

مواجهة الشركات الأجنبية للنزاعات
العمالية بعد الغاء شرط الوكيل المحلي



للاستشارات القانونية وأعمال المحاماة
Advocates & Legal Consultants

في 21 يناير 2024، ألغى القانون رقم 1 لسنة 2024 شرطًا قائمًا منذ فترة طويلة يلزم الشركات الأجنبية بالعمل في دولة الكويت من خلال وكيل محلي، مما فتح فرصًا وتحديات جديدة أمام الشركات الأجنبية ويُعد هذا التغيير تحولًا كبيرًا في بيئة الأعمال التجارية في الكويت حيث يمنح الشركات الأجنبية مسارا آخر للسيطرة المباشرة على عملياتها في البلاد ورغم أن هذا يسهل العمليات التجارية فإنه يعرض الشركات الأجنبية لمسؤولية أكبر خاصة عندما تنشأ نزاعات العمل. بغياب دور الوكيل المحلي كوسيط وجب على الشركات الأجنبية الآن إدارة علاقاتها مع الموظفين والامتثال لقوانين العمل مباشرة مما يخلق فرصًا ومخاطر في آن واحد لإدارة القوى العاملة لديها.

أثر إلغاء شرط الوكيل المحلي

سابقًا، كانت الشركات الأجنبية الراغبة في العمل في الكويت ملزمة بالشراكة مع وكيل محلي يتولى غالبًا مسؤولية إدارة الموظفين وتمثيل الشركة الأجنبية في المسائل القانونية والإدارية ومع إزالة شرط الوكيل المحلي أصبح بإمكان الشركات الأجنبية العمل بشكل مستقل مما يمنحها القدرة على إدارة القوى العاملة والعقود والالتزامات القانونية مباشرة.

ورغم أن هذا الاستقلال يمكن أن يبسط العمليات فإنه يلقي بعبء الامتثال لقوانين العمل الكويتية بالكامل على الشركة الأجنبية ودون وجود الوكيل المحلي كوسيط وجب على الشركات الأجنبية الآن أن تفهم تمامًا وتتنقل بين قوانين العمل الكويتية، التي توفر حماية قوية للموظفين.

التحديات الرئيسية للنزاعات العمالية

1. المسؤولية المباشرة عن النزاعات العمالية

مع الغاء شرط الوكيل المحلي تكون الشركات الأجنبية الراغبة في إنشاء فرع محلي مسؤولة بشكل مباشر عن جميع مسائل التوظيف وهذا يشمل عقود العمل والأجور وظروف العمل وحل النزاعات من ضمنهم النزاعات العمالية لا سيما فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة أو إنهاء العلاقة العمالية أو الأجور غير المدفوعة أو ظروف العمل وستضطر الشركة الأجنبية للتعامل مع تلك المسؤولية بشكل مباشر بدلا من الوكيل المحلي.

وهذا يعني أن أي إخفاق في الامتثال لقوانين العمل الكويتية يمكن أن يؤدي إلى اتخاذ إجراءات قانونية ومحاسبة الشركة الأجنبية في المحاكم الكويتية لذلك أصبح من الضروري للشركات الأجنبية أن تفهم تماما التزاماتها بموجب قوانين العمل الكويتية لتجنب النزاعات المكلفة.

2. الامتثال لقوانين العمل المحلية

توفر قوانين العمل الكويتية حماية قوية للعمال وخاصة الوافدين الذين يشكلون جزءا كبيرا من القوى العاملة وتشمل اللوائح الرئيسية قواعد صارمة بشأن الأجور وساعات العمل وإجراءات إنهاء الخدمة واستحقاقات نهاية الخدمة ويجب على الشركات الأجنبية التأكد من أن ممارسات التوظيف الخاصة بها تتماشى تماما مع هذه القواعد.

بدون وكيل محلي لإدارة علاقات العمل ستحتاج الشركات الأجنبية إلى التعرف على تعقيدات قانون العمل الكويتي وضمان امتثال جميع عقود العمل والسياسات والإجراءات للمعايير المحلية وغالبا ما يؤدي إلى مطالبات قانونية وإلحاق ضرر بالسمعة يؤدي إلى عقوبات شديدة.

3.نسبة التكويت والتوظيف

إلغاء شرط الوكيل المحلي لا يعفي الشركات الأجنبية من سياسات التوظيف الأوسع في الكويت ولا سيما مبادرة التكويت وبموجب هذه السياسة يتعين على الشركات توظيف نسبة معينة من المواطنين الكويتيين في قطاعات محددة بما في ذلك البنوك والنفط والصناعات الرئيسية الأخرى.

يجب على الشركات الأجنبية ضمان امتثالها لنسبة التكويت أو مواجهة عقوبات بما في ذلك القيود المفروضة على الحصول على تصاريح عمل جديدة كما يمكن أن تنشأ نزاعات عمالية إذا كانت هناك توترات بين المواطنين الكويتيين والوافدين حول الأمن الوظيفي أو الترقيات. يعد إدارة القوى العاملة بشكل فعال أمراً ضرورياً للحفاظ على بيئة عمل متناغمة وتجنب النزاعات المحتملة.

