

**التقرير الطوعي الأول لدولة الكويت بشأن التقدم الوطني
المحرز في تنفيذ أهداف الاتفاق العالمي من أجل الهجرة
الآمنة والمنظمة والنظامية**

فبراير 2021

أولاً : المقدمة:

- ان مشاركة دولة الكويت ضمن الجهود الدولية لاعتماد الاتفاق العالمي من اجل الهجرة الآمنة والنظامية والمنتظمة تأتي من ضمن إطار انها بلد يستقبل العمالة الاجنبية وذلك وفقاً لقواعد تشريعية تنظمها قوانين وطنية في نطاق اجراءات نظامية تتمثل بعقود عمل.
- كما ان دولة الكويت سوف تتبنى اهداف هذا الاتفاق العالمي في حدود دستورها والقوانين الوطنية وفي سياق تنفيذها للخطة الوطنية 2035، والتي تتوافق مع اهداف التنمية المستدامة، ونشير اي ان دولة الكويت نظراً لمساحتها الصغيرة وقوانينها الوطنية التي لا تجعلها وجه لتدفق المهاجرين غير النظامين.
- تعدّ الكويت دولةً مضيقةً لعدد كبير من العمالة الوافدة التعاقدية، قدر عدد السكان (4,464,521) في عام 2020 ، حيث يشكل المواطنين (1,365,171 نسمة) أما غير الكويتيين (3,099,350 نسمة) ينتمون الى ما يقارب 170 جنسية؛ وهي بذلك توفر فرص عمل لما يقارب من مليون وخمسمائة ألف عامل في القطاع الاهلي بمختلف وظائفهم ومسمياتهم المهنية ويعملون في قطاعات الانشطة المختلفة ك (تجارة التجزئة والمطاعم والفنادق، خدمات المجتمع والخدمات الاجتماعية، والتشييد والبناء، الصناعات التحويلة، والتمويل والتأمين والعقار، والنقل والتخزين والمواصلات، والزراعة والصيد. الخ)، يضاف الي ذلك عدد (719,000) ألف عامل وعاملة وفقاً لإحصائيات وزارة الداخلية بنهاية شهر نوفمبر 2020 يعملون في قطاع العمالة المنزلية، حيث ينظم قانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الاهلي والقانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية، الحقوق والواجبات التي يجب تطبيقها لدي طرفي العلاقة (صاحب العمل، العامل)

ثانياً: المنهجية:

- اعد هذا التقرير من قبل اللجنة الوطنية الدائمة لإعداد التقارير ومتابعة التوصيات ذات الصلة بحقوق الانسان، من خلال تكليف فريق عمل يتولى اعداد هذا التقرير الوطني من الجهات ذات الصلة (وزارة الخارجية، وزارة الداخلية، وزارة الصحة، الهيئة العامة القوي العاملة، الامانة العامة للتخطيط، اللجنة الوطنية لمنع الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين).
- في التقرير ادناه، اختارت اللجنة الوطنية لأعداد التقارير ومتابعة التوصيات ذات الصلة بحقوق الانسان بعض الأهداف الواردة في الاتفاق العالمي التي تتوافق مع القوانين في دولة الكويت وتقديم شرح حولها واخر الإنجازات التي قامت بها دولة الكويت.

ثالثاً: الأهداف والمنجزات:

- 1- جمع واستخدام بيانات دقيقة ومصنفة كأساس للسياسات القائمة على الأدلة:
 - أنشأت حكومة دولة الكويت الهيئة العامة للقوى العاملة بموجب القانون رقم 109 لسنة 2013 في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة حيث نصت المادة (2) على أنه: (الهيئة العامة للقوى العاملة هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية ملحقة يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل)، كما نصت المادة (3) من القانون المشار اليه الى اختصاصات الهيئة بأن تتولى الاختصاصات المقررة لوزارة الشؤون الاجتماعية والعمل في القانونين رقمي 28 لسنة 1969 ورقم 6 لسنة 2010، على النحو التالي:
 - الإشراف على القوى العاملة بالقطاعين الأهلي والنفطي، ويكون للمفتشين العاملين بالهيئة صفة الضبطية القضائية.
 - إصدار اللوائح الخاصة بقواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل وتقدير الاحتياج العمالي وكيفية انتقال العمالة من صاحب عمل لآخر.

• تسجيل العمالة التي تعمل في القطاعين الأهلي والنفطي، وإعداد قاعدة بيانات لحصر العمالة الوافدة. وتختص الهيئة منفردة باستخدام العمالة الوافدة في القطاعين الأهلي.

- وبناء على الاختصاصات الواردة في القانون أعلاه فقد أناطت دولة الكويت إصدار القرارات التنظيمية التي تضبط سوق العمل للهيئة العامة للقوى العاملة، هذا بالإضافة الى التطوير المستمر والدائم للنظام الآلي وإعداد قاعدة بيانات لكافة العمالة التي تقع ضمن اختصاصات الهيئة.

- كما أن الهيئة العامة للقوى العاملة استعانت بالمنظمات الدولية التابعة للأمم المتحدة كمنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة والبرنامج الائتماني للأمم المتحدة ضمن "البرنامج المشترك لدعم الهيئة العامة للقوى العاملة" ومن أحد مخرجات هذا البرنامج هو امتلاك الهيئة العامة للقوى العاملة للموارد والمنهجيات اللازمة من أجل بناء القدرات في إعداد السياسات والبرامج استناداً إلى الشواهد.

- تقوم الهيئة العامة للقوى العاملة بالتوسع خلال الفترة الحالية في استخدام الخدمات الإلكترونية ويمكنة كافة الإجراءات والخدمات التي تقدمها الهيئة بهدف تقليص تداخل العنصر البشري بما يمكن من تفعيل الحوكمة الكاملة لإجراءات الهيئة

- وقد اعتمد هذا التقرير على بعض كافة البيانات الإحصائية الصادرة عن الهيئة العامة للقوى العاملة من خلال نظمها الإلكترونية أو من خلال جمع الاستبيانات من الإدارات المختصة ومنها على سبيل المثال (إدارة مركز نظم المعلومات - إدارة علاقات العمل - إدارات العمل المختصة - إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية).

2- تقليص الدوافع والعوامل الهيكلية السلبية التي تضطر الناس الى مغادرة بلدهم الأصلي:

- انطلقت البرامج التنموية في دولة الكويت من نقطة أساسية، وهي أن الاستثمار في الموارد البشرية ضرورة تملئها مسؤولية تحقيق أهداف التنمية المستدامة التي تبدأ بالبشر وتنتهي برفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للدولة الى جانب الشراكات التي تمكن كل الأطراف المعنية من العمل على تحقيقها.

- اهتمت دولة الكويت بنظم الرعاية والتنمية الاجتماعية، حيث تعد منظومة الرعاية الاجتماعية مسنولة عن توفير الاستقرار الاجتماعي الضروري لانطلاق المشاريع التنموية، وقد تبنت الخطة متوسطة الأجل للسنوات (2015-2016 / 2019-2020) خمسة أهداف استراتيجية للتنمية حتى عام 2035، منها ما يتعلق بالتنمية البشرية والمجتمعية تهدف إلى تحسين نوعية حياة الإنسان الكويتي وتوفير أسباب الحياة الكريمة له من خلال الخدمات الاجتماعية والصحية والتعليمية المختلفة.

- وقد ركزت الرعاية والتنمية الاجتماعية في دولة الكويت على تحقيق نقلة نوعية لكافة جوانب الحياة الاجتماعية والإنسانية، بحيث تضمن الوصول إلى أعلى المستويات للرعاية الاجتماعية ونوعية الحياة في إطار من العدل الاجتماعي الذي يعمل على ترسيخ التماسك الاجتماعي، كما اهتمت دولة الكويت بنظم الرعاية والتنمية الاجتماعية في مجالات الطفولة والشباب، والمسنين وقضايا المرأة والأسرة وذوي الإعاقة، بهدف تنمية المواطن الكويتي وتطويره، وجعله منتجاً اجتماعياً واقتصادياً.

- وقد حققت دولة الكويت العديد من الإنجازات في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية داخل الكويت وخارجها، ونتيجة لذلك فقد توجت بعرفان دولي بتسمية الأمم المتحدة لسمو أمير البلاد الراحل الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح رحمة الله (قائداً للعمل الإنساني) والكويت (مركزاً للعمل الإنساني)، كما تحظى دولة الكويت بتجربة رائدة في مجال الرعاية والتنمية الاجتماعية حيث ركز دستور دولة الكويت 1960 على عدة مقومات أساسية للمجتمع الكويتي، وهي:

• العدل الاجتماعي والديمقراطية والحرية: من أبرز المواد ما يلي:

▪ مادة (7) " العدل والحرية والمساواة دعائم للمجتمع والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين".

▪ مادة (8) " تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن وتكافؤ الفرص للمواطنين".

▪ مادة (29) " الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين".

• رعاية الأسرة والنشء: من أهم المبادئ الدستورية لرعاية الأسرة والنشء ما يلي:

- مادة (9) " الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانهما ويقوي أو اصرها ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة".
- مادة (10) " ترعى الدولة النشء وتحميه من الاستغلال وتقيه الإهمال الأدبي والجسماني والروحي".
- الرعاية التعليمية والثقافية: وأمثلة المبادئ الدستورية للرعاية التعليمية ما يلي:
 - مادة (13) " التعليم ركن أساسي لتقدم المجتمع تكفله الدولة وترعاه".
 - مادة (40) " التعليم حق للكويتيين تكفله الدولة وفقا للقانون وفي حدود النظام العام والآداب، والتعليم إلزامي مجاني في مراحله الأولى وفقا للقانون ويضع المجتمع الخطة اللازمة للقضاء على الأمية".
- الرعاية الصحية: كفل الدستور الحصول على الصحة العامة استنادا إلى المادة (15) التي تنص على الآتي: " تعنى الدولة بالصحة العامة ووسائل الوقاية والعلاج من الأمراض والأوبئة".
- كفالة تكافؤ فرص العمل للمواطنين: كفل الدستور حق كل مواطن كويتي في الحصول على فرصة العمل استنادا للمواد التالية:
 - مادة (16) الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الاجتماعي وللثروة الوطنية وهي جميعها حقوق فردية ذات وظيفة اجتماعية ينظمها القانون.
 - مادة (41) لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن تفتضيه الكرامة ويستجوبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه.
- الرعاية الاجتماعية: كفل الدستور حق الكويتيين في الرعاية الاجتماعية على النحو التالي:
 - مادة (11) تكفل الدولة المعونة للمواطنين في حالة الشيخوخة أو المرض أو العجز عن العمل، كما توفر لهم خدمات التأمين الاجتماعي والمعونة الاجتماعية والرعاية الصحية.
 - وفي ضوء هذا الاهتمام فقد حققت دولة الكويت العديد من الإنجازات على مستوى الرعاية والتنمية الاجتماعية، وسعت الدولة من خلال كافة الخطط التنموية للنهوض بالمجالات ذات الشأن الاجتماعي كالتعليم والصحة والرعاية الاجتماعية والمحافظة على مستوى معيشي لائق للمواطنين، وتحسين نوعية الحياة للمواطنين، والتي تكفل في إطارها أسس ومكونات الانتصار والتماسك الاجتماعي.
- كما تتبنى دولة الكويت منذ عام 2010 عدد من السياسات الهادفة إلى معالجة الأوضاع السكانية وتطوير الهيكل السكاني بشقيه الكويتي وغير الكويتي. من تلك السياسات ما يتعلق بالتركيبة السكانية التي تهدف إلى رفع نسبة السكان الكويتيين الحالية إلى إجمالي السكان وتثبيت حجم السكان الوافدين وخفض أعداد العمالة الهامشية من خلال تطوير الآليات المناسبة لاختيار العمالة الوافدة على أسس علمية ومهنية والكفاءة والإنتاجية العالية كشرط لمنح تراخيص العمل.
- ومن السياسات التي تتبناها الدولة والمرتبطة بسوق العمل والتشغيل، انتهاز مبدأ التخطيط العلمي للقوى العاملة بهدف تحديد الاحتياجات الفعلية المستقبلية من العمالة في القطاعين الحكومي والخاص، زيادة نسبة المساهمة في النشاط الاقتصادي للسكان الكويتيين بتطوير ورفع كفاءة قوة العمل الوطنية لرفع إنتاجيتها، تحسين بيئة وظروف العمل في القطاع الخاص بما يحسن من فرص المنافسة الحرة في سوق العمل لصالح العمالة الوطنية، والتركيز على رفع المستوى التكنولوجي للقطاع الخاص لترشيد استخدام العمالة. إلى جانب زيادة فرص العمل لقوة العمل الوطنية في القطاع الخاص من خلال تعديل بعض التشريعات المتعلقة بتهيئة بيئة مناسبة جاذبة للعمل بالقطاع الخاص وتشريعات تتعلق بالمشروعات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وتخفيض نسبة العمالة بالقطاع الحكومي وإعادة توجيه العمالة الكويتية للعمل بالقطاع الخاص، والحد من الأنشطة الاقتصادية كثيفة العمالة وتشجيع الأنشطة الاقتصادية كثيفة رأس المال، وخاصة في القطاع الخاص، حيث تتكامل تلك السياسات مع مختلف السياسات الأخرى التي تهدف إلى تطوير منظومة التعليم في جميع مستوياتها ورفع كفاءتها، مع تعميق الاهتمام بالعلوم الأساسية والعمل على تنمية اتجاهات الطلاب نحو الابتكار والإبداع والدراسات العلمية والاقتصاد المعرفي وتوفير متطلبات نظم إدارة الجودة للمؤسسات التعليمية وتحسين البيئة المدرسية بشكل عام وذلك بهدف تحقيق الملازمة بين مخرجات التعليم وأهداف الرؤية الاستراتيجية 2035 لدولة الكويت من خلال تطوير عمليتي التعليم والتدريب واستحداث تخصصات جديدة تتناسب مع متطلبات سوق العمل.

