

الإطار القانوني للإضراب غير المنظم وإيقاف العمل بسبب الأوبئة في القطاعات ذات الأهمية الاقتصادية للدولة "بالتطبيق على عمال القطاع النفطي في دولة الكويت"

الدكتور/ ظفر محمد الهاجري

أستاذ مشارك

أكاديمية سعد العبد الله للعلوم الأمنية

دولة الكويت

ملخص:

يعتبر قطاع النفطي في دولة الكويت عماد الدخل القومي للبلاد والركيزة الأساسية لأمنها الاقتصادي، ويعتبر العاملون في هذا القطاع هم أساس الإنتاج وعماد العملية التجارية في هذا المجال.

إن مشكلة البحث تكمن في عدم وجود تنظيم قانوني لممارسة الإضراب عن العمل في التشريع الكويتي، وكذلك توقف العمل الكلي أو الجزئي نتيجة وجود ظرف طارئ كجائحة انتشار فيروس كورونا يمنع ممارسة العمل بسبب تخوف العامل من الإصابة، وهو ما يمثل مشكلة تشريعية لا بد من الوقوف على أبعادها التنظيمية.

هذا البحث سوف يتناول مفهوم الإضراب والتوقف عن العمل في القطاعات ذات الأهمية الاقتصادية، ثم يستعرض مصادر الحق في الإضراب والتوقف عن العمل بسبب الأوبئة في التشريع الكويتي. هذا البحث سوف يناقش أيضاً حق الإضراب والتوقف عن العمل بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد في التشريع الكويتي. وأخيراً سوف يتناول مشروعية حق الإضراب في التشريعات المقارنة وآلية ممارسته والآثار المترتبة عليه.

مقدمة:

يعتبر قطاع النفط في دولة الكويت عماد الدخل القومي للبلاد، والركيزة الأساسية لأمنها الاقتصادي، ويعتبر العاملون في هذا القطاع هم أساس الإنتاج وعماد العملية التجارية في هذا المجال باعتبار أن القوى البشرية هي المحرك الأهم في أي قطاع، ولاشك أن استمرارية العمل في شتى المجالات مرهونة بعدة عوامل لعل أهمها عدم توقف العمال عن أداء عملهم عن طريق الإضرابات كوسيلة ضغط لتحقيق مطالب معينة أو تحسين ظروف عملهم أو حتى بغرض الضغط على القيادة السياسية في بعض

الأحوال، وفي النهاية تكون المحصلة واحدة وهي وقف العمل كلياً أو جزئياً في مجال عمل معين، أيضاً قد يتوقف العمل في بعض القطاعات العامة بشكل كلي أو جزئي بناء على وجود خطر يهدد الصحة العامة، وهنا قد يكون التوقف نتيجة لصدور قرار سيادي بوقف العمل أو بناء على تخوف من قبل العامل، وفي النهاية تكون المحصلة واحدة وهي توقف عجلة الإنتاج، ومن هنا يمكن القول إن اختلاف القطاع محل التوقف يختلف أثره بحسب اختلاف أهميته في اقتصاد الدولة، ولا يعني ذلك التفرقة بين حقوق عمال وغيرهم حسب القطاع الذي يعملون فيه، إنما تتم التفرقة من ناحية الآثار التي تترتب على الإضراب أو التوقف عن العمل بحسب طبيعة القطاع ومدى تعلقه بالمصالح العام والأمن العام والصحة العامة، وكافة المصالح الأساسية في البلاد، وكذلك مصدر التوقف أو السبب المبني عليه توقف العمل في هذا القطاع، فقد يكون حظر الإضراب مبرراً في بعض القطاعات ذات الأثر المباشر على المصالح العليا للبلاد كأجهزة الشرطة والدفاع والصحة...إلخ، وقد يجد توقف العامل ما يبرره إن كان مبنياً على خطر يهدد صحته، فيختلف مدى تأثير المصالح العام من دولة إلى أخرى ما بسبب توقف عمال النفط عن العمل بمدى ارتباط اقتصاد الدولة بهذا القطاع، وسبب التوقف.

وفي دولة الكويت تعتبر القطاعات النفطية وما يرتبط بها من صناعات، هي مصدر الدخل لميزانية الدولة، فهل يبرر ذلك حظر الإضراب في هذا القطاع، أو محاسبة العامل المتوقف عن العمل خوفاً من الإصابة بمرض منتشر ومعدٍ كما هو الحال بالنسبة لجائحة كورونا. فهذا القطاع متعلق بمصالح الدولة العليا وأمنها الاقتصادي، أم أنه يحظر التوقف، ومبحث هذا التساؤل يرجع إلى أن التشريع الكويتي لم يبيح الإضراب أو يتناول بالتنظيم التوقف نتيجة وجود خطر يهدد العامل بأي شكل من الأشكال، فإن كان الأمر كذلك، فما هي الوسيلة المشروعة التي يمكن اللجوء إليها من قبل عمال النفط للحصول على حق لهم تعذر عليهم تحقيقه بالطرق العادية، والمقررة في المواد (١٢٣/١٣٢) من القانون الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م بالنسبة للإضراب أو الآلية القانونية للتوقف في حالة وجود خطر صحي بالنسبة لقطاع يمس الأمن العام الاقتصادي للدولة؟

وبالنسبة للإضراب فقد أضرب عمال النفط في دولة الكويت في ١٧ / أبريل من العام ٢٠١٧م، بعد فشل النقابات العمالية في التوصل لحل يرضي الأطراف، وذلك على خلفية خفض المزايا المالية للعاملين في هذا القطاع، مما ترتب عليه آثار سلبية على الاقتصاد الوطني الكويتي، في حين لم يتمكن التنظيم التشريعي لمنازعات العمل الجماعية في الكويت من حل الإشكالية القائمة، بل لوحث الحكومة إبان هذه الأزمة

بحل النقابات، وأغفلت طريق التعديل التشريعي لاحتواء هذه الأزمة والأزمات المستقبلية التي قد تنشأ بسبب الإضرابات بطريقة لا تؤثر على صالح الدولة العام.

كما توقف العمل في عدد من القطاعات أو تم تخفيف الحضور لمقرات العمل بعد انتشار فيروس كورونا المستجد في دولة الكويت والعالم، ومما يثر عدداً من الإشكاليات هو خلو التشريع من توصيف قانوني لهذه الظروف وطريقة إدارتها نظراً لتهديد صحة العمال وارتباطها بالأمن الاقتصادي.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في عدم وجود تنظيم قانوني لممارسة الإضراب عن العمل في التشريع الكويتي، وكذلك توقف العمل الكلي أو الجزئي نتيجة وجود ظرف طارئ كجائحة انتشار فيروس كورونا يمنع ممارسة العمل بسبب تخوف العامل من الإصابة، وهو ما يمثل مشكلة تشريعية لا بد من الوقوف على أبعادها التنظيمية.

منهج البحث:

يعتمد البحث على المنهج التحليلي في دراسة النصوص القانونية في التشريع الكويتي، والمنهج المقارن للوقوف على نقاط القوة والضعف في هذا التنظيم.

خطة البحث:

سوف نتناول موضوع البحث من خلال أربعة مباحث:

المبحث الأول: مفهوم إضراب العمال وتوقفهم عن العمل في القطاعات ذات الأهمية الاقتصادية (عمال النفط في دولة الكويت)

المبحث الثاني: مصادر الحق في الإضراب والتوقف عن العمل بسبب الأوبئة في التشريع الكويتي

المبحث الثالث: حق الإضراب والتوقف عن العمل بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد في التشريع الكويتي

المبحث الرابع: مشروعية حق الإضراب في التشريعات المقارنة وآلية ممارسته والآثار المترتبة عليه

المبحث الأول

مفهوم إضراب العمال وتوقفهم عن العمل في القطاعات ذات الأهمية الاقتصادية

(عمال النفط في دولة الكويت)

الإضراب حق تكفله غالبية التشريعات الوطنية والاتفاقيات الدولية، ويتمثل الإضراب في التوقف الإرادي والمؤقت عن العمل باتفاق بين العمال؛ وذلك بغرض الضغط وتحقيق الأهداف التي اختلف عليها العمال وأصحاب العمل^(١).

أما التوقف بسبب جائحة صحية كانتشار وباء فيروس كورونا المستجد فإن مفهوم هذا التوقف إنما هو توقف مبرر بسبب أجنبي عن طرفي العقد، وقد يكون التوقف بقرار من الجهات السيادية في الدولة أو بسبب خوف العامل من الإصابة، وهنا لا يأخذ حكم التوقف الإرادي المتمثل في الإضراب، كما أن هذا النوع من التوقف لا يصحبه أي مطالبات أخرى، ونعتقد أن على المشرع أن يتدخل لوضع تنظيم قانوني لمثل هذه الفرضيات بما يحقق مصالح طرفي عقد العمل.

أما الإضراب فلا يتم اللجوء إليه كوسيلة لفض منازعات العمل الجماعية إلا بعد استنفاد كافة الطرق الأخرى الودية والرسمية منها، ومع ذلك فالإضراب وإن كان وسيلة مهمة لتحقيق التوازن بين طرفي علاقة العمل، إلا أنه وسيلة خطيرة لما يترتب عليها من آثار اقتصادية واجتماعية سلبية، ويتفاقم الوضع بصورة أكبر إذا تعلق الإضراب بعمال صناعة استراتيجية تتعلق بالأمن الاقتصادي للدولة كحالة عمال النفط في دولة الكويت.

لذلك لم يكن الإضراب كوسيلة للتعبير عن عدم الرضا من قبل العمال مقبولاً في

(١) RIVERO Jean, SAVATIER Jean, Droit du travail, 13ème éd, PUF, Paris, 1993, p 339

هناك عدد من التعريفات الفقهية التي اختلفت في المبنى وتوحدت في ذات المعنى حيث اعتبرت الإضراب هو توقف بالاتفاق بين العمال عن العمل لأهداف تتعلق بالعمل ولمدة زمنية، وفي العموم هو توقف إرادي عن العمل للمزيد انظر:

د. سليمان محمد الطماوي - مبادئ القانون الإداري - دار الجامعة الجديدة للنشر الإسكندرية - ٢٠٠٥ - ص ٢٠٢، محمد بكر حسين - الوسيط في القانون الإداري - دار الفكر العربي - الإسكندرية ٢٠٠٦م - ص ١٩٠٠.

