

تعليق على بعض أحكام مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي

الدكتور/ جمال فاخر النكاس
قسم القانون الخاص
كلية الحقوق - جامعة الكويت

تمهيد:

ثلاثون عاماً مضت على تطبيق قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٣٨/١٩٦٤ وهو القانون المهم الذي ينظم أوضاع شريحة لا يستهان بها من العاملين في البلاد، وقد برزت خلال هذه العقود الثلاثة عيوب ونواقص، دفعت بالمشروع الكويتي إلى بذل محاولات عديدة لتعديله بل واستبداله، لكن لم يكتب لها نجاح كبير. واليوم، وبعد انتظار طويل، فرغت الجهات المختصة في وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل من إعداد مشروع جديد، يُنتظر أن يخضع للفحص والمناقشة في البرلمان في القريب العاجل، بل قد يكون ذلك سابقاً على نشر هذه المقالة.

وبخصوص هذا المشروع، فإن الملاحظة العامة تنصب على التطور الكبير والتحسّن الواضح في الصياغة والتبويب، والتحديد الدقيق للألفاظ والمعاني والأشخاص المقصودين بأحكامه. وتظهر نتائج ذلك كله عند مقارنة أحكام المشروع بأحكام القانون الحالي، فالأخير يُبرز عيوباً كثيرة نَبّه إليها شراحه في كتاباتهم وتحليلاتهم. وإلى جانب حسن التنظيم والتبويب في المشروع الجديد، فإن التفصيل والشرح الوافيين، يشكّلان سمة أساسية من سماته، وهو أمر محمود يضاف إلى الكثير من الحسنات الأخرى، وأهمها التوجه الإنساني الواضح والرغبة الأكيدة في تحقيق وضع أفضل وضمانات أقوى للعمال. وعليه، فقد استحق واضعو المشروع والقائمون عليه الشاء والتقدير، وجاز لهم أن يفتخروا بأحكامه وإنجازاته. ولكن الكمال صعب على البشر، فكانت لي كغيري ممن اطلعوا على هذا المشروع ملاحظات شكلية وموضوعية، أوردت أهمها في هذه المقالة وبشكل موجز. وهذا جهد متواضع أضمه إلى الجهود التي بذلت وتبذل لإظهار هذا المشروع في أحسن صورة ممكنة وبأفضل الأحكام وأكثرها عدالة، كما أنها مشاركة في مناسبة خاصة عزيزة

على قلوبنا، نذكر فيها أستاذاً فاضلاً وفقهاً كبيراً ومناضلاً شجاعاً، له أثره الواضح في دنيا القانون والعدالة، كان لي وزملائي شرف التلمذ على يديه والاستفادة من بعض غزير علمه، وقد فجعنا جميعاً بفقده، رحم الله أستاذاً كبير الدكتور عثمان عبد الملك الصالح وأسكنه فسيح جناته.

الخطة: تُعنى هذه المقالة بعرض بعض الملاحظات الموضوعية ذات الأهمية الخاصة، الأمر الذي يدفعني إلى حصرها في ثلاثة عناوين رئيسية، كما يلي:

أولاً: أحكام المشروع في إبرام عقد العمل وتعديله وانتهائه:

(١) إبرام عقد العمل:

تنص المادة (١٢) من قانون العمل الحالي على جواز تعيين العمال بموجب عقد كتابي أو شفاهي، مع جواز إثبات العقد الشفاهي بكافة طرق الإثبات. وقد أخذت المادة (٢٠) من المشروع بذات الحكم مع تعديل هام يرتبط بتسهيل مهمة العامل في إثبات وجود عقد العمل الشفاهي، إذ إن ذلك ممكن بكافة طرق الإثبات، في حين لا يستطيع رب العمل أن يثبت عقد العمل إلا كتابة. وهذا تطور ملموس ستكون له نتائج المهمة بالنظر إلى صعوبة إثبات وجود عقد العمل التي ظهرت خلال سنوات تطبيق القانون الحالي.