- أهداف وسياسات سوق العمل والتشغيل في الخطة الإنمائية الثانية 2015-2016 / 2019-2020

أ. إصلاح اختلالات المكون الكويتي في سوق العمل:

1. تشجيع الأنشطة الاقتصادية كثيفة الاستخدام لرأس المال بالتوسع في المشروعات التي تعتمد على التكنولوجيا المتقدمة بما يزيد من الإنتاجية ويقلل من الاحتياج إلى مزيد من قوة العمل الوافدة.
2. ترسيخ قيم العمل في المؤسسات الحكومية، بهدف رفع الإنتاجية وضبط التسبب في العمل.

ب. زيادة مساهمة قوة العمل الكويتية بالقطاع الخاص:

1. رفع نسبة قوة العمل الكويتية إلى إجمالي قوة العمل، وذلك بتشجيع برامج التوظيف للعمالة الوطنية بالقطاع الخاص.
2. السيطرة على تضخم قوة العمل بالقطاع الحكومي بتعديل أعدادها في القطاع الحكومي وفق المستويات الدولية وضبط معايير التوظيف، من خلال برامج التحويل وتشجيع الشباب على العمل بالقطاع الخاص.
3. تحسين بيئة العمل في القطاع الخاص لجذب مزيد من قوة العمل الوطنية، وذلك من خلال تحقيق التوازن المستمر في ظروف وساعات العمل والرواتب والمنح والمزايا الأخرى بين القطاعين العام والخاص، وإعداد الكويتيين للعمل في القطاع الخاص من خلال برامج التدريب.

ج. الحد من ظاهرة البطالة:

1. دعم الحرفيين الكويتيين بحوافز تجعلهم قادرين على المنافسة، وخصوصاً في الشراء الحكومي.
2. دعم المشروعات الصغيرة والمتوسطة من خلال معالجة المعوقات التشغيلية وتقديم الدعم المادي والتسهيلات الإدارية، بما يضمن استدامة المنشآت الصغيرة ويحقق جذباً للشباب والقادمين الجدد إلى سوق العمل.

د. تطوير نظام معلومات سوق العمل وآليات استقدام العمالة الوافدة:

1. البدء في تنفيذ تطبيق منظومة المؤهلات المهنية وإجراء الاختبارات المهنية على العمالة الحالية والجديدة داخل وخارج الكويت، لضمان رفع مستوى إنتاجية العمالة في السوق الكويتي.
2. ضبط عملية منح التراخيص التجارية للأنشطة الاستثمارية من خلال ربطها بالمؤهلات العلمية اللازمة لممارسة تلك الأنشطة.
3. تطوير نظام يسمح بتسجيل العمالة في القطاع الخاص على كفالة المشروع، وبمدة لا تتجاوز فترة تنفيذ المشروع، مع عدم جواز تحويلها أثناء عمل المشروع.
4. تأسيس شركات متخصصة في تقديم الخدمات المنزلية المختلفة ومنظومة الخدمات العالمية، مع تقنين الاستقدام المباشر للعمالة المنزلية عن طريق المواطنين.

- وفيما سبق تتضح الجهود الوطنية في توفير فرص العمل للمواطن الكويتي حتى لا يضطر للمغادرة والبحث عن فرص عمل بالخارج، في المقابل تعتبر دولة الكويت من الدول الجاذبة للعمالة الوافدة المتعاقد سوا كانت الفنية والعلمية ويرجع السبب في ذلك إلى الإجراءات الحكومية المستمرة لحماية العمالة الوافدة المتعاقد إلى جانب الحقوق والضمانات التي يحصل عليها العامل بموجب القانون سواء كان القانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 أو قانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن بالعمالة المنزلية، التي تخلق بيئة مناسبة للعمل وتحقق الاستقرار الوظيفي في سوق العمل وحرية التنقل من عمل إلى آخر، وارتفاع الأجور.

3- تقديم معلومات دقيقة في حين وقتها في جميع مراحل الهجرة.

- تحرص دولة الكويت ممثلة في الهيئة العامة للقوى العاملة على توفير قاعدة بيانات دقيقة ومصنفة للعمالة الوافدة المتعاقد وفقاً لاختصاصات الهيئة المنصوص عليه بالقانون رقم 109 لسنة 2013 والذي ينص على " تسجيل العمالة التي تعمل في القطاعين الأهلي والنفطي، وإعداد قاعدة بيانات لحصر العمالة الوافدة، فتمتلك الهيئة منظومة

متكاملة بشأن جميع العاملين في القطاع الاهلي ابتداء من تصريح العمل وهي أول خطوة يقوم بها صاحب العمل لاستقدام عامل من خارج البلاد مروراً بإصدار إذن العمل والمتطلبات السابقة له وانتهاء بإلغاء إذن العمل ومغادرة العامل، ويتم ذلك من خلال النظم الآلية والإحصائية التي تستخدمها الهيئة والتي تحرص على تطويرها لمواكبة تكنولوجيا المعلومات.

- ان أهم المعلومات والبيانات والقرارات التنظيمية المتعلقة بسوق العمل متوفرة ومتاحة للجميع من خلال الموقع الرسمي للهيئة العامة للقوى العاملة.
- وتحرص وتؤكد الهيئة العامة للقوى العاملة من خلال اللقاءات الرسمية والغير رسمية على ضرورة نشر الوعي لدي القادمين للعمل بدولة الكويت ويتمثل في الطلب من الجهات بإعطاء مواطنيها قبل مرحلة الاستقدام برنامج توجيهي.
- تقسم مراحل الاستقدام العمالة الي (3) مراحل رئيسية وهي كالتالي:
- أ - مرحلة ما قبل الاستقدام وبهذه المرحلة يكون العامل في بلده (الدولة المرسله).

- ففي هذه المرحلة يتقدم صاحب العمل بطلب لدي الهيئة العامة للقوى العاملة بشأن التصريح باستقدام عامل من خارج البلاد بناء على مستندات وإجراءات معينة يتم اتخاذها من قبل الهيئة العامة للقوى العاملة. ومن أبرز البيانات المطلوب مهنة العامل وشهادة العلمية أن وجدت بالإضافة الي وثيقة السفر الخاصة به وبهذا يتم استخراج تصريح العمل، ومن ثم يرسل هذا التصريح الي العامل في بلده حتى يستكمل اجراءات انتقاله للعمل في دولة الكويت، والجدير بالذكر ان جميع المعلومات محفوظة لدي قاعدة البيانات الخاصة بالهيئة.
- ب - مرحلة الاستقدام والاستخدام وبهذه المرحلة يكون العامل في دولة الكويت (الدولة المضيفة).

- حينما يصل العامل الي دولة الكويت (الدولة المضيفة) وحتى يتمكن صاحب العمل من إصدار الإذن بالعمل للعامل، هناك العديد من الاجراءات والمتطلبات التي يجب على صاحب العمل والعامل القيام بها، ومن أبرزها:
- اجراء فحص طبي لخلوه من الامراض.
- التأمين الصحي للعامل (متطلب اساسي لصدور الإذن في العمل)
- التوقيع على عقد العمل بنفس المهنة التي استقدم عليها بين الطرفين (صاحب العمل، العامل) حيث يشمل هذا العقد على بيانات المنشأة التي يعمل بها والاجر الذي يتقاضاه وساعات العمل بالإضافة الي الحقوق والواجبات لكلا طرفي العقد في اللغة العربية واللغة الانجليزية كما يتوجب ايداع نسخة من هذا العقد لدي الهيئة العامة للقوى العاملة ونسخة بحوزة للعامل وصاحب العمل.
- يتمتع العامل /العاملة بجميع الامتيازات والحقوق المنصوص عليها في قانون العمل بالقطاع الأهلي وقانون العمالة المنزلية.
- جميع هذه المعلومات محفوظة لدي قاعدة البيانات في الهيئة العامة للقوى العاملة.

ج - مرحلة العودة:

- حينما ينتهي عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل، وفي حالة رغبة العامل للعودة الي بلده للاستفادة من المنافع التي تحصل عليها خلال مرحلة تعاقدته بالدولة المضيفة، يتقدم صاحب العمل أو العامل بطلب لدي الهيئة العامة للقوى العاملة " إلغاء إذن العمل - نهائي للسفر" ومن أهم متطلبات هذه الاجراء هو استلام العامل لمستحقاته (أو ما يفيد بعدم استحقاقه لأي مستحققات).
- توفر حكومة دولة الكويت خدماتها في جميع هذه المراحل التي تم ذكرها انطلاقاً من البعثات الدبلوماسية والقنصلية الي حين انتقال العامل ووصوله الي دولة الكويت ومن ثم العودة الي بلده الاصلي والاستفادة من المنافع التي حصل عليها؛ ومن المناسب هنا ان دولة الكويت أبرمت عدد من مذكرات التفاهم مع (21) دولة مرسله للعمالة الوافدة بالإضافة الي عضويتها في اللقاء الوزاري التشاوري "حوار أبو ظبي" حيث يعد حوار أبو ظبي آلية تشاورية طوعية غير ملزمة، تتولى الدول الأعضاء فيها توجيه مسارها، يضم في عضويته سبع من الدول الآسيوية المستقبلية للعمالة الوافدة المؤقتة وهي (مملكة البحرين، دولة الكويت، سلطنة عمان، دولة قطر، المملكة العربية السعودية،

دولة الإمارات العربية المتحدة، وماليزيا) ، إضافة إلى إحدى عشر دولة من الدول الآسيوية المرسلة للعمالة، وهي: (أفغانستان، بنغلاديش، الصين، الهند، إندونيسيا، نيبال، باكستان، الفلبين، سريلانكا، تايلاند، وفيتنام).

- يجتمع الوزراء المعنيون في الدول الأعضاء مرة كل سنتين من خلال اللقاء الوزاري التشاوري "حوار أبو ظبي" وذلك لمراجعة المخرجات والتوصيات والتوصل لإجماع حول الموضوعات ذات الأولوية للسنتين القادمتين على أن تقوم الدولة التي ستتولى رئاسة الدورة القادمة باستضافة اللقاء الوزاري وترأس اجتماعاته.

4- ضمان حيافة جميع المهاجرين ما يثبت هويتهم القانونية ووثائق كافية:

- حرص المشرع الكويتي على ضمان حيافة العامل مستنداته الثبوتية سواء يعمل في القطاع الاهلي أو في العمالة المنزلية ، حيث نصت المادة (38) لائحة قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل الصادرة عن الهيئة بموجب القرار الإداري 27 لسنة 2021 على التالي " يحظر على أصحاب العمل في القطاع الأهلي وقطاع الأعمال النفطية حجز وثائق سفر العاملين لديهم"، كما نصت المادة(12) من القانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية على التالي " يحظر على صاحب العمل الاحتفاظ بأي مستندات او وثائق إثبات شخصية العامل المنزلي لدية مثل جواز السفر أو البطاقة المدنية إلا بناء على موافقة العامل المنزلي".

- كما قامت الهيئة العامة للقوى العاملة بالعمل على تمكين العمالة أيا كانت جنسيتها من أحقيتها في تقديم الشكاوى العمالية في حالة احتجاز وثيقة السفر، ومن ضمن الخدمات التي يقدمها الموقع الإلكتروني للهيئة العامة للقوى العاملة تقديم شكاوى بهذا الخصوص.

5- تعزيز توافر ومرونة وسائل الهجرة النظامية:

- حرصت دولة الكويت على تعزيز وحماية العمالة الوافدة المتعاقدة لديها فقد سنت العديد من القوانين الوطنية ومن أبرزها انشاء الهيئة العامة للقوى العاملة وهي هيئة متخصصة في العمل حيث تهدف في المقام الاول على توفير بيئة مناسبة للعمالة المتعاقدة والتي تشارك وتساهم في خطط الدولة التنموية.

- وقد قامت الهيئة العامة منذ انشائها على تطوير السياسات والبرامج والتدابير الوطنية من أجل تنظيم سوق العمل والاستخدام والاستخدام وحماية القوى العاملة، واستعانة بالمنظمات الدولية المتخصصة في هذا المجال كمنظمة العمل الدولية والعربية ومنظمة الهجرة الدولية وبرنامج الأمم المتحدة.

- ابرمت حكومة دولة الكويت (21) مذكرة تفاهم ثنائية لتنقل الايدي العاملة سواء كانت للعاملين في القطاع الاهلي أو العمالة المنزلية.