وقت سابق، فقد ظل فترة طويلة من الزمن ينظر إليه كأحد مظاهر الفوضى، بل كانت بعض التشريعات تعتبر الإضراب عن العمل جريمة يعاقب عليها القانون^(٢).

فالاعتراف بمشروعية الحق في الإضراب لم يأت بشكل مباشر أو كان وليد نزاع واحد، إنما كان الاعتراف به كحق نتيجة نضال عمالي استمر رداً طويلاً من الزمن بين اللامشروعية والمشروعية والتنظيم القانوني لممارسته، وبقي في بعض التشريعات في منطقة رمادية مع الإقرار بمشروعيته، ووضع ضوابط قانونية تشدد من ممارسته، والإقرار بمشروعية هذا الحق - من وجهة نظرنا - إنما ارتبط ارتباطاً وثيقاً بتطور دور الدولة واعتناقها النظام الاشتراكي أو الرأسمالي ومدى ديمقراطية نظام الدولة.

ويستمد الحق في الإضراب مشروعيته من المواثيق الدولية والتشريعات الوطنية. وفيما يخص عمال القطاع النفطي في دولة الكويت والخاضعين للقانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في القطاع النفطي لم يتطرق لمعالجة مسألة إضراب عمال النفط في الكويت، وكذلك القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م الذي جعل التوقف عن العمل محظوراً؛ مما يمكن القول معه أن التشريع الكويتي يتبنى اتجاه حظر الإضراب عموماً. فإضراب عمال القطاع النفطي يعتبر كأى إضراب عمالي آخر، وإن كل ما هناك أن القطاع النفطي تتزايد أهميته في الدول التي يعتمد اقتصادها عليه كمصدر دخل رئيسي للدولة^(٣)، وإلا كان الإضراب في هذا القطاع عادياً كأى إضراب آخر، وسندرس فيما يلي التنظيم التشريعي لهذا لحل النزاعات العمالية في التشريع الكويتي مع الأخذ بعين الاعتبار ظروف صناعة النفط في دولة الكويت.

(٢) مثال ذلك التشريع الفرنسي القديم

CRISTAU Antoine, Grève et contrats, Thèse pour l'obtention du grade de docteur, université Paris II, 1999, p 4.

وفي مرحلة لاحقة اعترف المشرع الفرنسي بالحق في الإضراب بعد ردح طويل من الرفض القضائي والتشريعي، ثم في مرحلة لاحقة اعترف به دستورياً فيما عدا بعض الفئات التي نص عليها صراحة وذلك فيما يتعلق بالأمن والدفاع، وهو ما أكدته مجلس الدولة الفرنسي بقراره الصادر في ٢٨ / جويلية ١٩٨٧م، فعلى سبيل المثال تضمنت المادتان ٤١٤ و ٤١٥ من قانون العقوبات الفرنسي ١٨١١م تجريم كل محاولة لوقف العمل.

<https://www.mof.gov.kw/MofBudget/PDF/Minister-stat20-19.pdf>

(٣) بيان وزير المالية عن الأوضاع الاقتصادية والمالية والنقدية للسنة المالية ٢٠١٩/٢٠٢٠م - ص ١٢٢ وما بعدها.

المبحث الثاني

مصادر الحق في الإضراب والتوقف عن العمل بسبب الأوبئة

في التشريع الكويتي

ورد في القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م تنظيماً لحل مشاكل منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو بسبب شروط العمل^(٤).

ونعتقد من جانبنا أن قصر منازعة العمل أو الإضراب على عدد جماعي من العمال يتعارض وحريات العمل وما تقرره التشريعات العالمية من حقوق، بينما نرى بضرورة تقرير الحق ولو لعامل واحد طالما أنه استنفذ كل الطرق قبل الإضراب للوصول لحق مشروع يطالب به.

إلا أنه يلاحظ أن التشريع الكويتي كان واضحاً في قصر التنظيم على منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بسبب العمل فقط أو بسبب شروطه^(٥)، دون التعرض لأية أسباب أخرى قد تكون محركاً للمنازعات العمالية الجماعية، وهنا يقتصر الأمر على المنازعة بين طرفي علاقة العمل، ولا يعتبر إضراباً أي أمر آخر طالما لا يعتبر منازعة بين هذين الطرفين، وهو ما نؤيده بحيث لا يدخل أي حراك آخر فيما يعتبر إضراباً، ومع ذلك نعتقد أن وضع التعريفات في العموم ليس مهمة المشرع، وإنما هي مهمة أصيلة للفقهاء.

وفيما يتعلق بعدم تنفيذ العامل للعمل المنوط به بسبب وجود خطر يهدد صحته أو حياته كما هو واقع في ظل انتشار فيروس كورونا المستجد، فإن الأمر يختلف في

(٤) يلاحظ من هذا العريف أن الإضراب الفردي عن العمل لا يعد منازعة عمل، ويقتصر المنازعة على النزاعات الجماعية، فعدد العمال المطلوب وجودهم في الإضراب ليعتبر كذلك لم يلق استقراراً على سبيل المثال في الاجتهاد الفقهي الفرنسي، على عكس الأنظمة التي تتطلب موافقة نقابية لشرعية الإضراب.

(٥) يعرف جانب من الفقه نزاع العمل الجماعي بأنه النزاع الذي يثيره عدد من العمال بصفة جماعية بقصد تحقيق مصلحة جماعية أي مصلحة عمالية عامة أو مشتركة وليست مصلحة شخصية أو فردية ولو كانت عمالية - انظر: د. مصطفى أحمد أبو عمرو - علاقات العمل الجماعية - (المفاوضات الجماعية - النقابات العمالية - اتفاقيات العمل الجماعية - منازعات العمل الجماعية) دار الجامعة الجديدة للنشر - الإسكندرية - ٢٠٠٥م - ص ٢٨. أيضاً: د. سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي - مكتبة دار الثقافة عمان - ص ٤٩٩.

حالة كون التوقف عن العمل بسبب قرار سيادي يمنع الحضور لمقرات العمل أو حظر التجول، أو كون التوقف كان نتيجة لتخوف العامل من خطر يهدد صحته أو حياته^(٦)، ففي الحالة الأولى لا يمكن القول بأن الانصياع من قبل العمال للقرارات السيادية إلا من قبيل القوة القاهرة^(٧) التي تحللهم من أي التزام قانوني^(٨) أما في الحالة الثانية فهنا يتم الحكم على الأمور بمعيار شخصي، فبعض العمال قد يستمر في عمله والبعض الآخر قد لا يستمر في العمل، وهو ما يخلق إشكاليات في الواقع العملي، أو يتم منع وقف العمل في بعض الجهات في الدولة، ولا يتم ذلك في بعض الجهات الأخرى ذات الأهمية الاقتصادية أو التي تتعلق بالصحة والأمن العام، وهناك توسع في مفهوم وقف العمل بما يشمل كل حالة يتوقف فيها عقد العمل طالما هناك مبرر، وهو ما نؤيده باعتبار أزمة انتشار فيروس كورونا المستجد واعتباره جائحة عالمية سبباً يبرر التوقف عن العمل^(٩)، وقد خلا التشريع الكويتي من أي تنظيم لمثل هذه الظروف. فلا يمكن التسليم بمنع أو تجريم الإضراب والتوقف عن العمل بسبب وجود خطر على الصحة العامة في التشريع الكويتي لمجرد خلوه من التنظيم، فالإضراب

(٦) Kier Bamford, Commercial and Intellectual Property Law and Practice 2020, College of Law Publishing, 2020, part 1.5.2.8.

(٧) يقصد بالقوة القاهرة، أمر طارئ غير متوقع حصوله وغير ممكن دفعه أو تلافيه، يجبر الملتزم على الإخلال بالتزامه، راجع في ذلك على سبيل المثال: د. سليمان مرقس - المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية- ص ٤٩١.

(٨) وهنا يذهب جانب من الفقه إلى تعريف وقف العمل بناءً على قوة القاهرة بأنه وقف لحياة العقد بناءً على القوة القاهرة، انظر: حكم محكمة النقض المصرية والتي تتوسع في تحديد المقصود بالقوة القاهرة التي توقف تنفيذ عقد العمل، كما لو تم اعتقال العامل. ونعتقد أن انتشار فيروس كورونا يعتبر من القوة القاهرة التي تبيح للعامل أن يتوقف عن تنفيذ العقد - نقض مدني ١٩٨٣م أشار لهذا الحكم: د. حسام الدين كامل اللاهوني - شرح قانون العمل - أبناء وهبة حسان - ١٩٩١م - القاهرة - ص ٥٦٤. ويشترط لإعمال القوة القاهرة ما يلي:

١- لا يكون الحادث أو الفعل الضار صادراً عن أحد طرفي العقد.
٢- أن يكون الحادث أمراً لا يمكن توقعه مطلقاً عند إبرام العقد.
٣- أن يكون الحادث عاماً يضر بالجميع، وليس خاصاً بشخص معين.
٤- أن يجعل الحادث غير المتوقع تنفيذ الالتزام مستحيلًا استحالته مطلقة، لا نسبية، أي استحالة التنفيذ بالنسبة إلى أي شخص تكون في موقف المدين. وكل هذه الشروط متوفرة بالنسبة لانتشار فيروس كورونا المستجد.

(٩) Jean Rivero et Jean Savetier, "Droit du travail", Thémis, 5ed. Paris 1970, p.491.