وإن كنا نفضل أن يكون شرط الكتابة لازم لانعقاد عقد العمل وليس لإثباته فقط، إذ إن ذلك يحفظ حقوق كل طرف من أطرافه، وعلى الأخص العامل، حيث تتحدد طبيعة العمل الموكل للعامل وأجرته ومدة العقد وأية شروط أخرى على نحو مكتوب يسهل إثباته^(١).

(٢) تعديل عقد العمل:

على الرغم من أهمية التعديلات التي يدخلها رب العمل والعامل على عقد العمل

(١) يواجه العمال في كثير من الحالات صعوبات جمة في سعيهم لإثبات عقد العمل، وذلك بسبب عدم كتابة العقد، انظر على سبيل المثال: محكمة الاستئناف العليا - الدائرة العمالية بتاريخ ١٨ محرم ١٤٠٦ الموافق ١٠/٢/١٩٨٥، رقم ١٩٨٥/٣٤٥ عمالي - غير منشور، حيث استندت المحكمة إلى ما هو ثابت في جواز سفر العامل بأنه دخل الكويت في تاريخ... بناء على طلب تصريح من رب العمل...

وظروف تنفيذه، فإن المشرع الكويتي لم يضمن أحكام الباب الثالث من المشروع (المواد من ١٩ حتى ٢٦) أي نص يربط بين إبرام عقد العمل وبين التعديلات التي ترد على أحكام هذا العقد وآثاره. ونقترح إضافة نص أو فقرة إلى أحد النصوص، يلزم أطراف العقد بكتابة وتدوين التعديلات التي يدخلونها على العقود، لاسيما وأن هذه التعديلات تسبب الكثير من الخلافات، ولا يمكن لأي طرف أن يثبت هذه التعديلات ما لم تكن قد دونت.

(٣) انتهاء عقد العمل:

ينتهي عقد العمل بأحد أسباب عديدة، أهمها حلول أجله الذي حدده العاقدان ابتداءً، أو بتراضي الأطراف على فسخه، أو يكون ذلك بإرادة أحد الأطراف مع تحميله تبعات هذا الإنهاء^(١)... الخ.. ولقد تضمن المشروع أسبابا عديدة لانتهاء عقد العمل، لنا في خصوص حالتين منه بعض الملاحظات، وذلك كما يلي:

أ - بخصوص حالة الانتهاء بقرار رب العمل فصل العامل دون إخطار أو تعويض أو مكافأة (م ٩٤ من المشروع)، وذلك لأسباب سبع عددها المادة. وفي ذلك، فإننا نلاحظ أن هذه المادة تقرر عقوبة صارمة على غرار نص (م ٥٥) من القانون الحالي، دون أن تورد أية ضمانات حقيقية للعامل، ودون أن تحدد أو أن تنشئ أية جهة للرقابة على مثل هذا القرار الخطير. إذ إن القوانين المقارنة تخضع عقوبة الفصل لرقابة إدارية وقضائية من نوع خاص، فهذا هو حال التشريع المصري والتشريع السوري^(٢) على سبيل المثال، ولا نرى ما يحول دون تقرير مثل هذه الرقابة في الكويت، زيادة في الحماية للعمال. لاسيما وأن المشرع الكويتي قد تخلى عن نص الفقرة (ز) من المادة (٥٥) من القانون الحالي، والتي تتمثل في إمكانية تطبيق عقوبة الفصل على العمال عند إخلالهم «بالالتزام الجوهري» على عاتقهم دون تحديد لمفهوم الالتزام الجوهري^(٣)، حيث حددت (المادة ٩٤) من المشروع حالات وأسباب الفصل بشكل دقيق لا يدع مجالاً للتوسعة في أسباب ومبررات الفصل.

(١) ويختلف أثر الإنهاء بحسب طبيعة العقد، وبحسب ظروف الإنهاء (م ٥٣ الفقرات أوب) من القانون الحالي.

(٢) انظر للرقابة الإدارية والقضائية على السلطة التأديبية مؤلفنا «قانون العمل الكويتي المقارن» الطبعة الأولى، ١٩٩٣ ص ٢٠٩ وما بعدها.