- ان الغاية والهدف من ابرام مذكرات التفاهم هو لتسهيل الاجراءات المتعلقة في تنقل الايدي العاملة؛ إضافة لتذليل المشاكل والتحديات التي تنطوي خلال أي مرحلة من مراحل الاستقدام الثالث كما أشرنا سابقاً.

- ويتيح اللقاء الوزاري التشاوري "حوار أبو ظبي" هو: آلية تشاورية بين الدول المستقبلية والمرسلة للعمالة على مستوى الوزراء تعقد اجتماعاتها كل سنتين، آفاق التعاون للاستفادة آليات الحوار التي تستهدف تحقيق المرونة في أسواق العمل بصدد العرض والطلب، والتعامل بين أصحاب الأعمال والعمال؛ بغية الارتقاء بمهارات العمال، وخلق مناخ من شأنه التأثير بصورة ايجابية على انتاجية سوق العمل، ومن المخرجات التي يتم إنجازها بين الدول الاعضاء في عملية تنقل الايدي العاملة وتنمية وتطوير المهارات واصدار الشهادات والاعتراف المتبادل بها

- تحرص دولة الكويت ممثلة في الهيئة العامة للقوى العاملة على تطوير منظومتها القانونية لتيسير تنقل الايدي العاملة من صاحب عمل الى صاحب عمل آخر وفقاً للمستجدات والتطورات التي تحدث في سوق العمل ولعل اخرها القرار الإداري رقم 27 لسنة 2021 في شأن إصدار لائحة قواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل.

- تتيح التشريعات الوطنية بيئة مناسبة للعامل فيمقدور بعض العاملين إلحاق اسرهم وأولادهم الى دولة الكويت وفقاً للضوابط والشروط المنظمة لذلك، بل وتمكنه من التمتع في الحقوق الاساسية كالتعليم والصحة وحرية العمل والتنقل.

- نوكد ان جميع العمالة الموجودة في دولة الكويت جاءت وفق عقود عمل موثقة ورسمية بالتعاون بين الدولة المرسلة والدولة المضيفة.

- قامت دولة الكويت على مر السنوات السابقة، بتطوير كافة القوانين واللوائح المنظمة للعمل في القطاع الأهلي، فمنذ صدور القانون رقم 38 لسنة 1964، بمراجعته وصدور العديد من

القوانين المعدلة له بهدف مواكبة التطور الناشئ على سوق العمل، كان آخرها القانون رقم 6 لسنة 2010.

- أنشأت الهيئة العامة للقوى العاملة بموجب القانون رقم 109 لسنة 2013 في شأن الهيئة العامة للقوى العاملة حيث نصت المادة (2) على أن " الهيئة العامة للقوى العاملة هيئة عامة ذات شخصية اعتبارية وميزانية ملحقة يشرف عليها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل".

- أشار قانون إنشاء الهيئة المشار إليه عالية إلى اختصاصات الهيئة حيث نصت المادة (3) على أنه: (تتولى الهيئة الاختصاصات المقررة للوزارة في القانونين رقمي (28) لسنة 1969 ورقم (6) لسنة 2010 المشار إليهما، ولها على وجه الأخص ما يلي:

- الإشراف على القوى العاملة بالقطاعات الأهلي والنفطي، ويكون للمفتشين العاملين بالهيئة صفة الضبطية القضائية.
- وضع إجراءات تأسيس النقابات العمالية واتحادات أصحاب الأعمال، وبيان المستندات والأوراق اللازمة لإشهارها، وفق الأحكام الواردة بالقانون رقم (6) لسنة 2010 المشار إليه.
- إصدار اللوائح الخاصة بقواعد وإجراءات منح الإذن بالعمل وتقدير الاحتياج العمالي وكيفية انتقال العمالة من صاحب عمل لآخر.

• الإشراف على الملحقين العماليين بالخارج، مع مراعاة أحكام القانون رقم (21) لسنة 1962 المشار إليه.

• تحديد وتحصيل الرسوم وأجور الخدمات التي تقدمها الهيئة.

• تحصيل الرسوم الإضافية الخاصة بالعمالة الوطنية طبقاً للقانون رقم (19) لسنة 2000 المشار إليه.

• تسجيل العمالة التي تعمل في القطاعات الأهلي والنفطي، وإعداد قاعدة بيانات لحصر العمالة الوافدة. وتختص الهيئة منفردة باستقدام العمالة الوافدة في القطاعات الأهلي والنفطي وذلك بناء على طلب صاحب العمل مبيناً به العمالة المطلوب استخدامها، ويصدر الوزير القرارات المبينة للإجراءات والمستندات والرسوم المقررة).

- كما صدر قرار مجلس الوزراء رقم 614 لسنة 2018 بنقل الاختصاصات الواردة في القانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية إلى وزير الشؤون الاجتماعية والعمل والهيئة العامة للقوى العاملة، وبموجب هذا القرار أصبحت العمالة المنزلية تابعة للهيئة إلا أن الاختصاص تم نقله بصفة مؤقتة إلى وزارة الداخلية بموجب قرار مجلس الوزراء المؤقر رقم 1036 المؤرخ 25 يوليو 2018 والذي نص على الآتي: (الموافقة على طلب الهيئة العامة للقوى العاملة منحها فترة انتقالية تنتهي في 2019/3/31 لمعالجة كافة الجوانب المتعلقة بنقل الاختصاصات ذات الصلة بالعمالة المنزلية من وزارة الداخلية إلى الهيئة، مع استمرار وزارة الداخلية مباشرتها للاختصاصات الواردة بالقانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية حتى التاريخ المذكور).

6- تيسير التوظيف المنصف والنزيه، وضمان الظروف التي تكفل العمل اللائق:

- حرصت دولة الكويت على اعتماد تشريعات وطنية تجرم العمل الجبري والسخرة، فقد نصت المادة (42) من الدستور على " لا يجوز فرض عمل اجباري على احد الا في الاحوال التي يعينها القانون لضرورة قومية وبمقابل عادل " واستكمالاً لما جاء بنص المادة (42) فقد صدرت القوانين والتدابير الوطنية التي تمنع جميع اشكال الاستغلال وسوء المعاملة للعمالة الأجنبية الوافدة ، ونشير في هذا الصدد الى القانون رقم 91 لسنة 2013 بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين ، والقانون 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي ، والقانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية وتتضمنه هذه القوانين من وسائل حماية من الاستغلال وسوء المعاملة، كما تشير الى ان دولة الكويت انضمت الى العديد من الاتفاقيات الأساسية لحقوق الانسان والتي تعتبر وفقاً للمادة (70) من الدستور بأنها قوانين وطنية تضاف الى القواعد القانونية المعمول بها في دولة الكويت وهي على النحو التالي:

1- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

2- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

3- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

- 4- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- 5- اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.
- 6- اتفاقية حقوق الطفل، و" البروتوكولين الاختياريين الملحقين باتفاقية حقوق الطفل"، بشأن اشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة وبيع الأطفال، واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية.
- 7- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.
- كذلك انضمت دولة الكويت الى العديد من اتفاقيات منظمة العمل وعددها (19) منها سبعة اتفاقيات أساسية لمنظمة العمل الدولية المعنية بحقوق الإنسان وهي:
- 1- الاتفاقية (87) المعنية بحرية التجمع والمفاوضة الجماعية (1961).
 - 2- الاتفاقيتان (29)، (105) المعنيتان بالسخرة والعمل الإجباري (1961 - 1968).
 - 3- الاتفاقية (111) المعنية بالقضاء على التمييز في شغل الوظائف (1966).
 - 4- الاتفاقيتان (138)، (182) المعنيتان بمنع استخدام الأطفال والفاصرين (1999-2000).
 - 5- الاتفاقية (98) حول حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية (2007) بالإضافة الى اتفاقيات العمل العربية الأخرى، وانعكست مواد هذه الاتفاقيات على التشريعات الوطنية سواء كانت بقانون أو لائحة أو قرار اداري أو تنظيمي.
- كما ابرمت حكومة دولة الكويت (21) مذكرة تفاهم ثنائية لتنقل الايدي العاملة سواء كانت للعاملين في القطاع الاهلي أو العمالة المنزلية ان دولة الكويت عضواً في اللقاء الوزاري التشاوري "حوار أبو ظبي" الذي يهدف الى التعاون الثنائي بين الدول الأعضاء (يضم الدول المصدرة والدول المستقبلة للعمالة) حيث يسعى هذا التجمع الى حماية حقوق العامل وأصحاب العمل في جميع مراحل الاستقدام.
- وتأكيداً لتعزيز الحماية للعاملية الوافدة فقد صدر تعديل تشريعي وفقاً للقانون رقم 32 لسنة 2016 بتشديد العقوبات على بعض مواد الواردة في قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 فيما يخص بعض العقوبات المتعلقة بالمخالفات الواردة بالقانون، حيث يأتي هذا التعديل على خلفية كفاءة الحماية القانونية للعاملية الوافدة بسوق العمل، ويأتي ذلك لسن وتنفيذ القوانين الوطنية التي تعاقب مرتكبي مثل تلك الانتهاكات، وفي اطار التدابير الوطنية لحماية العمالة المتعاقدة فقد نظرت المحاكم الكويتية خلال عام 2020 بما يقارب (42) قضية تتعلق بالاتجار بالبشر وفق ما هو منصوص عليه في القانون رقم 91 لسنة 2013 بشأن منع الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين .
- وعلى المستوى الادري والتنظيمي يتضح جلياً حرص دولة الكويت على تعزيز جانب الحماية للعاملية الوافدة من خلال انشاء "قطاع حماية القوى العاملة" وهو أحد قطاعات الهيئة الخمسة باختصاصاته الرئيسية المتمثلة في متابعة تطبيق تشريعات العمل والقرارات واللوائح المنفذة لها، وخاصة فيما يتعلق بضمان استقرار علاقات العمل وتسوية ما ينشأ من منازعات بين العمال وأصحاب الأعمال، بالإضافة إلى متابعة إجراءات التفتيش الدوري على المنشآت الصناعية والتجارية والقطاع النفطي للتحقق من مدى التزام أصحاب العمل بأحكام القانون والقرارات المنفذة له، ومن ضمن تلك التدابير التي ينص عليها قانون العمل رقم 6 لسنة 2010 هي:
- وضع القانون حداً أقصى لساعات العمل وأوقات الراحة الاسبوعية، واشترط أن يتم تضمينها بالعقود.
 - لا بد من أن يكون عقد العمل مكتوب، وإذا لم يكن عقد العمل ثابتاً في محرر العقد قائماً ويجوز للعامل في هذه الحالة إثبات حقه بكافة طرق الإثبات.
 - اجر العامل لا يجوز تخفيضه خلال فترة سريان العقد.
 - لا يجوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهرياً.
 - الحصول على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بياناً بمدى خدمته وعمله وآخر أجر تقاضاه العامل، خالية من أية عبارات مسيئة لك أو تقلل من فرصه في الحصول على عمل آخر.
 - امكانية الحصول على اجازة دراسية بموافقة صاحب العمل.

• وفيما يتعلق بمكاتب الاستقدام - إصدار قانون رقم 68 لسنة 2015 في شأن العمالة المنزلية، بما تضمنه هذا القانون من تقديم الدعم لطبقات العمالة المنزلية المستضعفة، حيث منحهم القانون المزايا التالية:

- وضع قيوداً على المتقدمين وطالبي الترخيص (مكاتب الاستقدام) بما يكفل الحماية .
- وضع التزامات على مكاتب الاستقدام وعلى أصحاب الأعمال، ومنعهم من إجراء أية خصومات على رواتب العاملين .
- ألزم أصحاب الأعمال بكلفة طعام العامل وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه .
- المنع من تكليف العامل المنزلي بأية أعمال تمثل خطورة على صحته أو تهين كرامته الانسانية .
- وضع القانون حداً أقصى لساعات العمل وأوقات الراحة الاسبوعية، واشترط أن يتم تضمينها بالعقود، ووضع كذلك سبل الحماية الكافية في حال الخلاف بين العامل المنزلي وأصحاب الأعمال .

• فيما يخص عمل الأطفال فقد منع قانون العمل في القطاع الأهلي رقم 6 لسنة 2010 عمالة الأطفال واجبارهم على العمل وحظر تشغيل من يقل سنهم عن (15) سنة ووضع قيوداً لعمل الحدث من سنة (15) حتى سن (18) سنة، ولا يجوز تشغيل الحدث في الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة، أو تشغيلهم لمدة تتجاوز الست ساعات يومياً، أو تشغيلهم لمدة تتجاوز أربع ساعات متواصلة، وتشغيلهم كذلك في ساعات عمل اضافية أو في أيام الراحة الاسبوعية والعطل الرسمية أو من الساعة السابعة مساءً حتى السادسة صباحاً

- كما قامت الهيئة بالتعاون مع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بإطلاق دبلوم مفتشي العمل، وذلك لتدريب عدد(210) مفتش من الذكور والإناث خلال الفترة 2019-2023، حيث تستهدف تأهيل مفتشين متخصصين ومؤهلين للقيام بالتفتيش على أصحاب العمل في كافة مجالات التفتيش سواء تلك التي تتعلق ببيئة العمل أو تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، كما تضمنت العديد من البرامج التدريبية المتعلقة بالعلاقات الدولية والتفتيش وفض النزاعات بين أصحاب العمل (علاقات العمل) تمهيداً لتكوين الكوادر الوطنية ذات الوعي الثقافي والمهني المؤسس على معايير علمية تتواءم مع أحدث مناهج التعليم

• على المستوى الهيكلي التنظيمي للهيئة العامة للقوى العاملة، فقد اضطلع "قطاع حماية القوى العاملة" أحد قطاعات الهيئة الخمسة باختصاصاته الرئيسية المتمثلة في متابعة تطبيق تشريعات العمل والقرارات واللوائح المنفذة لها، وخاصة فيما يتعلق بضمان استقرار علاقات العمل وتسوية ما ينشأ من منازعات بين العمال وأصحاب الأعمال، بالإضافة إلى متابعة إجراءات التفتيش الدوري على المنشآت الصناعية والتجارية والقطاع النفطي للتحقق من مدى التزام أصحاب العمل بأحكام القانون والقرارات المنفذة له.