يعتبر حقاً من حقوق العمال في العموم لا يمكن حرمانهم منه لمجرد عدم النص عليه في صلب التشريع الداخلي للدولة على أنه حق، فهو حق بطبيعته، وكذلك الأمر بالنسبة للتوقف بسبب الجوائح الصحية، فتعتبر قوة قاهرة أو ظرفاً استثنائياً يترتب على آثار استثنائية، ولتوضيح ذلك يمكن أن نقسم هذا البحث إلى خمسة مطالب:

المطلب الأول: حقوق طرفي التعاقد

المطلب الثاني: منظمة العمل الدولية

المطلب الثالث: المواثيق الدولية

المطلب الرابع: المواثيق الإقليمية

المطلب الخامس: التشريع الوطني

المطلب الأول حرية وحقوق أطراف العقد

عقد العمل في العموم هو عقد رضائي بين طرفيه، ويبقى كل طرف ملتزم بما يرتبه العقد عليه من التزامات مادام العقد باقياً، أما الإضراب أو التوقف نتيجة لظرف طارئ من قبل العامل لا يكون في الغالب إلا بسبب يبرر ذلك، ففي حالة الإضراب قد يتسبب إخلال رب العمل^(١٠) بحقوق العامل فيكون التوقف أو الإضراب مدبراً وجماعياً بين عدد من العمال وصاحب العمل، والمحصلة واحدة وهي التوقف عن العمل لأسباب يرونها مبررة لهذا التوقف.

أما الإضراب بسبب تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعمال ولو لم يكن لها مستند في العقد فيمكن تبرير حق العمال في الإضراب بما تقتضيه قواعد العدالة ومبادئ القانون الطبيعي، وإلا فلن يكون هناك إضراب أصلاً طالما وافق العمال على العقد بالشروط الواردة فيه، هذا ما لم تتخذ الإضرابات الشكل السياسي^(١١) فيما يعرف بالإضرابات الفتوية المسييسة^(١٢) وهذا النوع يخرج من مجال الدراسة.

(١٠) Francis Rose, Blackstone's Statutes on Contract, Tort & Restitution, Oxford University Press, 30th Edition, 2019-2020, p174.

(١١) هذا النوع من الإضراب عن العمل غير مشروع على رأي أغلب الفقه، في هذا الصدد راجع في ذلك على سبيل المثال: د. محمد أبو السعود حبيب، الموظف العام وممارسة الحقوق والحريات السياسية - دار الثقافة الجامعية - القاهرة - ١٩٦٦م ص ١٦٠ وما بعدها.

(١٢) المؤسسة العربية العالمية - مؤسسة أعمال الموسوعة للنشر - السعودية - ١٩٩٦م - ج ٢ - ص ٢٥٩.

ونضيف إلى ذلك ما يترتب على تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية ولو بقيت شروط العقد كما هي منذ إبرامه بين طرفيه، فما كان مقبولاً قبل وقت معين أصبح في وقت لاحق غير مقبول، وينبغي في كل الأحوال أن يتم تقدير مدى تأثير تغير الظروف للمحكمة التي تنظر الموضوع.

أما انتشار وباء معين^(١٣) كفيروس كورونا المستجد فنعتقد أنه يبيح للعامل أن يتوقف عن العمل باعتبار ذلك قوة قاهرة حالت بين العامل وبين تنفيذ التزاماته العقدية في عقد العمل، فانتشار الفيروس تتوافر فيه شروط الظرف الاستثنائي، حيث تطور المرض ليصبح جائحة عالمية تهدد الصحة العامة وتبيح للمتعاقد التوقف مؤقتاً عن تنفيذ التزاماته^(١٤)، فمن شروط تنفيذ أي التزام ألا يسبب ضرراً للملتزم، والضرر المتوقع هنا يهدد حياة المتعاقد الآخر، فنعتقد أن توقف العامل عن العمل بسبب هذا الظرف يجد ما يبرره باعتباره حادثاً فجائياً^(١٥).

المطلب الثاني منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي وكالة تابعة للأمم المتحدة تراقب تطبيق معايير العمل وترعى مصالح العمال على النطاق العالمي، حيث تدعم منظمة العمل الدولية حقوق العمال بشكل مستمر ومنتظم، وتؤيد توافر صلاحيات للنقابات العمالية من ضمنها الإضراب لكل نقابة عمالية حتى تمارس نشاطها، ولا يمنع ذلك وجود الإجراءات التي تنظم الإضرابات، حيث إن منظمة العمل الدولية لا تعتبر حق الإضراب حقاً مطلقاً، فقد وضعت بعض الاستثناءات، وحددت عدداً من الفئات، وأجازت حظر الإضراب بالنسبة لها، وذلك على النحو التالي:

(١٣) https://www.ilo.org/beirut/media-center/news/WCMS_741036/lang--ar/index.htm

(١٤) Josef Schmidhuber and Bing Qiao, Comparing Crises: Great Lockdown versus Great Recession, food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome, 2020, p 23.

(١٥) الحادث الفجائي هو الحادث الذي لم يكن بمقدور أشد الناس حيطة ويقظة أن يتوقعه أو يدفعه إذا كان محاطاً بنفس الظروف الخارجية التي تعرض لها المدعى عليه، مما جعل تحقق الضرر أمراً محتماً". د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن - الدراسات البحثية في المسؤولية Schmidhuber J and Qiao B, Comparing Crises: Great Lockdown versus Great Recession, food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome, 2020, p 23.

أولاً: أفراد الشرطة والقوات المسلحة، حيث وافقت منظمة العمل الدولية على أنه يمكن حرمان أفراد الشرطة والقوات المسلحة من حق الإضراب.

ثانياً: بعض الموظفين في الخدمة العامة يمكن حظرهم أو تقييدهم من ممارسة الحق في الإضراب بشرط أن يغطي ذلك فقط الموظفين الحكوميين الذين يمارسون الصلاحيات والسلطات باسم الدولة.

ثالثاً: الموظفون في الخدمات الأساسية كالخدمات التي يؤدي تعطيلها إلى تعريض الأرواح أو سلامة الأشخاص أو صحة كل أو جزء من السكان للخطر.

وهنا يثور التساؤل حول مدى اعتبار عمال النفط ضمن أي من هذه الطوائف، ومن ثم يمكن حظر الإضراب بالنسبة لهم، نعتقد أن عمال النفط ليسوا ضمن هذه الطوائف، ومن ثم لا يعتبر الإضراب بالنسبة لهم ممنوعاً، وإنما يكون حقاً لهم غير محظور، على أن تتم ممارسته في الأطر القانونية التي لا تعرض مصلحة الدولة العليا وأمنها الاقتصادي للضرر، فعمال الصناعات النفطية في الكويت ليسوا كعمال الصناعات النفطية في دولة أخرى لا يرتبط اقتصادها بالنفط، وإلا كان الأمر غير معقد ولا يشكل أي خطورة على الاقتصاد الوطني، وإنما يمكن التفريق بين طائفة عمال النفط والطوائف التي يمكن حظر الإضراب عليها في أن هذه الطوائف بمجرد ممارستها للإضراب تكون الآثار على العامة واضحة وسريعة، كما لو تعلق الأمر بالصحة والأمن أو النقل والمواصلات، على عكس عمال النفط فهناك مجال لمعالجة الإضراب دون تأثر العامة.

المطلب الثالث المواثيق الدولية

الاتفاقية الدولية التي أبرمت بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٩٦م، تمثل وثيقة الحقوق الإنسانية الدولية الرئيسية التي تعترف صراحة بحق الإضراب في المادة ٨ (١) (د) من الاتفاقية التي تنص على أن: "الدول الأعضاء في

= المدنية - المجلد الأول - المسؤولية المدنية الشخصية في الفقه والقضاء المصري والفرنسي - منشأة المعارف - الإسكندرية - ٢٠٠٧م - ص ١٩٨.

أيضاً تنص المادة (١٦٥) من القانون المدني المصري على أنه: (إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه كحدث مفاجئ، أو قوة قاهرة أو خطأ من المضرور أو خطأ من الغير كان غير ملزم بتعويض هذا الضرر).

الاتفاقية الحالية تتعهد بأن تضمن - من بين أشياء أخرى - حق الإضراب بشرط ممارسته طبقاً لقوانين الدولة المعنية".

وعلى الرغم من ذلك فقد أبدت دولة الكويت تحفظها على هذا البند، فهل المقصود من هذا التحفظ هو تبني التشريع الكويتي للاتجاه الرافض لمشروعية الإضراب، أم أن التشريع الكويتي أوجد وسائل أخرى لحل النزاعات العمالية الجماعية دون الوصول لوقف العمل، وجعل ذلك محظوراً على فرض أن ما تم وضعه من وسائل سينهي النزاع، وهو ما سنعرض له لاحقاً في هذا البحث.

المطلب الرابع المواثيق الإقليمية

نصت المادة ٢٤ من إعلان حقوق الإنسان لمجلس التعاون لدول الخليج^(١٦) على أن: "العمل حق لكل إنسان قادر عليه، وله حرية اختيار نوعه وفق مقتضيات الكرامة والمصلحة العامة، مع ضمان عدالة شروط العمل وحقوق العمال وأصحاب العمل".

وقد جاء هذا النص واسعاً فضفاضاً وإن لم يشر بشكل صريح لحق العمال في الإضراب إلا أنه أشار لحقوقهم بشكل عام، كما أشار إلى ضرورة عدالة شروط العمل والتي قد تتغير مع الظروف، ومن ثم يصبح الإضراب حقاً للعمال لتغيير وضع اقتصادي أو اجتماعي خاص بعمله، وهذا ما يؤيد وجهة نظرنا في كون الإضراب حقاً مشروعاً للعمال.

ونعتقد أن من الأخرى أن يتم النص صراحة على مشروعية حق العمال في الإضراب بما لا يمس الصالح العام أو التحول إلى أعمال عنف، وذلك على غرار المادة ٤/٦ من الميثاق الأوروبي الاجتماعي لعام ١٩٦١ والمعدل في عام ١٩٩٦^(١٧) حيث نص صراحة على حق العمال في الإضراب من أجل تحقيق مصالحهم المشروعة؛ وذلك يتطلب من المشرع وضع ضوابط إجرائية محددة يجب اتباعها.

