع الكويتي هنا قد ميز بين النساء العاملات على أساس الدين، وهذه المادة هي محل انتقاد صريح للمشرع الكويتي. فكون القانون الكويتي لم يساو بين إجازة العدة لجميع النساء قد يثير شبهة بعدم دستورية هذه المادة.

ونحن نذهب في هذا الاتجاه من انتقاد القانون، كون القواعد الدولية تتنادي بالمساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق خاصة إذا كان تأدية لذات العمل ولها حق الحصول على ذات الأجر كما الرجل، فمن باب أولى أن يتم مساواة النساء العاملات اللاتي يقمن بذات العمل وبمقابل ذات الأجر أن يتمتعن بالحقوق ذاتها كالإجازات الخاصة، وألا يكون الدين هنا هو أساس التمييز بين العاملات، ونرى أنه في حال تم رفع دعوى عمالية من قبل إحدى العاملات غير المسلمات للطعن بعدم دستورية هذه المادة فإنها ستكون محل نظر من قبل القضاء الكويتي. وقد ناقش عدد من القانونيين^١ هذه المادة باعتبارها أساساً رئيسياً للتمييز على أساس الدين ويأتي بمخالفة صريحة للإعلان العالمي لحقوق الإنسان واتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة.

وختاماً فقد قرر المشرع مبدأ يعد أحد أهم المبادئ الأساسية لقانون العمل، وهو مبدأ المساواة في الأجر، فنص في المادة (٢٦) على: "تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل للرجل التي تقوم بنفس العمل الذي يقوم به؛ إلا أن هذا المبدأ مقيد بأن تكون المرأة العاملة بنفس الكفاءة العلمية والخبرة العملية، بالإضافة إلى ضرورة أن تكون على نفس درجة الشهادة العلمية ومجال العمل.

وقد وضع المشرع هذا المبدأ من باب الحد من ممارسات أصحاب الأعمال في هذا الباب من تقليل أجر المرأة لما يرونه من أنها تتمتع بإجازات

^١ - محمد طلبة شعبان وخالد سالم، الدعوى العمالية، ص ١٣٨ (٢٠١٠).

الوضع والرضاعة مما يجعل عملها بشكل عام أقل من عمل الرجل، لذا يلجؤون إلى تعويض هذا النقص بتخفيض الراتب، الأمر الذي تنبه إليه المشرّع ووضع نصاً أساسياً ومهماً وهو المساواة في الأجر في حالة التماثل كما سبق ذكره.

المطلب الثالث

التزام أصحاب العمل والشركات بما نص عليه قانون العمل الكويتي

بما أن الاقتصاد الكويتي يعتمد بشكل كبير على العمل في القطاع الخاص، كون النسبة الأكبر من العمالة هي العمالة الوافدة، فقد حمى القانون الكويتي هذا العقد عن طريق إتاحة الفرصة أمام القضاء لنظر الدعاوى العمالية، خاصة فيما يتعلق بالتعسف في استعمال الحق ضد النساء أو الأحداث كوننا في صدد مناقشتها في هذه الدراسة. فالتزام أصحاب العمل بما جاء في القانون يجنبهم الدعاوى القضائية التي قد ترفع من العمال في حال تم الاعتداء على حقوقهم.

ووفق قانون العمل، صاحب العمل ملزم بشكل كامل بأحكامه وإلا تارت مسؤوليته المدنية والجزائية أمام القانون. فالمسؤولية المدنية تثور في مواجهة العقد أما العامل الذي له كامل الحق بعدم تنفيذ التزاماته، بل وله حق المطالبة بالتعويض عن أي أضرار كانت. أما المسؤولية الجزائية فتثور بكون صاحب العمل مسؤولاً جزائياً أمام القانون عن كل المخالفات التي يقوم بها، مثال لذلك، فرض عقوبة الغرامة المالية التي لا تتجاوز خمسمائة دينار كويتي تتضاعف في حالة العودة للمخالفة، الأمر الذي يسعى معه المشرّع الكويتي إلى ردع أصحاب الأعمال من انتهاك مخالفات ضد حقوق العمال،، كذلك عقوبة الحبس لمدة لا تتجاوز ثلاث سنوات في حال تشغيل عمالة وافدة دون

إذن الجهات المختصة وذلك رغبة المشرّع في وجود عقد رسمي صحيح
للعمال يكفل حقوقهم من استغلال وتعسف أصحاب العمل.^١

^١ - مرجع سابق، المواد (١٣٩-١٣٧).