• في مجال تعزيز تعاون الكويت مع أجهزة وآليات الأمم المتحدة المعنية بحقوق الإنسان، فقد وقعت دولة الكويت مشروع دعم قدرات الهيئة العامة للقوى العاملة الذي تم خلال الفترة من 2015 - 2017 مع ثلاث منظمات دولية وهم برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة العمل الدولية، وقد تضمن المشروع دورات تدريبية على معايير العمل الدولية وآليات مكافحة العمل الجبري والاتجار بالأشخاص لممثلين عن الحكومة وأصحاب الأعمال والعمال. كما تم توقيع مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية بشأن أول برنامج وطني للعمل اللائق في دولة الكويت على مدى ثلاث سنوات ويشمل على ثلاث محاور رئيسية هي تعزيز مهارات العاملين والعمال الأجانب، تحسين إدارة الأيدي العاملة الأجنبية، تعزيز الحوار الاجتماعي والتعاون الثلاثي وجاري حالياً البدء في تنفيذه.

• البرنامج المشترك لدعم الهيئة العامة للقوى العاملة: في هذا المشروع، يشترك برنامج الأمم المتحدة الإنمائي مع منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة لدعم وبناء قدرات الهيئة العامة للقوى العاملة في إطار الشراكة التنفيذية مع الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية.

- تعمل منظمة العمل الدولية ضمن هذا المشروع على تحسين المشاركة الثلاثية في نظام معايير العمل الدولية، بالإضافة الى العمل على تعزيز نظام تفتيش العمل والسلامة المهنية.

- صدر عن الهيئة من قرارات تنظيمية تعلقت بحقوق العمال في الانتقال من صاحب عمل إلى آخر وفقاً للضوابط المنظمة لذلك والتي وردت بالقرار رقم (842) لسنة 2015 وتعديلاته، وقد أتاحت تلك القرارات للعمال في حالة مخالفة صاحب العمل لأي بند من بنود عقد العمل التقدم بالشكوى لدى إدارة علاقات العمل بالهيئة، وقد منحت الهيئة للإدارة المذكورة صلاحية منح العامل الحق في الانتقال من أصحاب العمل بناء على ما يتم التوصل إليه من مجريات التحقيق.

- ولا يفوتنا الإشارة إلى أنه صدرت عن الهيئة العديد من القرارات التي استهدفت حماية العمال منها، القرارات المتعلقة بتحديد ساعات العمل في الأماكن المكشوفة، وتحريم السخرة في العمل، وحق العامل في حيازة وثيقة سفره، وقامت

الهيئة بمتابعة الحد الأقصى لساعات العمل وأوقات الراحة الأسبوعية والذي يتوافق مع المعايير الدولية في هذا المجال وتم اشتراط تضمين عقود العمل لهذا الأمر.

- ويتولى المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية مراقبة تنفيذ شئون الصحة والسلامة المهنية على الصعيدين الوطني والدولي بما يضمن نشر ثقافة السلامة وحماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأمراض المهنية وإصابات العمل وتحقيق التعاون الإقليمي والدولي في هذا المجال، وتعامل المركز باحترافية عالية خلال جانحة كورونا حيث قام بزيارة عدد (1082) منشأة مسجل فيها عدد (48487) عامل، كما قام المركز كذلك باتخاذ (275) إقراراً وتعهداً على أصحاب العمل ومشرفي السكن لمخالفتهم اشتراطات السلامة المهنية.

- وامتتالا الى القرار رقم 535 لسنة 2015 بشأن ساعات العمل بالأماكن المكشوفة حدد ساعات الراحة في أماكن العمل المكشوفة من الساعة الحادية عشر ظهراً إلى الرابعة عصراً في الفترة الممتدة من أول يونيو وحتى نهاية أغسطس فقط فإنه قد راعى أحكام قانون العمل حسبما أشرنا والقرارات الوزارية المنفذة له بشأن مواعيد العمل والسلامة المهنية، فقد أسفرت نتائج تفتيش فريق عمل الظهيرية (إدارة المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية) خلال الفترة من 1 يونيو إلى 31 أغسطس 2020 الى الاتي:

الوصف	العدد
المواقع التي تم التفتيش عليها	761
عدد الشركات المستوفية عند اعادة التفتيش	756
عدد المواقع المخالفة عند اعادة التفتيش	5
عدد العمالة المتواجدة بالمواقع المخالفة	803
عدد البلاغات المستلمة	68

- ومن الضمانات التي كلفها قانون العمل الكويتي للعامل اشتراط ايداع نسخة من عقد العمل والذي لا بد أن يكون كتابياً بالهيئة بالإضافة إلى النسخة الموجودة بين يدي العامل أو صاحب العمل، وهو ما أتاح للعامل في حالة النزاع القضائي مع صاحب العمل أن يطلب نسخة منه عبر الوسائل القضائية لإثبات حقه أمام الهيئات القضائية، علماً بأن القانون قد أتاح للعامل إثبات حقه بكافة طرق الإثبات، كما عملت الهيئة أيضاً على متابعة تطبيق الأحكام المتعلقة بأجور العمالة حيث لا يجوز تخفيض الأجر خلال فترة سريان عقد العمل كما أنه لا يجوز تنفيذ الخصم من أجر العامل لمدة تجاوز خمسة أيام شهرياً، وحرصت الهيئة من خلال إدارتها المختصة على متابعة حق العامل في الحصول على شهادة نهاية الخدمة، وأن تتضمن بيانات مدة خدمته وآخر أجر تقاضاه، وأن تكون تلك الشهادة خالية من أية عبارات مسينة له أو تقلل من فرصه في الحصول على عمل آخر.

- ومن أوجه الحماية المتمثلة في ضمان حصول العمالة على أجورها نصت المادة (57) من القانون رقم 6 لسنة 2010 بشأن العمل في القطاع الأهلي والتي تم تعديلها بموجب أحكام القانون رقم (32) لسنة 2016 بتعديل بعض أحكام القانون رقم 6 لسنة 2010 في شأن العمل في القطاع الأهلي قد نصت على أنه: "يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عدداً لا يقل عن خمسة عمال، وفقاً لأحكام هذا القانون، أن يدفع مستحقات العاملين لديه في حساباتهم لدى المؤسسات المالية المحلية، وللهيئة العامة للقوى العاملة أن تطلب صورة من كشوف التحويل المرسله لتلك المؤسسات المالية....."

- كما نصت المادة (7) من القانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية على "يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل المنزلي الذي يعمل لديه، في نهاية كل شهر، ويعتبر إيصال التحويل ووصل الاستلام هو صورة من صور إثبات استلام العامل المنزلي لرواتبه.

- أتاحت الهيئة عبر خدماتها الإلكترونية الحق للعمالة بجميع فئاتها من تقديم الشكاوى العمالية ومتابعتها والاستفسار عما تم اتخاذه من إجراءات بشأنها، فضلاً عن تمكين العمالة من استخراج نسخ من المستندات التي من شأنها إثبات العلاقة العمالية، تحقيقاً لحماية حقوق العاملين بصورة تضمن الشفافية والنزاهة في التعامل، حيث تم إطلاق خدمات نظام علاقات العمل ومن أبرز الخدمات المقدمة هي خدمات البوابة العمالية بما تشمل الخدمات التالية:-

1. شكاوى المنازعات والتحويل.:

- الغاء والتحويل.

- الغاء نهائي للسفر.
- التحاق بعائل.
- طباعة سمة إقامة.
- شكوى منازعات فردية.
- شكوى تحويل خارج القطاع.

2. طلبات الشكاوى الفردية التي يمكن للعامل تقديمها:

- قبول الاستقالة.
- بدل انذار.
- رواتب متأخرة.
- رصيد الاجازات السنوية.
- مكافأة نهاية الخدمة.
- مقابل نسبة عجز.
- الدية الشرعية.
- مقابل ساعات عمل إضافية.
- مقابل ايام جمع وعطلات رسمية.
- مقابل اجازة وضع.
- شهادة خبرة.
- مقابل اعمال إضافية.
- مقابل البدلات.
- مقابل خصومات غير مستحقة.
- التعويض عن الفصل التعسفي.
- مقابل التعويض عن الاضرار المادية والأدبية.
- التعويض عن باقي مدة العقد.
- استرداد جواز سفر.
- مكافأة سنوية.
- تذاكر السفر.
- التعويض عن احتجاز جواز السفر بناء على صدور حكم قضائي يمثل هذه الشكاوى.

- كفل قانون العمالة المنزلية رقم 68 لسنة 2015 والذي تلقى إشادة من المقرر الخاص للأمم المتحدة المعني بالإتجار بالأشخاص، والذي يعد فريداً من نوعه بالمنطقة - حقوق هذه الفئة من العمالة في عدم إجراء أية خصومات على رواتبهم، كما ألزم أصحاب الأعمال بكلفة طعام العامل وكسوته ونفقات علاجه وتمريضه وسكنه. كما وضع قواعد منع تكليف العامل المنزلي بأية أعمال تمثل خطورة على صحته أو تهين كرامته الإنسانية، وفرض القانون حداً أقصى لساعات العمل وأوقات

الراحة الأسبوعية، واشترط أن يتم تضمينها بالعقود، ووضع كذلك سبل الحماية الكافية في حال الخلاف بين العامل المنزلي وأصحاب الأعمال.

- ويبلغ عدد العمال المنزليين بدولة الكويت نحو سبعمائة وعشرة آلاف عامل تقريباً، علماً بأن الهيئة العامة للقوى العاملة قد أنشأت إدارة متخصصة باسم (إدارة العمالة المنزلية) للتعامل مع ملف العمالة المنزلية، حيث اختصت هذه الإدارة بتلقي الشكاوى العمالة المنزلية حيث بلغت خلال عام 2019 نحو (2485) شكوى، تم تسوية نحو (456) شكوى بشكل ودي، وإحالة (120) شكوى للقضاء للفصل فيها.

- في نهاية العام 2020 وقعت الهيئة العامة للقوى العاملة والأمانة العامة للتخطيط اتفاقية مشروع تمكين مع المنظمة الدولية للهجرة، يهدف المشروع الى تقديم وطرح النظام الدولي لنزاهة التوظيف (IRIS) ونشره كمخطط للامتثال الاجتماعي يهدف إلى تعزيز التوظيف النزيه بين أصحاب العمل ووكالات الاستقدام، وتشمل أيضا الهيكل الأساسي لتطبيق الهاتف المحمول الذي يربط أصحاب العمل - الموظفين - مفتشي العمل، لتنظيم علاقات الاستقدام.