استراتيجيات للحد من النزاعات العمالية

1. عقود وسياسات التوظيف الشاملة

مع المسؤولية المباشرة عن إدارة الموظفين يجب على الشركات الأجنبية ضمان أن جميع عقود العمل والسياسات الداخلية شاملة وواضحة ومتوافقة مع قوانين العمل الكويتي ويجب أن تحدد العقود والسياسات الداخلية الشروط المتعلقة بالأجور وساعات العمل والمزايا وإجراءات إنهاء الخدمة ومن المهم أيضاً إدراج آليات واضحة للتظلم وتسوية النزاعات لمعالجة أي مشاكل قد تنشأ. يجب مراجعة سياسات التوظيف بانتظام لضمان الامتثال لأي تحديثات لقانون العمل الكويتي.

2.التدقيق الدوري للقانون والامتثال

على الشركات الأجنبية إجراء عمليات تدقيق منتظمة لممارسات التوظيف لضمان الامتثال لقوانين العمل المحلية ويجب أن تقوم عمليات التدقيق هذه بمراجعة العقود وسجلات الموظفين ومدفوعات الأجور والامتثال لحصص التوظيف. من خلال تحديد القضايا المحتملة في وقت مبكر ، يمكن للشركات الأجنبية منع النزاعات من التصعيد وحماية نفسها من المطالبات القانونية.

كما ينصح بالاستعانة محامٍ محلي من ذوي الخبرة في قانون العمل الكويتي لتقديم الإرشادات بشأن الامتثال والمساعدة في التنقل في أينزاعات محتملة.

3.إدارة الأزمات وحل النزاعات

يمكن أن تنشأ نزاعات عمالية في أي وقت ويجب أن تكون الشركات الأجنبية مستعدة بخطة واضحة لإدارة الأزمات وحل النزاعات ويجب أن تتضمن هذه الخطة خطوات لمعالجة شكاوى الموظفين وإجراء تحقيقات داخلية وحل النزاعات من خلال التفاوض أو الوساطة.

غالباً ما تبدأ عملية تسوية المنازعات العمالية في الكويت بالوساطة من خلال وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ويجب أن تكون الشركات الأجنبية على دراية بهذه العملية وأن تعمل على حل النزاعات من خلال الوساطة قبل أن تتصاعد إلى التقاضي ويمكن أن يؤدي اتباع نهج استباقي لحل النزاعات إلى تقليل التكاليف القانونية وحماية سمعة الشركة.

4. فهم الإطار القانوني الكويتي

في حين أن الشركات الأجنبية لديها الآن سيطرة مباشرة أكبر على عملياتها يجب عليها أيضا التنقل في الإطار القانوني الكويتي للنزاعات العمالية والذي يميل إلى تفضيل الموظفين وفي حالة تعذر حل النزاع من خلال الوساطة قد يتم رفع القضية إلى المحكمة حيث يجب أن تكون الشركات الأجنبية حاضرة في المحاكم المحلية ومستعدة للدفاع عن تصرفاتها وفقا للقوانين المحلية.

على الشركات الأجنبية ضمان حصولها على الخبرة القانونية المحلية لإرشادها عبر النظام القانوني الكويتي وضمان إمكانية الدفاع عن أفعالها في حالة وجود مطالبة قانونية.

الخلاصة

بينما تتمتع الشركات الأجنبية الآن بسيطرة أكبر على عملياتها فإنها تتحمل أيضا المسؤولية الكاملة عن الامتثال لقوانين العمل الكويتية والإدارة المباشرة للنزاعات العمالية ومن خلال إبرام عقود عمل واضحة وإجراء عمليات تدقيق منتظمة للامتثال والاستعداد للنزاعات المحتملة يمكن للشركات الأجنبية التخفيف من المخاطر المرتبطة بنزاعات العمل ويعد فهم قوانين العمل وآليات تسوية المنازعات في الكويت أمرا بالغ الأهمية للشركات الأجنبية لحماية عملياتها وسمعتها في هذا السوق المتطور.

ومع استمرار الكويت في إعطاء الأولوية للتكويت والإصلاحات في قوانين العمل، يجب على الشركات الأجنبية أن تظل يقظة في ضمان توافق ممارسات التوظيف لديها مع المتطلبات المحلية. سيكون الإدارة الفعالة للعلاقات العمالية المفتاح للحفاظ على قوة عاملة مستقرة ومنتجة في بيئة الأعمال التنافسية في الكويت.



المحامي / مشاري الحميدان

للاستفسارات أو الحصول على مزيد من التوضيحات حول كيفية تطبيق هذه الأحكام أو أي مسائل قانونية أخرى يمكنكم التواصل معنا عبر البريد الإلكتروني:

✉ info@mashora.com.kw

✉ meshari@mashora.com.kw

☎ +965 2240 4470

✉ info@mashora.com

🌐 www.mashora.com.kw



Mashora Tower, Qibla, Abu Bakr
Street, Kuwait