خاتمة

يهدف القانون الدولي إلى دعم القوانين الداخلية من أجل إسباغ الحماية على كافة أوجه الحياة في الدولة لتأمين حقوق الإنسان وحمايته. ومن أهم الحقوق التي يتمتع بها الإنسان حقه في العمل مقابل أجر جيد يساعده في القيام بأعباء الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ولما كان من المهم أن تسبغ الحماية على العلاقة بين العمال وأرباب العمل، جاءت منظمة العمل الدولية لتحمي علاقة الطرفين وتدفع بالدول الأعضاء إلى إصدار القوانين الداخلية بما يتناسب مع المواثيق الدولية من أجل تأمين حقوق العمال وأصحاب العمل على حد سواء.

كما جاءت منظمة العمل الدولية لتحمي فئتين مهمتين من العمال وهي النساء والأطفال ووضعت القيود على أصحاب العمل في طريقة تشغيلهم والساعات الواجب العمل فيها إضافة إلى مساواتهم بالأجر مع ضرورة أن يكون الأجر مناسب للعمل. فللمرأة دور مهم وكبير في المجتمع كونها هي حجر الأساس للأسرة وتكوينها الاجتماعي، ولما كان لدورها هذه الأهمية سعت المنظمات الدولية والمواثيق القانونية إلى حمايتها في حالة ساعات التشغيل وحالات الحمل والوضع وما يترتب على ذلك من حقوق مادية ومكافآت سنوية. ومن جانب آخر، سعى المجتمع الدولي أيضاً إلى حماية الأحداث في العمل ووضع حدود وشروط لعملهم والحد الأدنى من ساعات العمل مع تحديد السن القانوني لبدأ العمل وإلا كان صاحب العمل معرض للمخالفة القانونية، إضافة إلى حظر بعض الأعمال على الأطفال حماية لهم ورغبة في بناء مستقبلهم حيث يجب الارتقاء بهم بالتركيز على تعليمهم كونهم الدافع لعجلة التنمية في المستقبل.

وبناءً على كل ما سبق، قام المشرع الكويتي في قانون العمل بالتركيز على المبادئ والمعاهدات الدولية الخاصة بهذه الأمور، والتصديق على كافة

الاتفاقيات الدولية المتعلقة بهذه الحقوق، كما جاء المشرّع الداخلي متوافقاً مع مبادئ الحماية الواجب إسباغها على العمال. فقد شدد على أهمية التركيز على حماية المرأة والطفل في ميدان العمل. فقد أصدر المشرّع على مر السنوات عدة قوانين للعمل آخرها القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، حيث واكب فيه كل التطورات في قوانين العمل مع تطور أوجه العمل ذاته، كما أدخل تعديلات عديدة على حق المرأة والطفل في العقود العمالية إضافة إلى تركيزه على الطفل بشكل خاص بإصداره لقانون الطفل سنة ٢٠١٥ والذي تناول في قسم كبير منه شروط عمالة الطفل في الكويت.

وقد تناولت هذه الدراسة مبحثين، الأول ناقشنا فيه حق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية المنظمة لها، إضافة إلى مناقشتنا للمواد المتعلقة بحماية المرأة والطفل في العمل وإسباغ الحماية القانونية لها. كما ناقش المبحث الثاني قواعد حماية المرأة والطفل وفق قانون العمل الكويتي وأحكام القضاء الكويتي.

نتائج الدراسة:

نستنتج مما سبق، أن المشرع الكويتي وإن كان يواجه بعض القصور في بعض جوانب التشريع، إلا أنه سعى إلى إرساء قواعد العمل الدولية بما يتناسب مع أهداف ورؤية منظمة العمل الدولية. حيث أن المشرع الكويتي لم يحمي حقوق المرأة والطفل من خلال التشريعات والقوانين فقط، إنما أتاح لهم المجال في رفع الدعاوى القضائية أمام دوائر مختصة كالدائرة العمالية. وبالترام أرباب العمل بما جاء بالقانون يؤدي ذلك إلى تجنيبهم الدعاوى القضائية التي قد ترفع من قبل العمال في حال تم المساس بحقوقهم.