7- معالجة أوجه الضعف في الهجرة والحد منها:

- نظمت دولة الكويت وبالتعاون مع المنظمات الدولية المتخصصة حملة توعية لأصحاب الأعمال والعمالة الوطنية والعمالة الوافدة بالإجراءات الجديدة والإلكترونية الخاصة بالهيئة العامة للقوى العاملة خلال جانحة كورونا.
- تقوم الهيئة العامة للقوى العاملة بالتواصل المباشر والفعال من خلال موقعها على الانترنت ومواقع التواصل الاجتماعي بالرد على الاستفسارات المتعلقة بأصحاب الاعمال وكذلك العمال.
- قامت الهيئة بإصدار بروشورات توعويه تتعلق بالحقوق والواجبات للعمال الوافدة بسبع لغات، كما تم إصدار بروشورات تتعلق بحقوق العمالة المنزلية بخمس لغات، وتعتبر هذه البروشورات ضمن سياسة الهيئة العامة للقوى العاملة بنشر ثقافة حقوق الانسان والوعي لدي اوساط العمال وكذلك اصحاب الاعمال.
- خلال جانحة كورونا قامت الهيئة العامة بإطلاق العديد من الحملات التوعوية والتثقيفية بجميع الوسائل الاعلامية سواء المكتوبة او المرئية او الالكترونية كانت الغاية والهدف منها هو التواصل الفعال مع أطراف الانتاج (اصحاب العمل والعمال) من أجل الحفاظ على صحة الانسان بشكل عام وعلى صحة العامل/العمالة بشكل خاص ومحاولة نشر الثقافة.
- حملة توعية للعمالة الوافدة للوقاية من فيروس كورونا وترجمتها إلى (12) لغة.
- من الضمان التي توفرها دولة الكويت للعمالة إعفاء القضايا العمالية من الرسوم وذلك وفقا لما نصت عليه المادة (144) من القانون رقم 6 لسنة 2010.
- أصدر معالي نائب رئيس مجلس الوزراء وزير الداخلية قرار رقم 288 لسنة 2020 بشأن تنظيم قواعد مغادرة الأجانب المخالفين لقانون الإقامة، حيث يمكنهم من مغادرة البلاد دون دفع أية غرامات مالية مستحقة عليهم أثناء جانحة كوفيد 19، التي جانب توفير تذاكر سفر تمكنهم من العودة الي بلدانهم، علما بأن هذا القرار قد أجاز لهؤلاء المخالفين الحصول على تأشيرة عمل جديدة تمكنهم من العودة مجدداً الى دولة الكويت مره اخري، حيث جرت العادة من حين واخر يصدر معالي وزير الداخلية مثل هذه القرارات تسمح بمغادرة مخالفين قانون الإقامة من دفع أية غرامات مالية من أجل تصحيح أوضاعهم لقانونية في الدولة.
- كما تقوم إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية التابعة للهيئة العامة للقوى العاملة بالإشراف على نفاذ العقود المبرمة بين مكاتب الاستقدام وصاحب العمل والعامل أو المبرمة بين صاحب العمل والعامل والتأكد من مطابقتها للقانون والقرارات الوزارية.
- نظمت الإدارة العديد من الحملات للتوعية والإرشاد عبر الوسائل الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي فيما يخص حقوق والتزامات أطراف تعاقد العمالة المنزلية (العامل المنزلي، صاحب العمل، أصحاب المكاتب).
- توفر دولة الكويت خدماتها للعمالة الذين تقطعت بهم السبل أو وقع خلاف مع رب العمل من خلال مركز الايواء التابع للهيئة العامة للقوى العاملة والمخصص للنساء، حيث يحتوي هذا المركز على العديد من الخدمات التي يقدمها بالتعاون مع ممثلين من جهات أخرى في الدولة مثل (وزارة الصحة – وزارة الداخلية – وزارة العدل)، ومن أبرز الخدمات التي يقدمها المركز (المساعدة والحماية القانونية، الخدمات الصحية، خدمات الترجمة)، نظرا للنتائج المميزة التي حققها هذا المركز تعمل دولة الكويت على انشاء مركز يخصص للرجال.

8 - إنقاذ الأرواح وتنسيق الجهود الدولية بشأن المهاجرين المفقودين:

- تلتبى دولة الكويت النداءات الدولية التي تصدر من المنظمات الدولية والمتخصصة عند وقع كوارث طبيعية أو عمليات نزوح داخلية أو خارج إطار الإقليم، مما يشكل ضرورة لتوفير الحماية لهؤلاء المهاجرين في الدول التي تستضيفهم، ويأتي ذلك من منطلق الوفاء بمسؤولياتها الأخلاقية تجاه القضايا الإنسانية والقيم والمبادئ التي تستند عليها في تقديم يد العون والمساعدة منذ مطلع استقلالها مما توجهها بأن تكون مركز للعمل الإنساني وأطلق لقب " قائد العمل الإنساني " على سمو أمير البلاد الراحل الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح رحمه الله نتيجة للدور قام به سموه دولة الكويت من خلال استضافة العديد من المؤتمرات للمانحين لدعم الوضع الإنساني للنازحين واللاجئين في سوريا وكذلك استضافة مؤتمر دعم اعمار العراق وكذلك دعم الاحتياجات الإنسانية في اليمن، الى جانب تقديم مساهمات طوعية سنوية وكذلك تلبية نداءات عاجلة الى عدد من للمنظمات الدولية المتخصصة كالمفوضية السامية لشؤون اللاجئين واللجنة الدولية للصليب الأحمر والمنظمة الدولية للهجرة من أجل الاضطلاع بمسؤولياتها.
- وتؤكد على أن دولة الكويت تولى احتراماً كبيراً في حماية الانسان وحفظ الأرواح وتمثل ذلك في التشريعات والقوانين الوطنية تضمن المحافظة على الأرواح ووسائل التعويض على سبيل المثال القانون الجزاء والقانون المدني وقانون العمل في القطاع الأهلي.

9 - تعزيز التدابير عبر الوطنية لمكافحة تهريب المهاجرين:

- تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن دولة الكويت قد صادقت على بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، بموجب القانون رقم 5 لسنة 2006.
- واستجابة من دولة الكويت لالتزاماتها الدولية، المترتبة على التصديق على اتفاقية الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكول الأول معني بمنع وقمع ومعاقبة الإتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال والبروتوكول الثاني المعني ب مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو المكمل، أن صدر القانون رقم 91 لسنة 2013، في شأن مكافحة الإتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، والذي تضمن في مادته الأولى تعريف لتهريب المهاجرين والدخول غير المشروع.
- كما تضمن في مادته الثالثة عقوبات رادعة على مرتكبي تلك الجرائم تصل الحبس لمدة تصل إلى عشر سنوات، فضلاً عن التدابير المناسبة لمساعدة الضحايا وحمايتهم فحوت للنياحة العامة أو المحكمة المختصة إحالة المجني عليه إلى الجهات الطبية أو دور الرعاية الاجتماعية لتقديم العلاج أو الرعاية اللازمة له، كما أناط النياحة العامة بتحريك الدعاوى في تلك القضايا.
- واستكمالا لجهود دولة الكويت لمكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين أن قامت وزارة العدل بمخاطبة الأمانة العامة لمجلس الوزراء الموقر بشأن أوجه أحكام إنفاذ القانون الوطني المعني بمكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين من خلال أليات وطنية وتعزيز أوجه التعاون الدولي والإقليمي والثنائي، وعليه صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم 1454 في اجتماعه المنعقد بتاريخ 26 أكتوبر 2015 بشأن "بتشكيل لجنة برئاسة وزير العدل، تتولي وضع استراتيجية وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين ورفعها إلى مجلس الوزراء".
- وفي العام 2016 انتهت اللجنة من صياغة الاستراتيجية، ورفعها إلى مجلس الوزراء تمهيداً لإقرارها ومن ثم البدء في الخطوات التنفيذية، حيث اشتملت الاستراتيجية على ثلاث محاور رئيسية وهي (الوقاية، الحماية، بناء الشراكات والتعاون الداخلي والإقليمي والدولي).
- وفي العام 2018 صدر قرار مجلس الوزراء رقم 261 في اجتماعه المنعقد بتاريخ 5 فبراير 2018، باعتماد الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين، وتكليف وزارة العدل بالتنسيق مع وزارة الخارجية لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بالتعاون مع الجهات المعنية.
- وعلى ذلك، صدر قرار وزير العدل رقم 1902 لسنة 2018 المؤرخ 28 أكتوبر 2018، بتشكيل اللجنة الوطنية الدائمة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين برئاسة وزير العدل وعضوية الجهات الآتية: (العدل، الداخلية، الاوقاف والشؤون الإسلامية، الصحة، الشؤون الاجتماعية، الخارجية، الإعلام، التربية، القوى العاملة، النيابة العامة).

10 - منع الاتجار بالأشخاص ومكافحته والقضاء عليه في سياق الهجرة الدولية:

- تجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أن دولة الكويت قد صادقت على بروتوكول بروتوكول منع وقمع ومكافحة الاتجار بالأشخاص ولاسيما النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، بموجب القانون رقم 5 لسنة 2006.
- والأصل أن دستور دولة الكويت قد أكد على أن الناس سواسية في الكرامة الإنسانية وهم متساوون في الحقوق والواجبات العامة لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين وفقاً لنص المادة رقم (29)، كما حرص المشرع على التأكيد على مبادئ الحرية والمساواة وجعلهم دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين، وذلك وفق المادة رقم (7) من دستور دولة الكويت.
- كما كفل المشرع الوطني بدولة الكويت الحماية الجزائية، في إطار قانون الجزاء لدولة الكويت رقم (16) لسنة 1960، وتعديلاته، بغية ضمان مناهضة الاتجار بالبشر وحماية حقوق من هم يقعون ضحية له، أثناء تواجدهم على أراضي دولة الكويت، فقانون الجزاء زاحراً بالنصوص والأحكام التي من شأنها حتماً أن توفر مظلة الحماية الجزائية، ومن هذه الأحكام ما تنص على عقوبات رادعة، نظير ما يرتكب من جرائم في هذا الصدد، كجرائم القتل، والعنف، والخطف، والاحتجاز، والاتجار بالرقيق، خصوصاً مع ما جاء في باب الجرائم الواقعة على العرض والسمة.
- كما جرمت المادة 49 من القانون رقم 31 لسنة 1970، بتعديل قانون الجزاء لدولة الكويت رقم 16 لسنة 1960، جميع أشكال السخرة، أو استغلال الأفراد، أو احتجاز أجورهم دون ميرر.
- وإجمالاً، نلاحظ أن قانون الجزاء الكويتي، قد حظ في مادته رقم "185" إدخال أو إخراج إنسان من وإلى الكويت بقصد التصرف فيه كرقيق، وكذلك كل من يشتري أو يعرض للبيع أو يهدي إنساناً على اعتبار أنه رقيق، وأردف نص المادة، بعقوبي الحبس والغرامة ضد من يرتكب أي من هذه الأفعال.
- واستجابة من دولة الكويت لالتزاماتها الدولية، المترتبة على التصديق على اتفاقية الجريمة المنظمة عبر الوطنية والبروتوكول الأول معني بمنع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص وبخاصة النساء والأطفال، أن صدر القانون رقم 91 لسنة 2013، في شأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، والذي تضمن في مادته الأولى تعريفات تتسق مع التعريفات الواردة في البروتوكول التي صادقت عليه دولة الكويت.
- كما تضمن في نصوصه عقوبات رادعة على مرتكبي تلك الجرائم تصل إلى الإعدام، فضلاً عن التدابير المناسبة لمساعدة الضحايا وحمايتهم فحولت للنيابة العامة أو المحكمة المختصة إحالة المجني عليه إلى الجهات الطبية أو دور الرعاية الاجتماعية لتقديم العلاج أو الرعاية اللازمة له، كما أنط النيابة العامة بتحريك الدعاوى في تلك القضايا.
- وضمن المشرع الكويتي وفقاً لنص المادة رقم (8) في القانون رقم 63 لسنة 2015 في شأن جرائم تقنية المعلومات حكماً نص على أنه "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سبع سنوات وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تتجاوز ثلاثين ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، كل من أنشأ موقفاً أو نشر معلومات باستخدام الشبكة المعلوماتية أو بأي وسيلة من وسائل تقنية المعلومات المنصوص عليها في هذا القانون، بقصد الاتجار بالبشر أو تسهيل التعامل فيهم، أو ترويج المخدرات أو المؤثرات العقلية وما في حكمها، أو تسهيل ذلك في غير الأحوال المصرح بها قانوناً".
- واستكمالاً لجهود دولة الكويت لمكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين أن قامت وزارة العدل بمخاطبة الأمانة العامة لمجلس الوزراء الموقر بشأن أوجه أحكام إنفاذ القانون الوطني المعني بمكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين من خلال آليات وطنية وتعزيز أوجه التعاون الدولي والإقليمي والثنائي، وعليه صدر قرار مجلس الوزراء الموقر رقم 1454 في اجتماعه المنعقد بتاريخ 26 أكتوبر 2015 بشأن "بتشكيل لجنة برئاسة وزير العدل، تتولى وضع استراتيجية وطنية لمكافحة الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين ورفعها إلى مجلس الوزراء".
- وفي العام 2016 انتهت اللجنة من صياغة الاستراتيجية التي تستند على ثلاث محاور رئيسية وهي (الوقاية، الحماية، بناء الشراكات والتعاون الداخلي والإقليمي والدولي).
- وفي العام 2018 صدر قرار مجلس الوزراء رقم 261 في اجتماعه المنعقد بتاريخ 5 فبراير 2018، باعتماد الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين، وتكليف وزارة العدل بالتنسيق مع وزارة الخارجية لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر بالتعاون مع الجهات المعنية.
- وعلى ذلك، صدر قرار وزير العدل رقم 1902 لسنة 2018 المؤرخ 28 أكتوبر 2018، بتشكيل اللجنة الوطنية الدائمة المعنية بتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمنع الاتجار بالبشر وتهريب المهاجرين برئاسة وزير العدل وعضوية

الجهات الآتية: (العدل، الداخلية، الاوقاف والشؤون الإسلامية، الصحة، الشؤون الاجتماعية، الخارجية، الإعلام، التربية، القوى العاملة، النيابة العامة).