(١٦) <https://hrc.gov.sa/arsa/ConventionsAndCharters/ChartersOfHumanRights/Pages/HumanRights.aspx>

(١٧) <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/035#:~:targetText=The%20European%20Social%20Charter%20of,of%20economic%20and%20social%20rights.&targetText=The%20European%20Social%20Charter%20sets,Parties%20based%20on%20national%20reports.>

أيضاً الميثاق الأوروبي لحقوق العمال الاجتماعية الأساسية لعام ١٩٨٩^(١٨) اعترف صراحة بأهمية حق الإضراب، وكذلك الأمر في ميثاق الحقوق الأساسية في الاتحاد الأوروبي لعام ٢٠٠٠.

وبناء على ما سبق نهيب بالمشروع الكويتي النص صراحة على حق العمال في الإضراب باعتباره أحد الضمانات الهامة لحقوق العمال، مع وضع الضوابط القانونية اللازمة لممارسته دون المساس بمصالح الدولة أو أمنها الاقتصادي، كأن يتم اشتراط موافقة الجهات النقابية، مع تقديم ما يثبت فشل طرق تسوية النزاعات بالطرق القانونية التي نص عليها المشروع في القانون؛ حتى لا يجد العامل نفسه بين خطر التوقف عن العمل وعدم جدوى الوسائل التي أقرها المشروع لفض منازعات العمل.

المطلب الخامس

التشريع الوطني

يعتبر الدستور هو الوثيقة القانونية الأعلى مرتبة في أي تشريع داخلي، وتعتبر القوانين الداخلية هي المصدر الأهم لتقرير مشروعية الإضراب وتحديد طريقة ممارسته، سواء تم النص على هذا الحق في الدستور أو في القوانين الأدنى منه.

وقد جاء التشريع الكويتي خالياً من أي تنظيم للإضراب، كما لم يضع أي عقوبة على ممارسة الإضراب أو حتى الدعوى إليه، وهو ما يجعل التشريع الكويتي يظهر وكأنه يتبنى اتجاه حظر الإضراب عموماً، وهو ما لا نؤيده، فلا يمكن تحميل رغبة المشروع ما لم يتم النص عليه في صلب التشريعات الوطنية للدولة.

أما التوقف عن العمل بسبب انتشار وباء معين (فيروس كورونا المستجد) فإن الوباء يعد قوة قاهرة تجعل تنفيذ التزام العامل مرهقاً، وهو الأمر الذي يبيح له التوقف عن تنفيذ العقد مؤقتاً^(١٩).

(١٨) <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/community-charter-of-the-fundamental-social-rights-of-workers>

(١٩) Food outlook, Blannual Report on Global Food Markets, food and Agriculture Organization of the United Nations, Covid -19, June 2020, p 70.

المبحث الثالث

حق الإضراب والتوقف عن العمل بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد في التشريع الكويتي

الإضراب - كما سبق القول - عبارة عن وسيلة ضغط يقوم بها العمال من أجل تحقيق مطالبهم، وهذه المطالب قد لا تقتصر في المطالب العمالية الناجمة عن علاقة العمل بين العمال ورب العمل فقط، كما لو كان الإضراب من أجل زيادة الأجور أو تحقيق طلبات معينة لفئة العمال في هذا القطاع، إنما قد تتخذ منحى آخر، وهو إظهار اتجاه سياسي معين، أو رأي معين ضد سياسة الدولة مثلاً^(٢٠)، وإبداء الرفض لقرارات الحكومات، ولو لم تتعلق بهذه الفئة من العمال، وهو ما لا نؤيد وصفه بالإضراب، فاختلاف الهدف في هذا النوع من التجمعات أو التظاهرات^(٢١) أو طريقة التعبير عن الرأي لا يتعلق بعمل هؤلاء العمال، وقد ينضم إليهم آخرون لا تجمعهم بهؤلاء العمال رابطة معينة، كما هو معروف بالمظاهرات الفتوية.

ويصبح الاعتراف بالحق في الإضراب أكثر تعقيداً إذا كان متعلقاً بقطاع استراتيجي يتعلق بالأمن الاقتصادي، ويؤثر بطريق مباشر على مصالح الدولة.

أما التوقف بسبب انتشار وباء كوفيد-19 المستجد، فإنه يرقى ليكون حقاً لكل عامل باعتباره قوة القاهرة^(٢٢)، تجعل تنفيذ الالتزام الملقى على عاتقه إن لم يكن مستحيلاً فهو مرهق، لوجود تهديد حقيقي للعامل وللمجتمع بسبب طبيعة هذا الوباء. وكما سبق وأشرنا فإن هذا التوقف يعتبر حقاً للعامل باعتباره مهدياً لحياة العامل والمجتمع ككل، وإن على أصحاب العمل، والدولة أن يتخذوا التدابير الوقائية وأن يتحملوا أي خسائر لتجاوزها بما لا يهدد حياة العمال، وذلك على الرغم من تعلق المنشآت النفطية بالأمن الاقتصادي لدولة الكويت.

فقطاع النفط في دولة الكويت هو القطاع الاقتصادي الأهم حيث يمثل المصدر

(٢٠) ظهرت الإضرابات الفتوية في مصر في أعقاب ثورة ٢٥ يناير ٢٠١١م، وتمثلت في إضرابات لقطاعات معينة لم يكن هدفها فقط تحسين الأوضاع المعيشية للعمال بل كانت الأمور تتطور لتصبح في شكل مظاهرات ومطالبات سياسية.

(٢١) من أكثر الاختلافات وضوحاً بين المظاهرات والإضراب هو الهدف، إضافة إلى كون الإضراب قد يكون من عامل واحد بخلاف المظاهرة.

(٢٢) Kier Bamford, Commercial and Intellectual Property Law and Practice 2020, College of Law Publishing, 2020, part 1.5.2.8.

الرئيسي لدخل الدولة، ويعتبر الإضراب في هذه القطاعات متعلقاً بمصالح الدولة العليا؛ مما يثير التساؤل حول مدى قوة مبررات حظره، وهل يتمتع العمال في هذا القطاع بذات حقوق العمال في المؤسسات الأخرى الخاصة أو العامة بحقهم في الإضراب.

فالإضراب - كما أسلفنا - هو عبارة عن توقيف جماعي لعمال في قطاع معين، ولا يوجد في التشريع الكويتي نص صريح يبيح حق الإضراب للعمال، بل نصت المادة ١٣٢ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م على أن يحظر على طرفي المنازعة أثناء إجراءات المفاوضة وقف العمل كلياً أو جزئياً، والمستفاد من ذلك هو حظر الإضراب عموماً مهما اختلفت طبيعة العمل، وذلك على الرغم من توقيع الكويت على اتفاقية العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية ١٩٦٦م، إلا أن الكويت قد أبدت تحفظاً على البند (د) من المادة ٨/١ من الاتفاقية الخاص بمنح العمال الحق في الإضراب^(٢٣)، والتي تحيل طريقة ممارسة الإضراب للتشريع الداخلي للدولة مما يوضح بجلاء اتجاه المشرع الكويتي لحظر الإضراب عموماً.

فتترك الاتفاقية تنظيم حق الإضراب وممارسته لتشريعات كل دولة طرف يثير عدداً من الإشكاليات حول مشروعية هذا الحق بالنسبة لقطاع النفط في الكويت وغيره من القطاعات.

فمن ناحية تعتبر المؤسسات النفطية مؤسسات ذات أهمية كبرى تمس دخل الدولة القومي وأمنها الاقتصادي، لا يمكن توقيفها مما يؤيد ما ورد في نص المادة ١٣٢ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م.

بينما يعتبر حرمان العمال من أي عمل مهما اختلفت طبيعته (إلا ما يحظر فيه الإضراب لأسباب تتعلق بالأمن والصحة والسلامة العامة^(٢٤)... إلخ) من حقهم في

(٢٣) نصت الفقرة (د) على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد.... د - حق الإضراب شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.

(٢٤) مثال ذلك المشرع الفرنسي الذي حظر الإضراب في قطاعات معينة منها مؤسسات الأمن بموجب القانون الصادر في ٢٧ ديسمبر ١٩٤٧، والمصالح الخارجية لإدارة السجون في سنة ١٩٨٥، وغير ذلك، ورتب على الإضراب في هذه القطاعات عقوبات تأديبية قد تصل إلى الفصل من العمل لمخالفة هذا الحظر.

في هذا الصدد انظر: حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية winkell بشأن إضراب عمال البريد في فرنسا ١٩٠٩م.

C.E.7 aout 1909, Winkell, Rec.826 et 1296, concl. Tardieu; S. 1909.3.145, concl. Tardieu, note Hauriou; D. 1911.3.117 concl. Tardieu; R.D.P.1909. 494.

الإضراب إجحافاً بهم، ولا يمكن ربطه بجهة وطبيعة العمل، فالأصل أن الإضراب هو إبداء للسخط تجاه وضع معين بالنسبة للعمال خاصة إذا لم تتعدّ المطالبات نطاق العمل إلى مطالب أخرى سياسية.

ومن وجهة نظرنا أن العصر الحديث لم تعد فيه الإضرابات العمالية بمطالب تحسين الظروف المحيطة بالعمل، وإنما تعدت أسباب الإضرابات العمالية هذا الحيز إلى مطالبات أخرى، على ألا يكون عصياناً^(٢٥) أو تركاً للعمل، فليس كل توقف عن العمل يصنف على أنه إضراب^(٢٦).

وبالنظر للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م نجد أن الفصل الثالث في المواد (١٢٣ / ١٣٢) والتي تناولت منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل ويكون سببها العمل أو شروط العمل، فما يخرج عن هذه الأسباب لا يعتبر منازعة عمل بالمعنى المقصود في القانون، إلا أن القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م لم يبيح التوقف عن العمل وجعله أمراً محظوراً، في حين أن الإضراب هو توقف إرادي عن العمل، فيفهم من ذلك أن الإضراب محظور في التشريع الكويتي وهو ما لا نؤيده.