وقد أفرزت هذه الدراسة عدة نتائج نذكر منها:

جاءت القواعد والمواثيق الدولية صريحة بهذا الشأن، حيث أقرت للمرأة كافة الحقوق كما للرجل منها اختيار نوع العمل والمساواة في الأجر، كما أسبغت

الحماية على حق الطفل في العمل وقيدته بعدة قيود حماية له، وقد ورد هذا الأمر في قواعد منظمة العمل الدولية، وما تبعته من اتفاقيات دولية مختلفة، إضافة إلى القرارات الدولية الصادرة من مختلف المنظمات الدولية بهذا الشأن.

سعى المشرع الكويتي بالالتزام في قوانينه الداخلية بالاتفاق مع ما جاء في الاتفاقيات والمواثيق الدولية التي صادق عليها، فقد سعى إلى سن التشريعات والقوانين التي تحمي مصلحة العامل ورب العمل بما لا يجاوز حقوق الآخر، كما أصبغ المشرع الكويتي الحماية على عمل النساء والأحداث ونظم هذه العملية بشكل قانوني لحفظ حقوقهم أمام تعسف أرباب العمل.

التزام أصحاب العمل بكل ما جاء في قواعد قانون العمل الكويتي وعدم انتهاك حقوق العمال بأي شكل وإلا ثارت مسؤوليته المدنية والجزائية أمام القانون، فالمسئولية المدنية تثور في مواجهة العقد أمام العامل الذي له كامل الحق بعدم تنفيذ التزاماته، له حق المطالبة بالتعويض عن أي أضرار كانت. أما المسئولية الجزائية فتثور بكون صاحب العمل مسئولاً جزائياً أمام القانون عن كل المخالفات التي يقوم بها.

وعلى ضوء ما سبق، تطرقنا في هذا البحث إلى حق المرأة والطفل في ظل منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية المنظمة لها، ودور المجتمع الدولي في إضفاء الحماية على هذه الفئات من العمال، إضافة إلى مناقشتنا للمواد المتعلقة بحماية المرأة والطفل في العمل وإسباغ الحماية القانونية لها. كما تطرقنا أيضاً إلى قواعد حماية المرأة والطفل وفق قانون العمل الكويتي وأحكام القضاء الكويتي، ومدى اتساق القانون الكويتي مع القواعد الدولية المنظمة لهذا الشأن.

التوصيات المطروحة:

تطوير القواعد الدولية الخاصة بحق العمل بما يتناسب مع متطلبات الوقت الحالي. فالعمل اليوم بات يختلف عن فكرة العمل في السابق، ذلك أن للتطور

التكنولوجي ووجود الآلات والمصانع دور كبير في هذا التغيير، فلا بد من مواكبة هذا التطور بإسباغ نوع أكبر من الحماية أو تغيير نوع الحماية في بعض النواحي حتى تتلاءم مع الوضع الحالي للدول.

تعديل القوانين المتعلقة بمنع المرأة من مزاولة العمل ليلاً أو منعها من العمل في بعض الأماكن أو المناصب الذي يأتي بالمخالفة لما جاء به الدستور الكويتي من حق المساواة بين الرجل والمرأة في العمل واختيار نوعه وساعاته، وإزالة أوجه القصور والمخالفات التي شابت القانون الكويتي بهذه المسألة والتي جاءت بالمخالفة للقواعد والاتفاقيات الدولية بشأن مساواة المرأة بالرجل في ميدان العمل والذي صادقت عليه الكويت مما ينشئ مسؤوليتها الدولية تجاه هذا الأمر، ومما يجعل الكويت مخالفة للالتزاماتها الدولية.

إسباغ حماية أكبر للطفل والتشديد على منع تشغيله في الأعمال خاصة الشاقة منها، وتغليظ العقوبات على أرباب العمل المخالفين لهذا الأمر، وفرض دخول الأحداث إلى المدارس بالالزام حتى سن معين وأي مخالفة من أسر الأحداث أو أرباب العمل يقابل بعقوبة الحبس إضافة إلى تغليظ الغرامات لمنع ظاهرة عمل الأحداث.