- وقد كان لهذه اللجنة الحكومية أن اعتمدت في ديسمبر 2019 نظام الإحالة الوطنية لمنع الاتجار بالأشخاص بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة، ضم هذا النظام مراحل تبدأ من التعرف على الضحية، ثم الإبلاغ والتحويل والتوثيق للضحايا، والتحقيق والمقاضاة، ثم الحماية والمساعدة، وانتهاء بالعودة الطوعية، وإعادة الإدماج.
- كما أن الهيئة العامة للقوى العاملة تعكف على انجاز خطتها الوطنية بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وهي عبارة عن محورين هما الوقاية والحماية.
- 1- تم تنظيم دورات وورش تدريبية لموظفي مركز الإيواء تتضمن أساليب العمل حول كيفية التعرف وحماية ومساعدة ضحايا الاتجار بالأشخاص.
- 2- التنسيق بين الهيئة العامة ووزارة الداخلية ووزارة العدل فيما يتعلق بإحالة قضايا الاتجار بالأشخاص.
- 3- أفضل الممارسات الدولية في تشغيل الخط الساخن مع ضحايا الاتجار بالأشخاص في قطاع الامن الجنائي بوزارة الداخلية.
- 4- آلية الإحالة الوطنية في مجال مكافحة الاتجار بالأشخاص.
- 5- المهارات الجيدة والنماذج المبتكرة لتعزيز حماية العمال المنزليين.
- الهيئة العامة للقوى العاملة تشرف على مركز الإيواء الذي يسع حوالي (500) نزير، ويعد مؤسسة وحيدة من نوعها على مستوى الشرق الأوسط، وهو ما كان سبباً لوضعه تحت بند الابتكار بمؤتمر مكافحة الاتجار بالأشخاص الذي عقد ببلنن في عام 2015 وقد أنشأ بغرض مكافحة جريمة الاتجار بالأشخاص والعمل القسري، وإيجاد حلول لجميع مشاكل العمالة الوافدة بسوق العمل.
- ويأتي عمل هذا المركز في إطار جهود دولة الكويت لمكافحة الجرائم التي تحط من الكرامة الإنسانية، وتطبيقاً لنهج بروتوكول باليرمو المتعلق بمنع وقمع الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة، والذي صادقت عليه دولة الكويت.
- وقد قامت الهيئة العامة للقوى العاملة بمعالجة العديد من حالات للاتجار بالأشخاص في الكويت وإعادتهم إلى بلادهم عن طريق برنامج "العودة الطوعية وإعادة الإدماج"، بالتعاون مع وزارة الداخلية والمنظمة الدولية للهجرة، حيث تضمنت عملية العودة الطوعية تقييم خطر ما قبل العودة للضحايا في مجتمعاتهم الأساسية، وإجراء فحوصات طبية للتأكد من القدرة على السفر، وتخصيص مبالغ مالية لتيسير إعادة الإدماج عبر مشروع متناهي الصغر أو إكمال التعليم بتكلفة تحملها صندوق الطوارئ التابع للمنظمة الدولية للهجرة، وقد تم الاستفادة من خدمات مركز الإيواء على النحو التالي:

وفيما يتعلق بأبرز انجازات إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية عن الفترة من شهر يناير الى شهر ديسمبر 2020.

الوصف	العدد
إجمالي مكاتب استقدام العمالة المنزلية الفعلية المسجلة	471
الشكاوى المنجزة منذ 1/1/2020	3041
الشكاوى المحالة للقضاء	1698
إجمالي عدد طلبات الشكاوى التي تم تسجيلها	6559
الشكاوى التي تم حلها ودياً بين الأطراف	1012
المبالغ التي تم تحصيلها لصالح لعمال	9127 د.ك

- حملات إدارة تنظيم استقدام العمالة المنزلية لضبط عمالة منزلية بصورة غير قانونية لمحاربة الاتجار بالبشر أو الترويج عن العمالة المنزلية بصورة غير قانونية أو غير لائقة خلال الفترة 2019-2020 ، فقد تم إحالة عدد (105) حاله الى جهات التحقيق العام.
- تم إيقاف عدد (45) مكتب مؤقتاً لمخالفة أحكام القانون رقم 68 لسنة 2015 بشأن العمالة المنزلية.
- عملت إدارة العمالة المنزلية خلال الفترة من يناير الى ديسمبر 2020 على استرجاع عدد (250) جواز سفر وإحالة عدد (113) شكوى احتجاز جواز سفر إلى القضاء المختص.
- نظمت الإدارة العديد من الحملات للتوعية والإرشاد عبر الوسائل الإلكترونية ومواقع التواصل الاجتماعي فيما يخص حقوق والتزامات أطراف تعاقد العمالة المنزلية (العامل المنزلي، صاحب العمل، أصحاب المكاتب) تم تشكيل فريق الطوارئ وإدارة الأزمات للعمل على متابعة العمالة خلال فترة الحظر الكلي والإجازة الاستثنائية للعمل من خلال الاختصاصات الآتية:
- 1- إجلاء العمالة الوافدة بالتنسيق مع وزارة الداخلية والطيران المدني من مراكز الإيواء إلى مطار الكويت الدولي.
- 2- فض الاضرابات الجماعية للعمال خلال هذه الفترة من خلال حلها بشكل ودي أو اتخاذ الإجراءات القانونية.
- 3- تلقي الشكاوى العمالية على الخط الساخن الخاص بالفريق.
- 4- تلقي طلبات أصحاب العمل بشأن ملفاتهم الموقوفة والنظر فيها حسب الاجراءات المتبعة على الخط الساخن الخاص بالفريق.
- 5- إيقاف الملفات المخالفة لقانون العمل والقرارات المنفذة له.
- 6- تنظيم حملات إشرافيه لتسليم أجور العمال مع الشركات المتعثرة.
- 7- الإشراف على البلاغات الخاصة بالشكاوى العمالية في مراكز الشرطة.
- 8- إعداد ملفات أصحاب العمل المخالفين تمهيداً لإحالتها لجهات التحقيق المختصة.
- 9- متابعة ملفات أصحاب العمل المخالفين والمحالة لجهات التحقيق المختصة وحضور جلسات التحقيق الخاصة بها.

11 - ادارة الحدود بطريقة متكاملة وامنة ومنسقة:

- وفقاً لقانون إقامة الأجانب واللائحة التنفيذية له الصادرة بالقرار الوزاري رقم 957 لسنة 2019 بتاريخ 2019/10/21 نصت المادة رقم (1) بأنه (لا يجوز دخول الكويت أو الخروج منها إلا لمن يحمل جواز سفر ساري المفعول صادر من سطات بلده أو أي سلطة أخرى تعترف بها دولة الكويت، أو لمن يحمل وثيقة تقوم مقام الجواز صادرة عن احدى السطات المذكورة وبشرط ان تخول حاملها العودة الى بلده او الى البلد المصدر لهذه الوثيقة، ويقدم جواز السفر او الوثيقة في المنفذ لتوثيق عملية الدخول والخروج).
- كما نصت المادة (2) بأنه (لا يجوز دخول البلاد أو الخروج منها الا من منافذ دولة الكويت المنصوص عليها بالمادة المشار إليها أعلاه)، كما نصت المادة رقم (3) بأنه (يشترط لدخول الأجنبي الى البلاد ان تكون لديه سمة دخول صادرة من الإدارة العامة لشئون الإقامة او من منافذ البلاد او من إحدى السلطات الكويتية المختصة بذلك بالخرج، او من تكون لديه إقامة عادية سارية المفعول، ويعفي من سمة الدخول رعايا الدول التي يصدر بها مرسوم).
- وكذلك الدخول والخروج حسب الاتفاقيات الثنائية بالهوية الوطنية بين دول مجلس التعاون الخليجي.
- وقد قانون رقم 21 لسنة 2015 بشأن حقوق الطفل لتنظيم متطلبات الطفل وحقوقه وحمايته.

- أن دولة الكويت تعتمد نظام الكتروني لأداره وتنظيم الدخول والخروج من خلال قطاع المنافذ في وزارة الداخلية، حيث يتم تسجيل كافة عمليات الدخول والخروج اليومية لكافة المسافرين وذلك من أجل تأمين المنافذ والمعايير الحدودية الكويتية، وعليه فإن إدارة الحدود تتم وفق طريقة أمنه ومنسقه، ونشير في هذا الصدد الى أن كافة الإجراءات المتعلقة بالعمالة الوافدة المتعاقدت تتم وفق إجراءات أمنه من خلال حصول العامل الوافد علي سمة عمل يتم التدقيق عليها في سفارات دولة الكويت في الخارج إلكترونياً من خلال كشوف صادرة من الإدارة العامة للإقامة وذلك لتأكد من أن سمة

العمل صحيحه وأيضاً الصحيفة الجنائية والفحص الطبي وفق الشروط المتبعة وعلى اثر تلك الإجراءات يتم الموافقة عليه لدخول دولة الكويت ، حيث يتضح من تلك الإجراءات مدي تأمين عمليات دخول الكويت منقبل العاملة الوافدة المتعاقدة وأيضاً ضمان حقوق هذه العمالة بعد دخولها وعند استكمال بقية الإجراءات بعد الوصول، علماً بأن قطاع شئون امن المنافذ ملتزم بالقرارات الدولية والاتفاقيات ما لم تتعارض مع قوانين الدولة.

12 - تعزيز اليقين والقدرة على التنبؤ في إجراءات الهجرة من أجل الفرز والتقييم والاحالة على نحو مناسب:

- اصدرت الهيئة العامة للقوى العاملة القرار رقم (1486) لسنة 2015 بشأن العمل بنموذج عقد العمل الاسترشادي، والذي يتضمن الشروط الواجبة في عقد العمل ونذكر منها على سبيل المثال (البيانات الاساسية للعامل وللمنشأة، طبيعة العمل، قيمة الاجر الذي يتقاضاه العامل، وفترة التجربة والشروط والواجبات لكلا الطرفين) ويتم الآن إرفاق عقود العمل ضمن النظام الآلي.
- يعرض موقع الهيئة العامة للقوى العاملة www.manpower.gov.kw جميع القرارات التنظيمية لسوق العمل والتطورات التشريعية فيمكن للعامل في المرحلة الاولى ان يكون لديه المعرفة المسبقة بأغلب القرارات التنظيمية في سوق العمل

13 - عدم اللجوء الى احتجاز المهاجرين إلا كملأذ أخير، والعمل على إيجاد بدائل:

- قامت الهيئة العامة للقوى العاملة خلال جائحة كورونا على استضافة نزيلات الابعاد من النساء في مركز الايواء كبديل عن احتجازهم حتى تتسنى عودتهم بعد فتح المجالات الجوية المعنية وحجز تذاكر العودة لهم، الى جانب ما قامت به وزارة الداخلية خلال جائحة كوفيد - 19 بإنشاء مراكز إيواء لمخالفين قانون الإقامة متوفرة بها كافة الخدمات الأساسية (توفير وجبات غذائية - خدمات صحية) بديلاً عن الاحتجاز الي جانب توفير تذاكر طيران لعودة هذه العاملة الوافدة المتعاقدة.

14 - تعزيز الحماية والمساعدة والتعاون القنصلي على امتداد دورة الهجرة:

- الحوار البناء والتفاعلي يتغلب على العديد من التحديات التي تواجه العاملين في القطاع الاهلي وعليه تعقد الهيئة اجتماعات بشكل دوري مع ممثلي السفارات والبعثات الدبلوماسية بدولة الكويت، وذلك لنشر ما يستجد من تعديلات تشريعية تتعلق بقانون العمل، فضلاً عن القرارات والتعاميم الصادرة عن الهيئة فيما يخص الضوابط المفروضة بسوق العمل، وتشكل هذه الاجتماعات نواة يمكن الوقوف - من خلالها - على أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه العمالة الوافدة، والعمل على متابعتها وإيجاد الحلول لها بشكل سريع.
- وتقوم الهيئة بنشر ثقافة الوعي القانوني والانساني لدي المحلفين العماليين من خلال هذه اللقاءات.
- تشارك الهيئة باللجان القنصلية التي تنفذ مذكرات التفاهم الثنائية المبرمة بين دولة الكويت والدول الصديقة وذلك من أجل تعزيز علاقات التفاعل والتكامل بين الدول المصدرة والدول المرسله للعمالة بهدف تقديم المشورة والوقوف على التحديات المشتركة بين الجانبين وإيجاد الحلول لها بطريقه فعالة ومرنة.
- اضافة الى ان هناك حوار متواصل وبناء بين الهيئة العاملة للقوى العاملة وبين ممثلي البعثات الدبلوماسية للوقوف على المشاكل والسعي نحو حلها بطريقه ميسره ونظاميه.
- بعد صدور قرار مجلس الوزراء الكويتي رقم 614 لسنة 2018 بنقل اختصاص العمالة المنزلية من وزارة الداخلية إلى الهيئة العامة للقوى العاملة، حيث باشرت الهيئة اختصاصاتها في شأن العمالة المنزلية بالعديد من الإجراءات التي استهدفت حماية هذه الفئة من العمالة، كان من ضمنها اعتماد عقود العمل الاسترشادية، والتي تم إعدادها واعتمادها بالتنسيق مع مكاتب الاستقدام الموجودة في البلاد المرسله للعمالة، وقد كفلت أحكام هذه العقود رعاية حقوق العمالة المنزلية المنصوص عليها بأحكام القانون والقرارات المنفذة له. والجدير بالذكر أن العامل المنزلي يقوم بتوقيع عقد العمل قبل استقدامه لدولة الكويت، ويصدق على ذلك سفارة الدولة المستقدم منها العامل ووزارة الخارجية.