فحق الإضراب والتوقف عن العمل هو أحد الحريات الأساسية، كما أنه حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال، بالإضافة إلى كونه وسيلة هامة لتحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي بين العمال وأصحاب العمل في ظل الأنظمة الرأسمالية التي خلقت تفاوتاً بين الطبقات الاجتماعية، فأصحاب الحق في تقرير الإضراب من عدمه هم العمال أنفسهم، فهم أكثر دراية بظروفهم الاجتماعية والاقتصادية المهددة والتي تستدعي الإضراب لتحقيقها.

وجدير بالذكر أن هناك جانباً من الفقه يرى بمنع الإضراب في المرافق العامة الأساسية^(٢٧)، ونشير في هذا الصدد إلى أن فكرة المرفق العام الأساسي في الدولة والذي يمنع فيه الإضراب لتعلقه بالصالح العام لا يمكن حصره في مرافق الدولة

(٢٥) Per Herengren, parh of resistance the practice of civil disobedience, Revised edition, 2004, p.8.

فالعصيان يهدف إلى تغيير قرار أو قانون عن طريق الضغط على الحكومات، ولا يعتبر ذلك إضراباً عمالياً بالمعنى الصحيح.

(٢٦) د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة - ١٩٨٣ - ص ٨٠٦.

(٢٧) يتبنى هذا الاتجاه جانب من الفقه الفرنسي منهم ليون دوجي، وجيز بونار كأحد أعلام الفقه الفرنسي المتبني لوجهة النظر التي ترى بمنع الإضرار في المرافق العامة الأساسية. انظر:

د. محمود محمد حافظ، القرار الإداري (، دار النهضة العربية، ١٩٩٣)، م ١٥ وما بعدها.

الخاضعة للقانون الإداري، فصناعة النفط في دولة الكويت ترقى أهميتها إلى درجة كبيرة جداً تصبح معها هذه القطاعات على أهمية المرافق العامة الأساسية نفسها، فالأمر يتعلق بدخول الدولة وأمنها الاقتصادي، فهل يمكن بناء على هذا التحليل تبرير حظر الإضراب في قطاع النفط؟^(٢٨)

في هذا الصدد لا يمكن الوقوف على تحديد قانوني واضح للمرفق العام الأساسي، خاصة مع خلو اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها من مثل هذا المصطلح، إلا أن هذا المصطلح وجد وبطريقة غير منتظمة في الدوريات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية^(٢٩)، وذلك بصدد منع الإضراب، فكانت تتم الإشارة إلى المرافق ذات الأهمية والأولوية أو المنفعة العمومية، وهو ما ينطبق على القطاع النفطي في دولة الكويت، ومما يؤيد وجهة النظر هذه ما ذهبت إليه لجنة الحريات النقابية بأن المرافق ذات الأولوية أو الأهمية أو المرافق الأساسية يكون تحديدها مرناً ومختلفاً حسب ظروف كل بلد على حدة، وما يعتبر في هذا البلد أولوية من عدمه^(٣٠).

أما منظمة العمل الدولية فقد اعتمدت فقط على معيار الخطر^(٣١) المحقق لتحديد المرافق الأساسية، وذلك بالنسبة للبلد المعني والمجتمع فيها، سواء تعلق الأمر بالأمن العام أو الصحة إلخ... مما يعتبر أمراً أساسياً لهذا البلد.

وجدير بالذكر أن التوسع في تحديد المرافق الأساسية في الدولة لا يقصرها على المرافق التي تهدد الأمن والسلامة وحياة الناس في مجتمع ما، بل يمتد الأمر

(٢٨) يرى جانب من الفقه أن الإضراب من قبل الموظفين خاصة في قطاع المرافق العامة ما هو إلا دليل على تغليب الموظف لمصلحته الشخصية على المصلحة العامة.

Jéze (Gaston), principes généraux de droit administratif, 1930, P. 336.

Hauriou (Maurice.), précis de droit administratif, et droit public, 2^{éd.}, 1927, P.16.

وهذه الفكرة قديمة ولم تعد تتماشى مع تطور الدولة والتزاماتها بضمان قدر معين من الحياة الكريمة، ويزداد الأمر حيرة إذا تعلق العمل بالقطاع الخاص وخضوع هذه العقود لحرية الإرادة، وأيضاً لتغير الظروف التي قد تمس بمصالح العمال الاقتصادية والاجتماعية.

(٢٩) FONTAINE Laurence Léa, Le service minimum- les services essentiels (approche française et québécoise), thèse pour l'obtention de grade de docteur en droit, université des sciences sociales de Toulouse- université de Montréal, 2004, p 40.

(٣٠) FONTAINE Laurence Léa, Op.cit, p 40.

(٣١) د. محمد أحمد إسماعيل - مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمال - دار النهضة العربية - ١٩٨٢م - ص ٣٢٨.

ليشمل قطاعات أخرى ولو كانت خاصة طالما يعتبر توقفها مهدداً لأمن الدولة الاقتصادي^(٣٢)، ومن هذا المنطلق يمكن القول إن من حق المشرع في دولة معينة أن يحظر الإضراب عن العمل في قطاعات معينة نظراً لأهميتها بالنسبة لمصالح الدولة، أما المشرع الكويتي فقد جعل الإضراب والتوقف عن العمل محظوراً في كل القطاعات وغير جائز، وهو ما يطرح تساؤلاً يدور حول الحل المتبع في الحالة التي لا يصل فيها طرفا النزاع إلى حل مرضي وخاصة العمال، لذلك نعتقد أن من الضروري التدخل التشريعي من قبل المشرع الكويتي لتقرير الحق في الإضراب وتنظيمه تشريعياً، مع تحديد القطاعات التي يمنع فيها الإضراب بناء على معايير محددة، وقد نص دستور الكويت في المادة (٢٢) على أنه ينظم القانون على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية والعلاقة بين العمال وأصحاب العمل...إلخ.

ونعتقد أن هذا النص الدستوري جعل الطريق ممهداً لوضع تنظيم قانوني يجيز الإضراب في التشريع الكويتي.

وفى هذا الصدد تحتذي دولة الكويت حذو الدول التي تقيد هذا الحق أو تقلل من فرص اللجوء إليه^(٣٣)، وهنا كان ينبغي على المشرع الكويتي أن يقرر حق اللجوء إلى الإضراب المشروع بما لا يشكل خطراً على الإنتاج واستقرار علاقات العمل^(٣٤)، فالأولى بالمشرع الكويتي وضع كافة الوسائل التي تجنب الوصول لمرحلة التوقف عن العمل والإضراب باعتباره وسيلة لها أثر سلبي، خصوصاً على القطاعات ذات الأثر المباشر على المصالح الوطنية العليا وما يتعلق بها من إشباع للحاجات العامة^(٣٥) والتي على رأسها قطاع النفط في دولة الكويت.

(٣٢) للمزيد في هذا الاتجاه وعلى سبيل المثال انظر:

FONTANE Laurence Léa, Op.cit, p p 41 - 42

(٣٣) 2) BERNARD TEYSSIE: Droit du travail, relations collectives, de travail 2eme edition, imprimerie du sud, toulouse; 2eme edition; France, 1992..p 415 419.

(٣٤) د. عوض علي حسن - الوجيز في شرح قانون العمل - المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ١٩٩٦م - ص ٦٢٨.

(٣٥) BERNAD TEYSSIE: Droit du travail, relations collectives,.op. cit, p.p. 540 et 542.

المبحث الرابع مشروعية حق الإضراب في التشريعات المقارنة، وآلية ممارسته، والآثار المترتبة عليه

سوف نتناول من خلال هذا المبحث مشروعية الحق في الإضراب، وآلية ممارسته، والآثار المترتبة عليه. وعلى ذلك نقسم المبحث إلى ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: مشروعية حق الإضراب في التشريعات المقارنة
المطلب الثاني: آلية ممارسة عمال النفط في الكويت للحق في الإضراب
المطلب الثالث: الآثار المترتبة على ممارسة عمال النفط في الكويت للحق في الإضراب

المطلب الأول مشروعية حق الإضراب في التشريعات المقارنة

الإضراب كحق اجتماعي واقتصادي تستدعيه ضرورة تحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة لطرفي علاقة العمل، وما نتج عن سيطرة الأنظمة الرأسمالية من تفاوت طبقي وجب منح فئات العمال الحق في الإضراب كوسيلة لفض منازعات العمال الجماعية، على الرغم من خطورتها وما قد تؤدي إليه من فوضى أو عنف، إلا أنها تبقى وسيلة مشروعة وفق أغلب التشريعات العمالية في العالم سواء أكانت على النطاق الوطني لدولة ما أم على النطاق الإقليمي^(٣٦) أو العالمي، مع الأخذ في الاعتبار أن الإضراب يتم حظره في بعض القطاعات لتعلقه بالمصالح العليا للدولة.

وعلى الصعيد العربي فقد نصت المادة ٣٥ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان على أن تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها التشريع النافذ.

كما قضت المادة ١١ من اتفاقية العمل العربية لسنة ١٩٧٧م حول الحريات

(٣٦) مثال ذلك ميثاق الحقوق الاجتماعية الأوروبي لعام ١٩٦١م،
European social charter, Adopted at Turin on 18 October 1961, (Entry into force 26 February 1965 in accordance with article 35), Human rights. Acomptation of international instruments volume ii, regional instruments, united nations, New York and Geneva 1997 pp.142-162.
والميثاق العربي لحقوق الإنسان واتفاقية منظمة العمل العربية ١٩٧٧م حول الحقوق والحريات النقابية.

والحقوق النقابية بأن العمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح.

ويلاحظ أن هذا النص أباح الإضراب بعد استنفاد طرق الحل الودي بين الأطراف، على خلاف ما يقرره التشريع الكويتي حيث حظر التوقف عن العمل في كل الأحوال.

وفى مصر أصبح الإضراب مشروعاً في أغسطس ١٩٦٧م عندما وقعت مصر على الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^(٣٧).