دراسة المحيط المقارب وعمل مقارنات حول التشريعات والتجارب الخاصة بعمل المرأة في مختلف المجالات، ولنا في دول الخليج العربي أفضل مثال، من أجل الاستفادة منها وتدوين السلبيات لتلافيها والتركيز على الجوانب الإيجابية الناجحة لتطبيقها.

المراجع

المراجع العربيّة:

- أ. د. جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، (٢٠٠٩).
- د. عبدالرسول عبدالرضا، الوجيز في قانون العمل الكويتي، الكويت (١٩٩٧).
- سليمان المطوع، لمحات من تاريخ التشريع والقضاء بالكويت، مجلة القضاء والقانون، السنة الأولى، العدد الأول.
- جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، الكويت (١٩٧٢).
- د. صالح ناصر العنبي، شرح قانون العمل في ضوء آراء الفقه وأحكام القضاء، الكويت (٢٠١٥).
- د. طارق عبدالرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ بشأن العمل في القطاع الأهلي في ضوء الفقه وأحكام القضاء، (٢٠١١).
- د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، (٢٠٠١).
- زياد عبدالرحمن ملا زاده، الحماية القانونية للمرأة العاملة في قانون العمل، (٢٠١٥).
- محمد طلبة شعبان وخالد سالم، الدعوى العمالية، (٢٠١٠).
- د. مشاعل عبدالعزيز الهاجري، قانون العمل الكويتي الجديد، (٢٠١٧).

المراجع الأجنبيّة:

- B. Beermann, J. Rutenfranz, & F. Nachreiner, Gender Related Effects of Shiftwork: An Analysis of Some Confounding Variables, (1990).
- Christiaan Grootaert & Harry Anthony Patrinos, The Policy Analysis of Child Labor, in The Policy

- Analysis Of Child Labor: A Comparative Study (Christiaan Grootaert & Harry Anthony Patrinos eds., 1999).
- A. Bequele & W.E. Myers, First Things First In Child Labor: Eliminating Work Detrimental To Children, 6 (International Labor Office, 1995).
 - Eliminating the worst forms of child labour, Handbook For Parliamentarians No. 3, (2002).
 - Eric Neumayer & Indra de Soysa, Globalisation, Women's Economic Rights and Forced Labour, The World Economy 1510, (2007).
 - G. Costa & R. Micciolo, Absenteeism Among Female and Male Nurses on Day and Shiftwork, (1990).
 - Jennifer Bol, Using International Law to Fight Child Labor: A Case Study of Guatemala and the Inter-American System, 13 AM. U. INT'L L. REV. 1135, (1998).
 - Jan Dirkx, Ergonomics, Health and Safety: Perspectives for the Nineties, (1991).
 - K. Bales, Disposable People – New Slavery in the Global Economy, (1999).
 - K. Kogi, Women and Night Work: An Introduction, (1990).
 - Matthew Mitro, Outlawing the Trade in Child Labor Products: Why the GATT Article XX Health Exception Authorizes Unilateral Sanctions, (2002).
 - Valentina Forastieri, Children at Work: Health and Safety Risks (International Labor Office, 1997).

القوانين والمواثيق والاتفاقيات:

الدستور الكويتي.

قانون العمل الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بشأن العمل في القطاع الأهلي.

قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي.

القرار الوزاري الصادر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل الكويتي رقم ١٨٦/ع لسنة ٢٠١٠.

اتفاقية عمل النساء ليلاً، الاتفاقية رقم ٤ (١٩١٩).

الاتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، (١٩٥٨).

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، (١٩٧٩).

اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام، (١٩٧٣).

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، (١٩٩٩).

ميثاق منظمة العمل الدولية، ١٩١٩.

إعلان العالمي لحقوق الإنسان، (١٩٤٨).

اتفاقية العمل الجبري والإلزامي، (١٩٣٠).

إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، (٢٠١٢).

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، (١٩٦٦).

اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، (١٩٣٦)، المعدلة لعام (١٩٧٠).

حقوق الإنسان: مجموعة صكوك دولية، المجلد الأول، الأمم المتحدة، (١٩٩٣).

الاتفاقية الاقتصادية لمجلس التعاون، منظمة مجلس التعاون لدول الخليج العربية، (٢٠٠٤).

تقرير منظمة العمل الدولية: حماية الأمومة في العمل – البند الخامس من جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في الدورة ٨٧ (١٩٩٩).