- حرصت الهيئة على توعية العمالة بكافة فئاتها بحقوقها عبر إصدار نشرات توعوية لأصحاب العمل والعمالة على حد سواء، فبالإضافة إلى وجود موقع للهيئة على شبكة المعلومات الدولية "الانترنت" متاح دخوله للجميع، فقد تضمن نشر كافة التشريعات الكويتية بشأن سوق العمل سواء أحكام القانون أو القرارات الوزارية والإدارية الصادرة تنفيذاً له، وذلك لتمكين أصحاب العمل والعمال من الاطلاع والتعرف على هذه التشريعات.
- كما نشير أيضاً إلى أن الهيئة العامة لها مواقع على أشهر وسائل التواصل الاجتماعي يتم متابعته من كافة المقيمين بالدولة سواء كانوا من العمال أو غيرهم، حيث يتم متابعة البوستات التي تقوم الهيئة بنشرها، فضلاً عن أن الباب مفتوح لكافة الاستفسارات والشكاوى للجميع، ويتم الرد عليها من خلال فريق عمل مختص لدى الهيئة، بالإضافة إلى وجود خط ساخن للتواصل وتلقي الشكاوى.
- نفذت الهيئة العامة للقوى العاملة حملات توعيه خلال عام 2020 من أهمها:
 - 1- توعية أصحاب الأعمال والعمالة الوطنية والعمالة الوافدة بالإجراءات الجديدة والإلكترونية الخاصة بالهيئة خلال جائحة كورونا.
 - 2- حملة توعية للعمالة الوافدة للوقاية من فيروس كورونا وترجمتها إلى (12) لغة.
 - 3- الحملة الإعلامية والتسويقية للتعريف بالإطار العام للخطة الاستراتيجية للهيئة العامة للقوى العاملة - 2024 .2020
 - 4- حملة على مواقع التواصل لتسجيل الباحثين عن عمل بالقطاع الخاص لفئة المقيمين بصورة غير قانونية بمنصة تيسير.
 - 5- حملة توعية بالخدمات الإضافية لخدمة أسهل لأصحاب الأعمال التي سيتم إطلاقها مع بداية عام 2021.

15 - تيسير حصول المهاجرين على الخدمات الأساسية:

- أن الدستور الكويتي والقوانين والإجراءات الوطنية التي صدرت تساوى بين المقيمين الوافدين على ارض الكويت والمواطن الكويتي، وهذا الامر يتجلى ويبرز في عدم التمييز والتساوي بين المواطن الكويتي والمقيم الوافد في الوصول الى الخدمات الصحية أيضاً، حيث ان أي مقيم وافد على ارض الكويت يستطيع دخول أي مستشفى من المستشفيات الحكومية وكذلك العيادات الخارجية لتلقي الخدمات الصحية والعلاج في أي وقت وبذات الآلية المتبعة مع المواطن الكويتي دون أي تمييز ، كما يتم متابعة المرضى المقيمين من قبل الأطباء واعطاءهم مواعيد المراجعة الطبية بذات الآلية المتبعة مع المواطنين وهذا هو الحال ايضاً بالنسبة لصرف الادوية حيث ان المقيم يقوم بصرف الدواء المسجل لحالته من صيدليات وزارة الصحة، وبذلك يتضح ان جميع مستشفيات وزارة الصحة الحكومية لا تمتنع على الاطلاق من استقبال ومعالجة أي انسان على ارض الكويت دون النظر الى جنسيته او أي نوع من أنواع التمييز الأخرى وهذا يجسد رؤيه الكويت في عدم التمييز بجميع أشكاله وانواعه ومساواة المقيم مع المواطن الكويتي من حيث تلقي الخدمات الطبية بجميع مرافقها الحكومية .
- وجه سمو امير دولة الكويت الراحل الشيخ صباح الأحمد الجابر الصباح رحمه الله سمو رئيس مجلس الوزراء في بداية جائحة كوفيد - 19 الى استنفار أجهزة الدولة وإمكانياتها لحماية وسلامة وصحة الانسان في دولة الكويت مواظناً أو مقيماً أو زائراً على حد سواء فالمرض لا يفرق بين إنسان وآخر وانها أمانه في أعناقكم فلا تدخروا جهداً ولا تبخلوا بمال في عدم التمييز بين المواطنين الكويتيين والعمالة والمقيمين الوافدين في الحصول على كافة الخدمات الأساسية التي توفر لهم السلامة العامة، الى جانب تمكين دولة الكويت ممثلة في وزارة الصحة بأجراء الفحوصات اللازمة لكوفيد - 19 للمقيمين الوافدين اسوه بالمواطنين وذلك حرصاً على سلامتهم
- قامت منظمة العمل الدولية ضمن البرنامج المشترك لدعم الهيئة العامة للقوى العاملة بعمل تقييم لتفتيش العمل، حيث تم عقد عدد من الدورات التدريبية في الصحة والسلامة المهنية ومعايير العمل الدولية.
- يشكل المركز الوطني للصحة والسلامة المهنية أحد الإدارات التابعة لقطاع التخطيط والتطوير الإداري بالهيئة أهمية بالغة حيث يقع على عاتقه مراقبة تنفيذ شئون الصحة والسلامة المهنية على الصعيد الوطني والدولي بما يضمن نشر ثقافة السلامة وحماية العاملين في مواقع العمل المختلفة من الأمراض المهنية وإصابات العمل وتحقيق التعاون الإقليمي والدولي في هذا المجال

16 - تمكين المهاجرين والمجتمعات من تحقيق الاندماج والتماسك الاجتماعي الكاملين.

- تحرص دولة الكويت من خلال دستورها والقوانين الوطنية العمل على مناهضة العنصرية والكراهية الدينية، فقد أصدرت القانون رقم 19 لسنة 2012 في شأن حماية الوحدة الوطنية، والذي ينص في مادته الأولى على أن (يحظر القيام أو الدعوة أو الحض بأي وسيلة من وسائل التعبير، على كراهية أو ازدراء أي فئة من فئات المجتمع أو إثارة الفتنة الطائفية أو القبلية أو نشر الأفكار الداعية إلى تفوق أي عرق أو جماعة أو لون أو أصل أو مذهب ديني أو جنس أو نسب، أو التحريض على أعمال العنف لهذا الغرض، أو إذاعة أو نشر أو طبع أو بث أو إعادة بث أو إنتاج أي محتوى أو مطبوع أو مادة مرئية أو مسموعة أو بث أو إعادة بث إشاعة كاذبة تتضمن ما من شأنه أن يؤدي إلى ما تقدم).
 - كما تضمنت المادة الثانية من ذات القانون أنه مع عدم الإخلال بأي عقوبة أشد ينص عليها قانون آخر، يعاقب كل من يرتكب فعلاً يخالف الحظر المنصوص عليه في المادة الأولى من هذا القانون بالحبس مدة لا تزيد على سبع سنوات وغرامة لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تزيد على مائة ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين، ويحكم بمصادرة الوسائل والأموال والأدوات والصحف والمطبوعات المستعملة في ارتكاب الجريمة، وتضاعف العقوبة في حالة العود.
 - وجاءت المادة الثالثة من هذا القانون لتقرر أنه في الأحوال التي ترتكب فيها جريمة من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون من خلال شخص اعتباري، ودون الإخلال بالمسئولية الجزائية للشخص الطبيعي، يعاقب الشخص الاعتباري بالغرامة التي لا تقل عن عشرة آلاف دينار ولا تزيد على مائتي ألف دينار إذا ارتكبت الجريمة باسمه أو لحسابه.
 - وجزائياً نصت المادة (109) من قانون الجزاء رقم 16 لسنة 1960 "كل من خرب أو أتلف أو دنس مكاناً معداً لإقامة شعائر دينية، أو أتى في داخله عملاً يخل بالاحترام الواجب لهذا الدين. وكان عالماً بدلالة فعله، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة واحدة وبغرامة لا تجاوز خمسة وسبعين ديناراً أو بإحدى هاتين العقوبتين.
 - ويعاقب بنفس العقوبة كل من ارتكب فعلاً أخل بالهدوء الواجب لاجتماع عقد في حدود القانون لإقامة شعائر دينية، قاصداً بذلك تعطيلها أو الإخلال بالاحترام الواجب لها، أو تعدى دون حق على أي شخص موجود في هذا الاجتماع.
 - كما نصت المادة رقم (111) من قانون الجزاء الكويتي رقم 16 لسنة 1960 لتجرم أية مظاهر للعنصرية الدينية، حيث نصت على أنه " كل من أذاع، بإحدى الطرق العلنية المبينة في المادة(101)، آراء تتضمن سخرية أو تحقيراً أو تصغيراً لدين أو مذهب ديني، سواء كان ذلك بالطعن في عقائده أو في شعائره أو في طقوسه أو في تعاليمه، يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز سنة واحدة وبغرامة لا تجاوز ألف دينار أو بإحدى هاتين العقوبتين".
 - وجاءت المادة (19) من القانون رقم 3 لسنة 2006 في شأن المطبوعات والنشر التي تضمنت حظر المساس بالذات الإلهية أو القرآن الكريم أو الأنبياء أو الصحابة الأخيار أو زوجات النبي - صلى الله عليه وسلم - . كما نصت المادة (11) من القانون رقم 61 لسنة 2007 ، بشأن الإعلام المرئي والمسموع يحظر على المرخص له بث أو إعادة بث ما من شأنه: المساس بالذات الإلهية أو الملائكة أو القرآن الكريم أو الأنبياء أو الصحابة الأخيار أو زوجات النبي - صلى الله عليه وسلم - أو آل البيت - عليهم السلام - بالتعرض أو السخرية أو التجريح أو بأي وسيلة من وسائل التعبير المنصوص عليها في المادة (29) من القانون رقم 31 لسنة 1970 بتعديل بعض أحكام قانون الجزاء رقم 16 لسنة 1960.
 - إن الأقليات والجماعات تشكل جزءاً كبيراً من التركيبة السكانية في الدولة، وقد اهتمت الدولة بحقوق ممارستها ومشاركتها في الحياة الثقافية في المجتمع، فقد نصت المادة (35) من الدستور على (حرية الاعتقاد المطلقة، وتحمي الدولة حرية القيام بشعائر الأديان طبقاً للعادات المرعية، على ألا يخل ذلك بالنظام العام أو ينافي الآداب) ومن هنا نبين لكم ما يلي:
- اعتراف بثقافة الأقليات وهذا واضح من خلال عدد المدارس الأجنبية والعربية وتنوعها (المدارس البريطانية، والأمريكية، والهندية، والباكستانية، والعربية، والأرمنية، والإيرانية، والكندية، والفلبينية، والفرنسية، والألمانية).
 - احترام ثقافة الأقليات من خلال السماح لها بتنظيم أنشطة وفعاليات بالتعاون مع وزارة التربية والديوان الأميري والمجلس الأعلى للفنون.
 - كما أن الدولة المتمثلة في وزارة الاعلام تعمل على نشر الثقافة بأنواعها من خلال برامج ثقافية التي تبث على قناة العربي وقناة إثراء لتحقيق دمج بناء للأقليات، ومكافحة التمييز، وللحفاظ على الطابع المميز لثقافات الأقليات. بالإضافة إلى عمل أمسيات للأقليات في المجال الفني (موسيقى، وفلكلور، وعروض، وفنون) بالتعاون مع المجلس الوطني لثقافة والفنون والأدب.

- السماح في عرض لوحات فنية في دار الأوبرا، تجسد الهوية الثقافية للأقليات، وذلك لاطلاع الجمهور والمهتمين بمثل تلك الثقافات.
- معرض الكتاب السنوي الذي حمل على مدى نصف قرن رسالة التنوع الثقافي في اللغات، واحترام الأديان، والتعرف على عادات وتقاليد المجتمعات والشعوب.
- بالإضافة إلى الأنشطة المدرسية، والتي تتمثل في القيام بزيارات للمتاحف في دولة الكويت أو كتابة مشروع بحث حول الدول وثقافتها (الدينية، والاجتماعية، والاقتصادية ونظام الحكم....).

- كما يقوم المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب على تعزيز التبادل الثقافي مع العديد من الدول من أجل إبراز دور الحضارات وذلك من خلال القيام بفعاليات وأنشطة يوصل فيها الثقافات الفكرية والفنية إلى الناس من كافة الفئات، وبناء على ذلك فإن دولة الكويت لا تمنع ممارسة الحقوق والحريات الفكرية والثقافية ولا تشكل قيوداً عليها، بل تشجع على التنوع الفكري والحضاري والثقافي في الدولة طالما لا يمس بالذات الإلهية والأميرية، وعدا ذلك نرحب بكل المشاركات من جميع الفئات الدينية والاجتماعية والثقافية والفكرية.

17 - القضاء على جميع اشكال التمييز وتعزيز الخطاب العام المستند الى الادلة من أجل التأثير على تصورات العامة عن الهجرة.

- حظر دستور دولة الكويت التمييز بكافة أشكاله وصوره حيث نصت المادة (7) " العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين "، كما نصت المادة (29) "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين"، فضلاً عن أن تعريف "العامل" الوارد في المادة (1) من القانون 6 لسنة 2010 جاء تعريفاً عاماً وشاملاً لكل ذكر أو انثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته وشرافه مقابل أجر
- صادقت دولة الكويت على اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري (1968)، واتفاقية العمل الدولية رقم (111) المعنية بالقضاء على التمييز في شغل الوظائف (1966)، وانعكست احكام هذه الاتفاقية على التشريعات الوطنية منها القانون رقم 6 لسنة 2010 حيث لم يميز بين العامل الوطني والعامل الاجنبي فجميعهم يتمتعون بنفس المميزات والحقوق المنصوص عليها بالقانون.