أيضاً أصبح الإضراب مشروعاً في فرنسا بعد صدور دستور ١٩٤٦م^(٣٨) باعتبار ذلك أحد صور التعبير عن الرأي، ثم صدر في ١٩٦٣م قانون ينظم ممارسة الإضراب، كما أصدر مجلس الدولة الفرنسي عدداً من الأحكام التي تنظم ممارسة الإضراب، ومن أشهر هذه الأحكام حكم Dehaene الصادر في ١٩٥٠م^(٣٩). وفي الولايات المتحدة الأمريكية يكفل القانون الأمريكي حق الإضراب، حيث تم النص على ذلك في المادتين ٧ و ١٣ من القانون الوطني للعلاقات العمالية لعام ١٩٣٥م^(٤٠)، وكذلك التشريع الإيطالي، حيث تم الاعتراف بحق الإضراب صراحة، وبأنه حق دستوري في الدستور الإيطالي، حيث نصت المادة ٤٠ على أنه: "يجوز ممارسة حق الإضراب ضمن حدود القانون الذي ينظمه"^(٤١).

ويلاحظ في أغلب التشريعات على النطاق الإقليمي والوطني أن الإضراب مشروع ما لم يتم استثناء طوائف معينة بنص تشريعي ولأسباب قوية تتعلق بالمصالح العليا للدولة.

وبالنسبة لعمال قطاع النفط كما سبق وأشرنا إلى ارتباط القطاع النفطي بدخل الدولة وبأمنها الاقتصادي، فيكون الإضراب في هذا القطاع له أثر مباشر على مصالح

(٣٧) تم التصديق على الاتفاقية من قبل رئيس الجمهورية في ٨/١٢/١٩٨١، ونشرت في الجريدة الرسمية في ٨/٤/١٩٨٢، وأصبحت نافذة في ١٤/٤/١٩٨٢م.

(٣٨) https://en.wikisource.org/wiki/French_Constitution_of_1946

(٣٩) C.E. ass. 7 juill. 1950, Dehaene, Rec. 426, S.1950.3.109, note J.D.V.; D. 1950.538, note Gervais; RD publ. 1950.691, concl. F. Gazier, note Waline, J.C.P. 1950. II.5681, concl.; Rev. Adm.1950.366, concl., note Liet-Veaux; Dr. Soc. 1950.317, concl.

(٤٠) <https://www.nlrb.gov/how-we-work/national-labor-relations-act>

(٤١) https://www.constituteproject.org/constitution/Italy_2012.pdf?lang=ar

الدولة العليا، وكما سنعرض له لاحقاً ينبغي وضع تنظيم قانوني محكم يتناسب وظروف دولة الكويت لتنظيم ممارسة هذا الحق.

المطلب الثاني

آلية ممارسة عمال النفط في الكويت للحق في الإضراب

التوقف عن العمل بسبب انتشار فيروس كورونا المستجد يجد أساسه القانوني في قرارات الدولة السيادية، وهذا الأمر لا يثير أي إشكال قانوني، بينما يكمن الإشكال الحقيقي في الحالة التي يتوقف فيها العامل عن العمل في قطاع له أهمية اقتصادية كبيرة في الدولة، بناء على تخوفه من الإصابة على الرغم من استثناء قرارات وقف العمل والحظر لهذا القطاع، وهنا تثار مشكلة أخرى بالنسبة لعمال القطاع النفطي في حالة التوقف، واعتبار هذا التوقف إجازة رسمية مع استمرار هذا القطاع في العمل نظراً لأهميته الكبيرة، فهل يستحق العامل الأجر المضاعف المنصوص عليه في المادة التاسعة من القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ في شأن العمل في قطاع الأعمال النفطية (١٩٦٩/٢٨) والتي نصت على أنه: "إذا استدعت ظروف العمل الإضافي تشغيل العامل في يوم إجازة رسمية استحق - فضلاً عن أجره العادي - أجراً إضافياً عن كل ساعة عمل يوازي مثلي أجره عنها".

ونعتقد في هذا الصدد بعدم انطباق هذا النص على حالة توقف العمل وحظر التجول في الدولة بسبب انتشار وباء كورونا، فالمرجع لم ينص على تعريف خاص للعطلة، وذلك على الرغم من الأهمية الكبيرة لوضع تعريف لهذه المصطلحات وكذلك قرارات وقف العمل، فالراحة من الناحية القانونية هي استرجاع العامل بعض قواه الجسدية والنفسية. أما العطلة وإن كان المشرع الكويتي قد استخدم هذا اللفظ إلا أننا نؤيد استخدام لفظ إجازة لكونه أدق، فالتعطيل أو التغيب في الغالب يشير إلى إبقاء العامل دون عمل.

ومن الناحية القانونية يستحق العامل الإجازة الرسمية بسبب وجود مبرر لها قد يكون حقه في الحصول على الراحة بعد التعب أو وجود مناسبة دينية أو ثقافية تتعلق بالمجتمع ككل، أما انتشار وباء معين فلا يمكن اعتباره وقف أو تخفيف العمل فيه عطلة رسمية بالمعنى الدقيق، ولا يترتب عليها استحقاق العامل أجراً إضافياً لهذا السبب وإن استحقه لسبب آخر، كما أن هذه الجوائح عامة لا تصيب العامل وحده وإنما تصيب العامل وصاحب العمل، وتعتبر ظرفاً استثنائياً لا يمكن تحميل طرف من أطراف العقد أكثر مما يطيق، وذلك من باب التعاون المجتمعي وتوزيع الأعباء بين أطراف الالتزام.

أما الإضراب فهو حق مشروع في أغلب الأنظمة العالمية، إلا أن دولة الكويت لها وضع تشريعي خاص في هذا الصدد، ولا يمكن الوقوف على رؤية واضحة بشأن ممارسة حق الإضراب في ظل عدم وجود نصوص صريحة تتناول تنظيم هذا الحق.

وبذلك يكون النظام القانوني لدولة الكويت يميل نحو الاتجاه الرافض لفكرة التوقف عن العمل والإضراب، ولعل ما يؤيد وجهة النظر هذه خلو التشريعات الكويتية من أي نص يبيح الإضراب أو ينظمه، وعلى الرغم من مصادقة الكويت على العهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية إلا أنها قد تحفظت على البند (د) من المادة الثامنة منه، ولا يعني ذلك أيضاً أن الإضراب مجرم في أنظمة الدولة^(٤٢)، إنما محظور ولكن لا يعد جريمة بما لا يضر مصالح البلاد أو كان عملاً من أعمال العنف والتخريب، والتشريع الكويتي يخلو من نصوص صريحة تنظم ممارسة حق الإضراب، وبالنظر للتشريعات الكويتية يتضح عدم وجود أي نص يجرم الإضراب عن العمل، فيصبح في هذه الحالة من المباحات والتي يجوز ممارستها وفق إطارها المعتاد دون الخروج عن أهدافها أو تحولها لأعمال تخريبية.

ونعتقد أن المشرع الكويتي قد أشار إلى التوقف عن العمل بشكل ضمني، حيث لم تجز المادة ٤٦ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م إنهاء خدمات العمال بسبب النشاط النقابي أو المطالبة بحقوقهم المشروعة، ولم يحدد القانون وسيلة المطالبة والتي قد تكون في شكل الإضراب والذي خلصنا إلى أنه من المباحات، وأن كل ما في الأمر أنه غير منظم قانونياً في دولة الكويت، فيبقى مباحاً ويتم تنظيمه بما يحقق هدفه دون الإضرار بمصالح الدولة العليا مهما اختلف القطاع طالما لم يستثن بنص.

وهنا يثور التساؤل حول مدى تطبيق الحكم الوارد في الفقرة ٤/٣٧، أو المادة ٤٢، وغيرها من المواد التي تضمنت عقوبات تأديبية على العامل الذي يخل بالتزاماته العقدية أو يتغيب عن العمل لمدة معينة دون عذر.

في هذه الحالات ينبغي التوضيح أن العامل في هذه الفروض قد ارتكب مخالفة دون عذر، أما في حالة الإضراب فنكون بصدد مطالبة بحق مشروع بطريقة معينة

(٤٢) مثال ذلك ما كان منصوصاً عليه في قانون العقوبات المصري رقم ٣٧ لسنة ١٩٣٢م، وعلى الرغم من ذلك لم يمنع الإضراب في هذه الفترة خاصة بعد تدني الأوضاع الاقتصادية في أعقاب الحرب العالمية الثانية، ومن بعده القانون رقم ٢٤ لسنة ١٩٥١م.
د. محمد أنس قاسم جعفر، الموظف العام وممارسة العمل النقابي - دار النهضة العربية - القاهرة، ١٩٨٦م - ص ٩٩ وما بعدها.

وليس مخالفة يرتكبها العامل تستحق التأديب^(٤٣)، ولا يمكن إنزال أي عقوبة على العامل في حالة الإضراب كما أنه مباح.

وبالنسبة لإضراب عمال قطاع النفط فالأصل من وجهة نظرنا، وإن لم يكن هناك تنظيم قانوني لممارسة هذا الحق على وجه الخصوص هو ضرورة إقراره، مع اعتباره وسيلة يتم اللجوء إليها من قبل العمال للدفاع عن حقوقهم المشروعة وحماية مصالحهم المادية والمهنية والاجتماعية، وهذا الحق معترف به في أغلب دساتير العالم، وكذلك الاتفاقيات الدولية ذات الصلة، بشرط عدم الإضرار بمصالح الدولة العليا. وقد ورد في القانون الأهلي لسنة ٢٠١٠م تنظيم لحل منازعات العمل الجماعية، في إشارة لمنازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بسبب العمل أو بسبب شروط العمل.

ويلاحظ من هذا التعريف أن التشريع الكويتي كان واضحاً حيث قصر التعريف على منازعات العمل الجماعية بسبب العمل فقط أو بسبب شروطه دون التعرض لأي أسباب أخرى قد تكون محركاً للإضراب، وهو ما نؤيده بحيث لا يدخل أي حراك آخر فيما يعتبر إضراباً، ومع ذلك نعتقد أن وضع التعريفات في العموم ليس مهمة المشرع وإنما هي مهمة أصيلة للفقه.