18 - الاستثمار في تنمية المهارات وتيسير الاعتراف المتبادل بالمهارات والمؤهلات والكفاءات.

- أنشأت غرفة وتجارة وصناعه الكويت في عام 2003 مركز عبدالعزيز حمد الصقر للتنمية والتطوير، والذي يقوم بتقديم برامج تدريبية قصيرة الأجل وبرامج مهنية وبرامج طويلة الأجل تلبي الاحتياجات المتجددة للعاملين في بيئة الأعمال المحلية، وتأهلهم لمواكبة كل جديد فضلاً عن تنمية المعارف والخبرات والمهارات التي تقلل من مخاطر الأعمال. ويتعاون المركز في تقديم برامجه مع العديد من المؤسسات المحلية والعالمية، وعلى رأسها، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي والصندوق الوطني لرعاية وتنمية المشروعات الصغيرة والمتوسطة وجامعة مانشستر والاتحاد العالمي للالتزام (ICA) ويبين الشكل المقابل الاتجاه العام المتنامي لعدد البرامج والمدربين لدى المركز خلال السنوات الخمس السابقة لجائحة كوفيد-19.
- ولعل إعطاء بعض الأمثلة على البرامج التدريبية التي يقدمها المركز تبين مدى شمولية نظرتة وتجاوبه مع بيئة الأعمال وحجم المعرفة التي يقوم بنشرها وقيمة المخاطر التي يساعد العاملين والمبادرين وأرباب العمل أن يتجنبوها. ومن تلك البرامج: التحليل المالي للبيانات المالية المنشورة؛ أساسيات إبرام العقود وأفضل الممارسات في صياغتها؛ أساسيات تحليل وإدارة المخاطر؛ الشهادة الدولية الاحترافية المتقدمة في الالتزام الرقابي؛ الشهادة الدولية الاحترافية في مكافحة الأموال وتمويل الإرهاب؛ مستجدات قانون العمل في القطاع الأهلي 2010/6؛ الهندسة القيمة؛ التصميم والجرافيك؛ مشروع تأهيل وتدريب المبادرين للمشروعات الصغيرة والمتوسطة؛ اللغة الانجليزية للأعمال؛ والتنبؤ باستخدام البيانات والذكاء الاصطناعي.

- رغم الإغلاق والاحترافية المصاحبة لجائحة كوفيد-19، واصل مركز عبدالعزيز حمد الصقر ومؤسسة الكويت للتقدم العلمي عملهما بجد. ونجح المركز خلال عام 2020 في إقامة 27 برنامجاً تدريبياً، استفاد منها 727 متدرب، وقدم المركز مجالات تناسب اقتصاديات ما بعد الجائحة مثل التسوق الرقمي والتجارة الالكترونية.

- كما أشرنا سابقاً بأن دولة الكويت عضو في اللقاء التشاوري لحوار ابو ظبي ومن أبرز مخرجات هذا الحوار تقريب وجهات النظر في كيفية الموازنة بين مواصفات ومهارات العمال المستقدمين واحتياجات الوظائف التي سيشرعون في شغلها، والنقاش المتواصل حول كيفية تطوير النماذج البديلة للمعمول بها حالياً لتوثيق المهارات، والعمل على الاعتراف المتبادل بها بين الدول في إطار ثنائي أو جماعي.
- كما ان التشريعات الوطنية تتيح الحصول على شهادة نهاية الخدمة تتضمن بياناً بمدى خدمته وعمله وآخر أجر تقاضاه العامل، خالية من أية عبارات مسيئة لك أو تقلل من فرصه في الحصول على عمل آخر، بالإضافة الى امكانية الحصول على اجازة دراسية بموافقة صاحب العمل.
- قامت الهيئة بالتعاون مع الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب بإطلاق دبلوم مفتشي العمل، وذلك لتدريب عدد (210) مفتش من الذكور والإناث خلال السنوات من 2019 إلى 2023، حيث تستهدف تأهيل مفتشين متخصصين ومؤهلين للقيام بالتفتيش على أصحاب العمل في كافة مجالات التفتيش سواء تلك التي تتعلق ببيئة العمل أو تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، كما تضمنت العديد من البرامج التدريبية المتعلقة بالعلاقات الدولية والتفتيش وفرض النزاعات بين أصحاب العمل (علاقات العمل) تمهيداً لتكوين الكوادر الوطنية ذات الوعي الثقافي والمهني المؤسس على معايير علمية تتواءم مع أحدث مناهج التعليم.
- اعتماد برنامج تدريب المدربين لعدد (25) موظف.
- تم عقد برنامج تدريبي لإدارة المشاريع (Basics of Project Management) وقد نجح (23) مدير مشروع في المستوى الاول.

19 - خلق ظروف تساعد المهاجرين والمغتربين على المساهمة الكاملة في التنمية المستدامة في جميع البلدان:

- لقد التزمت دولة الكويت خلال القمة العالمية للتنمية المستدامة المنعقدة على هامش أعمال الجمعية العامة للأمم المتحدة في سبتمبر 2015، بصفتها احدى الدول المشاركة في اجندة 2030 للتنمية المستدامة، بتطبيق أهدافها على المستوى الوطني، وتسعى دولة الكويت لتحقيق أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر بصورة متكاملة ومترابطة وغير قابلة للتجزئة، وبأبعادها الثلاث الاقتصادية والاجتماعي والبيئي، لذلك اعتبرنا أهداف التنمية المستدامة أساساً لكافة أولوياتنا التنموية.
- وفي هذا الصدد فقد عملت الأمانة العامة على موازنة أهداف التنمية المستدامة مع الخطة الإنمائية متوسطة الأجل للسنوات (2015-2016 / 2019-2020)، وما تبع ذلك من تحديد لسبع ركائز للتنمية في إطار حملة " كويت جديدة" من الخطة السنوية (2017-2018) بهدف تسريع وتيرة تحقيق رؤية الكويت 2035، كما تم إنشاء المرصد الوطني للتنمية المستدامة واستشراف المستقبل بالأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، من أجل التأكد من مطابقة أهداف التنمية المستدامة مع الخطط الاستراتيجية والخطط الإنمائية. وتم أيضاً ربط أولويات برنامج عمل الحكومة للفصل التشريعي الخامس عشر (2016-2017 / 2019-2020)، في نسخته (2017-2018) ، بحيث تتوافق مع تنفيذ أهداف التنمية المستدامة حيث تمت صياغة برنامج عمل الحكومة تحت شعار " نحو تنمية مستدامة"
- وامثالاً لمسئوليات دولة الكويت باعتبارها أحد الدول الأعضاء الموقعة على أجندة أهداف التنمية المستدامة، وانطلاقاً من تكليف الأمانة العامة للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية المستدامة بإعداد تقارير دولة الكويت الوطنية السنوية الطوعية المعنية بأهداف التنمية المستدامة، فقد قامت الأمانة بتشكيل اللجنة الوطنية التوجيهية الدائمة لتنفيذ أجندة 2030 لأهداف التنمية المستدامة برئاسة الأمين العام للمجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، وبعضوية كل من الإدارة المركزية للإحصاء، ووزارة الخارجية، وبمشاركة القطاع الخاص والمجتمع المدني، ومراقبين من منظمات التنمية الدولية ومنهم البنك الدولي، البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة، ومحليين ومنهم ديوان المحاسبة.
- أما بالنسبة لتقرير الاستعراض الوطني الطوعي حول تطبيق أهداف التنمية المستدامة لعام 2019، فقد عرض وفد كويتي امام منتدى الأمم المتحدة السياسي رفيع المستوى الذي عقد تحت شعار " تمكين الناس وضمّان الإدماج والمساواة " في نيويورك التقرير الأول للكويت حول أهداف التنمية المستدامة 2030 وذلك بمشاركة جهات حكومية وأهلية ومنظمات المجتمع المدني. وقد لاقى التقرير ردود فعل إيجابية أكد أن هذا الاستعراض الوطني الطوعي لدولة الكويت لعام 2019 هو بالفعل خير شاهد على تصميم القيادة السياسية والرسمية على المضي قدماً في تنفيذ التزام دولة الكويت بأهداف وغايات ومقاصد الأجندة الأممية للتنمية المستدامة 2030، وبرؤية دولة الكويت 2035 نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

- والاطلاع على التقرير الطوعي الأول يرجى زيارة الرابط التالي:

<https://scpd.gov.kw/archive/التقرير الوطني الطوعي الأول لأهداف التنمية المستدامة.pdf>

20 - تشجيع ارسال التحويلات المالية بوسائل اسرع واكثر امانا واقل كلفة، وتيسير الاندماج المالي للمهاجرين:

- لا تحظر القوانين الوطنية تحويل الاموال والمنافع التي تحصل عليها العامل الوافد من خلال عملهم في دولة الكويت، حيث يشترط أن تتوفر للعمل الوافد المتعاقد أن يكون لديه هوية شخصية صالحه حتى يستطيع أن يقوم بتحويل ايه أموال، الي جانب يحق له أن يفتح حساب بنكي والاحتفاظ بأموال بطريقه آمنه.

21 - التعاون على تيسير عودة المهاجرين والسماح بإعادة دخولهم بصورة أمنة تصون كرامتهم، وكذلك إعادة ادماجهم ادماجاً مستداماً.

- قامت الهيئة العامة للقوى العاملة بمعالجة العديد من حالات للاتجار بالأشخاص في الكويت وإعادتهم إلى بلادهم عن طريق برنامج "العودة الطوعية وإعادة الإدماج"، بالتعاون مع وزارة الداخلية والمنظمة الدولية للهجرة، حيث تضمنت عملية العودة الطوعية تقييم خطر ما قبل العودة للضحايا في مجتمعاتهم الأساسية، وإجراء فحوصات طبية للتأكد من القدرة على السفر، وتخصيص مبالغ مالية لتيسير إعادة الإدماج عبر مشروع متناهي الصغر أو إكمال التعليم بتكلفة تحملها صندوق الطوارئ التابع للمنظمة الدولية للهجرة

22 - انشاء آليات من أجل تحويل استحقاقات الضمان الاجتماعي والاستحقاقات المكتسبية:

- تحرص حكومة دولة الكويت ممثلة بالهيئة العامة للقوى العاملة من خلال ادارة علاقات العمل والوحدات التنظيمية التابعة لها على متابعة شكاوى العمال وأصحاب الأعمال حول منازعات العمل ومنازعات تصاريح العمل وما يتم اتخاذه من إجراءات مناسبة بشأن التسوية الودية أو الإحالة إلى القضاء والتأكد من مدى مطابقتها لأحكام القانون والقرارات الصادرة بهذا الشأن.

- ولقد أصبح متاح حالياً على موقع الهيئة العامة للقوى العاملة تحت باب خدمات البوابة العمالية تقديم شكوى عمالة بالاستحقاقات المكتسبة لدي العامل (مكافأة نهاية الخدمة، راتب متأخرة، أجر مقابل ساعات عمل إضافية، أجر مقابل ايام عطلات نهاية الاسبوع أو عطلات رسمية، أجر مقابل اجازة وضع، أجر مقابل التعويض عن الاضرار المادية والأدبية، التعويض عن باقي مدة العقد وغيرها من الخدمات التي تمكن العامل الحصول على المنافع التي تحصل عليها من خلال عقود العمل التي ابرمها مع صاحب العمل).

23 - تعزيز التعاون الدولي والشراكات العالمية تحقيقاً للهجرة الامنة والمنظمة والنظامية:

- تعقد الهيئة اجتماعات بشكل دوري مع ممثلي السفارات والبعثات الدبلوماسية بدولة الكويت، وذلك لنشر ما يستجد من تعديلات تشريعية تتعلق بقانون العمل، فضلاً عن القرارات والتعاميم الصادرة عن الهيئة فيما يخص الضوابط المفروضة بسوق العمل، وتشكل هذه الاجتماعات نواة يمكن الوقوف – من خلالها - على أهم المشاكل والمعوقات التي تواجه العمالة الوافدة، والعمل على متابعتها وإيجاد الحلول لها بشكل سريع ومرن من خلال فرق متخصصة.

- تعاون دولة الكويت مع المجتمع الدولي في مجال العمل من خلال الآتي:

- التصديق على (19) إتفاقية دولية متعلقة بالعمل.

- وتوقيع (21) مذكرة تفاهم ثنائية مع البلدان المرسله للعمالة

- المشاركة في مبادرة تمكين مع المنظمة الدولية للهجرة

- وتنفيذ البرنامج الوطني للعمل اللائق 2018-2020 (DWCP).

- اللقاء الوزاري التشاوري "حوار أبو ظبي" هو: آلية تشاورية بين الدول المستقبلية والمرسله للعمالة على مستوى الوزراء تعقد اجتماعاتها كل سنتين، تساهم بشكل فاعل رفع مستوى التعاون بين الدول المصدرة والدول المستقبلية

للعمالة مما ينعكس على أوضاع تلك العمالة أولاً واقتصادات تلك الدول المرسلّة ثانياً حيث يعود عليها بالفائدة في تنفيذ خططها التنموية.