ثم نصت المادة ١٢٤ على أنه: "إذا نشأت منازعات جماعية فعلى طرفيها اللجوء إلى المفاوضة المباشرة بين صاحب العمل أو من يمثله وبين العمال أو من يمثله. وللوزارة المختصة إيفاد مندوب عنها لحضور هذا المفاوضات بصفة مراقب، وفي حالة الاتفاق في ما بينهم، فإنه يتعين تسجيل هذا الاتفاق لدى الوزارة المختصة خلال خمسة عشر يوماً وفقاً للقواعد التي تصدر بقرار من الوزير".

وبهذا يتضح أن المشرع الكويتي يلزم الطرفين باللجوء إلى التفاوض دون التصعيد حتى يصل كلا الطرفين لاتفاق بينهما، مع تدخل الوزير المختص حسب فئة المنازعين من العمال أو أصحاب العمل^(٤٤).

(٤٣) Gillian Phillips, Employment Law 2020, College of Law Publishing, 2020, part 5.5.2

(٤٤) ففي التشريع المصري تم تحديد طريقتين: تتمثل الأولى في المفاوضة المباشرة بين طرفي النزاع، أما الثانية فتتمثل في اللجوء إلى مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق، للمزيد انظر: د. سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل - دار الثقافة للنشر والتوزيع - مصر - ٢٠٠٦م - ص ٥١٠. أيضاً: د. مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ٢٠٠٥، ص ٣٠١.

كما وضع المشرع حلاً في حالة عدم وصول الطرفين لاتفاق ينهي النزاع وهو اللجوء إلى تسوية المنازعات ودياً عن طريق لجنة تشكل بقرار من الوزير المختص، وذلك بناء على طلب أصحاب العمل أو غالبية العمال طرف النزاع.

وجدير بالذكر أن ما يشير إليه المنظم من نزاع قائم بين الطرفين العمال وأصحاب العمل غير واضح أنه إضراب، إنما هو مجرد منازعة لا يلزم أن يصاحبها توقف عن العمل بقصد الضغط، وإنما قد يكون نزاعاً أثناء العمل، وهو ما لا يمكن القول معه أن ما يشير إليه المشرع في هذه المواد إضراب بالمعنى المعروف، وقد نصت المادة ١٣٢ صراحة على أن: "يحظر على طرفي المنازعة وقف العمل كلياً أو جزئياً أثناء إجراءات المفاوضة المباشرة، أو أمام لجنة التوفيق أو أمام هيئة التحكيم أو بسبب تدخل الوزارة المختصة..."

وهو ما يوضح بجلاء وجهة نظر المشرع الكويتي في تبني منع الإضراب والتوقف عن العمل، وتناوله بالتنظيم للمنازعات فقط والتي لا ترتقي إلى الإضراب، وهنا يثور التساؤل حول مدى فاعلية هذه الإجراءات في حالة الإضراب عن العمل ووقفه كلياً أو جزئياً، هل يتم حل الأمر بذات الإجراءات، وهو ما لم يوضحه المشرع الكويتي، كما أن الإضراب قد يكون في أحد القطاعات ذات الأهمية الكبرى اقتصادياً كعمال النفط، فما هو الحل المتبع في هذه الحالة؟

ونعتقد أن المشرع الكويتي لم يحالفه التوفيق في هذا الصدد، فترك فراغ تنظيمي لهذه المسألة يجعل الأمر أكثر تعقيداً من كونه ممنوعاً في كل الأحوال، فما هو الحل المتبع إن لم تنجح كل الوسائل المنصوص عليها في حل الأزمة بين العمال وأصحاب العمل خاصة في مؤسسات النفط، وهو ما يؤدي بدوره إلى إلحاق الضرر بمصالح الدولة العليا وأمنها الاقتصادي، نعتقد أنه من الضروري وضع تنظيم واضح لسير الإضراب، وعدم جعله ممنوعاً في كل الأحوال كما لو تم إباحته بإذن.

ومما سبق يتضح أن المشرع الكويتي يميل إلى حظر التوقف عن العمل، كما لا يجرم الإضراب عن العمل، ولا يضع آلية لممارسته، فنعتقد هنا من وجهة نظرنا بجواز الإضراب للمطالبة بحق مشروع في الإطار الذي لا يضر بمصالح الدولة الاقتصادية والأمنية، ومن ثم يجب على المشرع الكويتي أن يقر آلية الإضراب، وأن يضع لها من القيود ما يحقق مصلحة الدولة، وإمكانية تنظيمها بشكل يحقق مصالح جميع الأطراف.

كما نعتقد بعدم فاعلية ما تناوله القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م كوسائل لحل النزاعات العمالية الجماعية، فقد فشلت هذه الإجراءات في حل إضراب عمال القطاع

النفطي في دولة الكويت، كما أنها لا تشتمل على حلول لكافة فروض النزاعات والتي قد تصل إلى الإضراب.

المطلب الثالث

الآثار المترتبة على ممارسة عمال النفط في الكويت للحق في الإضراب

كما سبق وأشرنا أن التوقف عن العمل أو بسبب انتشار وباء كورونا المستجد لا يمكن اعتباره إجازة رسمية، ولا يستحق أي عامل يعمل في هذا الظرف قانوناً التعويض المستحق في الإجازات الرسمية، فالآثار القانونية التي رتبها الظرف الاستثنائي لا يمكن أن تكون سنداً قانونياً لاستحقاق العامل للأجر الإضافي، وإن كان يستحق تعويضاً آخر عن المخاطر التي يواجهها، ويقدر بقدر الخطر.

أما الآثار المترتبة على الإضراب في القطاعات النفطية فيتوقف أثرها على مدى اعتبار هذا الإضراب جائزاً من عدمه.

للإجابة عن هذا التساؤل يمكن القول إن العمال في القطاعات ذات الأهمية الاقتصادية يعتبرون كأبي عمال في قطاع آخر، تمسهم الظروف المالية والاجتماعية التي تمس عمال أي قطاع آخر، ولا يمكن حرمانهم من ممارسة حق مقرر لهم لأنهم يعملون في هذا القطاع أو ذاك، ما لم يكن هناك نص تشريعي يحظر الإضراب في هذا القطاع بمبرر مقبول، كما لو تعلق الأمر بالأمن والصحة والدفاع، ولا يعني ذلك أن باقي الأنشطة ليست على ذات الأهمية، بل نلاحظ أن منع الإضراب لم يحدد في قالب جامد بل ترك لكل نظام قانوني حرية تحديد ما يعتبر ضاراً بمصالح الدولة العليا ولو لم يكن كذلك في نظام قانوني آخر، وفي التشريع الكويتي كما أسلفنا نلاحظ أن المشرع منع الإضراب نهائياً في المادة ١٢٣ من القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م. أياً كانت طبيعة النشاط ووظيفة العمال، وبالنظر إلى خلفية إضراب عمال النفط في الكويت نلاحظ أن الإضراب حصل بعد انخفاض أسعار النفط في السوق العالمي، وقيام الدولة بتخفيض المزايا المالية للعمال، وتأثير هذا الإضراب بشكل واضح على الوضع الاقتصادي للدولة، وذلك في ظل عدم التوصل إلى حل، وهنا يتضح جلياً قصور التنظيم القانوني للإضراب في التشريع الكويتي، فلم يضع لنا حلاً في الحالة التي لا يمكن التوصل فيها لاتفاق بين أطراف المنازعة العمالية لحل النزاع، ويصبح الإضراب هو السبيل الأخير أمام العمال الذين لم تتحقق مطالبهم، ومن ثم يجدون أمامهم المنع التشريعي للتوقف عن العمل، وهو ما يعتبر إضراراً بمصالح العمال، في حين أن على الدولة التدخل من أجل حماية الأطراف الضعيفة في أي علاقة قانونية، وهو ما لم نجده في التشريع الكويتي بالشكل الكافي في هذا الصدد.

أيضاً لا يمكن إغفال مدى الأهمية الاقتصادية التي تحتلها القطاعات النفطية بالنسبة لدولة الكويت؛ مما يجعل حظر الإضراب في هذا القطاع مبرراً لتعلقه بمصالح الدولة العليا، وهنا نعتقد أن على المشرع أن يضع تنظيمًا قانونياً لممارسة الإضراب بما يحقق مصلحة كل الأطراف.

فإن اعتبرنا أن الإضراب مشروع كحق من حقوق العمال فإن الآثار المترتبة عليه لا يمكن أن تكون مجرمة، ولا تعطي لصاحب العمل الحق في فصل العامل أو توقيع العقوبات عليه إذا كان هذا الإضراب مبرراً، كما لو كان بسبب ظروف العمل أو التغيرات الاقتصادية، فالأصل أن التدخل لإعادة التوازن العقدي مشروع، وباعتبار أن العامل هو الطرف الضعيف في هذا العقد كان لا بد من إيجاد وسائل تشريعية منظمة لحماية حقوقه، بداية من المطالبة وحتى الإضرابات المنظمة، فالأولى بالمشرع الكويتي أن يضع تنظيمًا محكمًا للإضراب، وذلك على غرار التشريعات الأخرى كالتشريع الإنجليزي^(٤٥) أو المصري^(٤٦).

ونعتقد أن الإضراب في التشريع الكويتي لا بد أن يكون مقنناً، ويتم الإخطار عنه^(٤٧) مسبقاً لعدم تعريض المصالح العامة والخاصة وأمن الدولة للخطر، والعمل على سد هذا الفراغ التشريعي بما يحقق الصالح العام.

Trade Union Act 2016.

(٤٥)

(٤٦) المادة ١٩٢ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م والتي نصت على أن: "للعامل حق الإضراب السلمي، ويكون إعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعاً عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك في الحدود وطبقاً للضوابط والإجراءات المقررة في هذا القانون". وفي حالة اعتزام عمال المنشأة ذات اللجنة النقابية الإضراب في الأحوال التي يجيزها هذا القانون، يجب على اللجنة النقابية - بعد موافقة مجلس إدارة النقابة العامة المعنية بأغلبية ثلثي عدد أعضائه - إخطار كل من صاحب العمل والجهة الإدارية المختصة قبل التاريخ المحدد للإضراب بعشرة أيام على الأقل، وذلك بكتاب مسجل بعلم الوصول، فإذا لم يكن بالمنشأة لجنة نقابية يكون الإخطار باعتزام العمال للإضراب للنقابة العامة المعنية، وعلى الأخيرة بعد موافقة مجلس إدارتها بالأغلبية المنصوص عليها في الفقرة السابقة القيام بالإخطار المشار إليه.

وفي جميع الأحوال يتعين أن يتضمن الإخطار الأسباب الدافعة للإضراب، والمدة الزمنية المحددة له.

(٤٧) محمد حسين منصور، قانون العمل، ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠٠٧، ص ٥٠٢.

الخاتمة:

تناول البحث حق الإضراب كحق مشروع للعمال في أغلب التشريعات على النطاق العالمي والإقليمي، إلا أن دولة الكويت تبنت اتجاهًا لا يمكن أن نطلق عليه اتجاهًا رافضًا للإضراب أو مجرمًا له، كما أن التوقف عن العمل قد يكون بسبب خارج عن إرادة الطرفين أو بأوامر من الدولة ذات صفة سيادية بسبب انتشار الأوبئة كما هو الحال بالنسبة لانتشار فيروس كورونا، حيث يتوقف العمل بأسباب متعددة، وذلك على الرغم من كون الإضراب حقًا مشروعًا لكل عامل أن يطالب بحقوقه ويعبر عن ظروفه وفق القانون، كما أن الأوبئة تعتبر ظرفًا استثنائيًا يوقف تنفيذ العقد، وهو ما لم نجد له تنظيمًا كافيًا في التشريع الكويتي، ومن خلال البحث توصلت لعدة نتائج وتوصيات أهمها ما يلي:

النتائج:

- إن المشرع الكويتي وإن كان قد جعل التوقف عن العمل محظورًا إلا أنه لم يجعله مجرمًا.
- إن التشريع الكويتي يخلو تمامًا من أي تنظيم للإضرابات العمالية على كافة الأصعدة.
- إن العقوبات التأديبية التي يقرها القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م عن العمال الذين يتوقفون على العمل لا يمكن تطبيقها على العمال المضربين عن العمل لاختلاف جوهر التوقف عن العمل وسببه.
- إن خلو التشريع الكويتي من مثل هذا التنظيم يعتبر إهدارًا لحقوق العمال، ويسمح بتفاقم النزاعات العمالية في ظل غياب تنظيم تشريعي واضح للإضرابات.
- إن ما وضعه المشرع الكويتي من وسائل لحل النزاعات العمالية لا يكفي للقضاء على كل المنازعات، فلم يضع المشرع حلًا في الحالة التي تصل فيها كل الوسائل إلى مرحلة الفشل، ويصبح الإضراب محتومًا.
- خلا التشريع الكويتي من التنظيم القانوني لوقف العمل بناء على انتشار وباء أو وقوع كارثة معينة.

التوصيات:

- ينبغي على المشرع الكويتي وضع تنظيم قانوني للحالة التي يتم فيها وقف العمل بسبب خارج عن إرادة طرفي العقد كحالة انتشار وباء معين أو كارثة أو غير ذلك، حتى لا يكون هناك فراغ تشريعي في هذا الشأن.

- من الأخرى بالمشروع أن يحدد الطريقة التي يتم احتساب البدلات والأجور الإضافية في كافة الحالات التي يتم فيها العمل، مع الإشارة إلى الظروف الاستثنائية بكافة صورها.
- ينبغي على المشروع الكويتي أن يضع قانوناً شاملاً خاصاً بتنظيم الإضرابات العمالية، مع الأخذ بعين الاعتبار القطاعات ذات الأهمية الاقتصادية الكبيرة والمرافق الأساسية للدولة.
- نهيب بالمشروع الكويتي أن يعدل أحكام القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠م بما يحقق مصالح العمال ويسمح لهم بالإضراب عن العمل للمطالبة بحق مشروع وفي إطار تنظيمي يحقق التوازن لكافة الأطراف.
- ينبغي على المشروع الكويتي أن يضع عدداً من الضوابط لتحقيق الموازنة بين مصالح الدولة والعمال في حالة الإضراب كاشتراط موافقة نقابية على سبيل المثال لتأكد من حقيقة المطالبات العمالية.
- لم ينظم التشريع الكويتي ممارسة الإضراب ولم يبحه صراحة، وفي الوقت نفسه لم يحدد المحاكم المختصة في حالة ممارسته أو الأحكام الخاصة بتجريمه، وهو ما يجعل الأمر أكثر ضبابية وفي حاجة ماسة للتنظيم التشريعي.
- نوصي بأن يكون التنظيم التشريعي للإضراب على قدر من التنظيم لا يسمح باستغلاله إلا بموافقة أغلب العمال في قطاع معين، وبعد موافقة النقابة الخاصة بهم وبعد إخطار الوزير المختص، فإن لم يتم حل النزاع يمكن وقتها اللجوء إلى الإضراب.

المراجع

الاتفاقيات والمواثيق الدولية:

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان.
- اتفاقية منظمة العمل العربية لعام ١٩٧٧م حول الحقوق والحريات النقابية.
- ميثاق الحقوق الاجتماعية الأوروبي لعام ١٩٦١م.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام ١٩٦٦م.

التشريعات الوطنية:

- دستور الكويت لعام ١٩٦٢م.
- دستور فرنسا لعام ١٩٤٦م.
- الدستور الإيطالي لعام ١٩٤٧م.
- القانون الوطني الأمريكي للعلاقات العمالية لعام ١٩٣٥م.

المراجع العربية:

- د. سليمان محمد الطماوي - مبادئ القانون الإداري - دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية - ٢٠٠٥م.
- محمد بكر حسين - الوسيط في القانون الإداري - دار الفكر العربي - الإسكندرية ٢٠٠٦م.
- د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة - ١٩٨٣م.
- د. محمود محمد حافظ، القرار الإداري، دار النهضة العربية، ١٩٩٣.
- د. سليمان مرقس - المسؤولية المدنية في تقنيات البلاد العربية.
- د. عوض علي حسن - الوجيز في شرح قانون العمل - المكتبة القانونية لدار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية - ١٩٩٦م.
- د. سيد محمود رمضان - الوسيط في شرح قانون العمل - دار الثقافة للنشر والتوزيع - مصر - ٢٠٠٦م.
- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقة العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، ٢٠٠٥م.
- د. محمد أنس قاسم جعفر، الموظف العام وممارسة العمل النقابي - دار النهضة العربية - القاهرة، ١٩٨٦م.

- د. محمد أبو السعود حبيب، الموظف العام وممارسة الحقوق والحريات السياسية - دار الثقافة الجامعية - القاهرة - ١٩٦٦م

المراجع الأجنبية:

- RIVERO Jean, SAVATIER Jean, Droit du travail, 13ème éd, PUF, Paris, 1993.
- Jean Rivero et Jean Savetier, "Droit du travail", Thémis, 5ed. Paris 1970.
- CRISTAU Antoine, Grève et contrats, Thèse pour l'obtention du grade de docteur, université Paris II, 1999, p 4.
- FONTAINE Laurence Léa, Le service minimum- les services essentiels (approche française et québécoise), thèse pour l'obtention de grade de docteur en droit, université des sciences sociales de Toulouse- université de Montréal, 2004.
- Francis Rose, Blackstone's Statutes on Contract, Tort & Restitution, Oxford University Press, 30th Edition, 2019-2020.
- BERNARD TEYSSIE: Droit du travail, relations collectives, de travail 2eme edition, imprimerie du sud, toulouse; 2eme edition France, 1992.
- Gillian Phillips, Employment Law 2020, College of Law Publishing, 2020
- Per Herengren, parh of resistance the practice of civil disobedience, Revised edition, 2004.
- Schmidhuber, J and Qiao, B, Comparing Crises: Great Lock-down versus Great Recession, food and Agriculture Organization of the United Nations, Rome, 2020.
- Jéze (Gaston), principes généraux de droit administratif, 1930.
- Food outlook, Blannual Report on Global Food Markets, Food and Agriculture Organization of the United Nations, Covid-19, June 2020.
- Hauriou (Maurice.), précis de droit administratif, et droit public, 2éd., 1927.

- Kier Bamford, Commercial and Intellectual Property Law and Practice 2020, College of law publishing, 2020.

المراجع الإلكترونية:

- <https://hrc.gov.sa/arsa/ConventionsAndCharters/ChartersOfHumanRights/Pages/HumanRights.aspx>
- www.coe.int
- www.eurofound.europa.eu
- <https://www.mof.gov.kw/MofBudget/PDF/Minister-stat20-19.pdf>

The legal framework for unorganized strikes and work stoppages due to epidemics in sectors of economic importance to the state "Application to oil sector workers in the State of Kuwait"

Dr. Thafar Alhajri

The oil sector in the State of Kuwait is the mainstay of the country's national income and the main foundation of its economic security. The personnel working in this sector are considered as the basis of production and the foundation of the commercial process in this field.

The research problem is underlined by the lack of legal regulation for the practice of strike at work in Kuwaiti legislation, as well as the complete or partial suspension of work due to an emergency situation such as a pandemic of the spread of the coronavirus that prevents the exercise of business due to the personnel's fear of infection, which represents a legislative problem that must be examined according to its organizational dimensions .

This research will address with the concept of strikes and suspending work in sectors of economic significance, and then review the sources of the right to strike and suspension of work due to epidemics in Kuwaiti legislation. This research will also discuss the right to strike and to discontinue work due to the spread of the novel coronavirus in the Kuwaiti legislation. Finally, it will address the legality of the right to strike in comparative legislations, the mechanism of its exercise, and its effects.