(٣) ما المقصود بهذا الالتزام الجوهري؟ وهل ينحصر ذلك في الالتزامات العقدية دون غيرها؟! علماً بأن أحكام القضاء الكويتي تذهب إلى توسعة مفهوم هذا الالتزام: انظر مؤلفنا «قانون العمل الكويتي المقارن» سبق ذكره ص ٢١٨ وما بعدها.

ب - حالة الانتهاء التي نصت عليها (المادة ١٠١) من المشروع، أي عند بيع المنشأة أو دمجها في غيرها أو إغلاقها نهائياً، أو بصدر حكم نهائي يشهر إفلاس صاحب العمل، أو بانتقال ملكية المنشأة بالميراث أو الوصية أو الهبة، وهو حكم تقررته (المادة ٥٩) من القانون الحالي. وقد كنا نأمل أن يتخلى المشرع الكويتي عن هذا الحكم، لأنه يضع مستقبل العقد والعامل في موقف ضعيف، ويربطهما بإرادة رب العمل وبوجوده وبوضعه المالي، وهو ما لم ترضه بعض التشريعات المقارنة كقانون العمل العماني (م٤٦)، الذي يقرر بقاء العقد رغم تحقق أي فرض من هذه الفروض^(١). وذلك له ما يبرره، إذ إن العامل يرتبط بالمنشأة، ويكون عقده ما بقيت هذه المنشأة بغض النظر عن مالكها وموقفه المالي، فلا يجوز أن يربط العقد والعامل برب العمل على هذا النحو.

خلاصة القول: إن أحكام إبرام عقد العمل وتعديله وانتهائه بحاجة للمراجعة، لاسيما وأن مفهوم عقد العمل لا يزال غير واضح في إطار أحكام المشروع، فلم يرد أي نص في تعريفه، في حين تخلط بعض أحكامه بين مفهوم العقد وفكرة الاتفاقيات الجماعية العمالية. فنجد الباب الثالث عشر منه (المواد من ١١٨ حتى ١٢٩) ينظم «عقد العمل الجماعي» فيحق لنا أن نتساءل: ما هو «العقد الجماعي»؟ وهل تبرم في الكويت «عقود عمل جماعية»؟! من الواضح أن المقصود بهذه الأحكام هي الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين نقابات العمال ومنظمات أرباب العمل لتنظيم شروط العقود العمالية وظروف ممارستها المهن والحرف المختلفة. وهي في هذا الخصوص لا تنشئ أية علاقات عمالية بشكل مباشر، إذ إن عقد العمل الفردي هو أداة نشأة العلاقة العمالية.

ثانياً: تنظيم إصابات العمل وأمراض المهنة:

(١) إلزامية التأمين على العمال:

من بين أهم التطورات التي يدخلها المشروع الجديد على الأوضاع العمالية في

(١) وذلك ما لم يبين أي من رب العمل أو العامل رغبته في الإنهاء، انظر كذلك موقف نظام العمل السعودي (م٨٩) من هذا الموضوع، حيث يلزم رب العمل القديم بالوفاء للعامل بكافة التزاماته في مثل تلك الحالات. لمزيد من التفاصيل، انظر بحثنا: حقوق رب العمل: أنواعها وحدودها في القانون الكويتي وقوانين دول مجلس التعاون، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية - العدد ٦٨ السنة ١٨ يناير ١٩٩٣، ص ٥٧ - جامعة الكويت.

البلاد، ما ورد في نص المادة (٦١) منه والذي يقرر «أن على صاحب العمل أن يقوم بالتأمين على جميع عماله ضد إصابات العمل وأمراض المهنة» حيث يأتي هذا النص بما ينطوي عليه من جبر لرب العمل بالتأمين على جميع عماله، لينهي وضعاً خاطئاً وغير طبيعي، ناجم عن تطبيق أحكام القانون الحالي (م ٦١ وما بعدها) والذي، وإن ألزم رب العمل بتعويض العمال المصابين والمرضى، إلا أنه يشترط لذلك أن تكون الإصابة «بسبب العمل وأثناء العمل». ومن الواضح أن هذين الشرطين يصعب تحققهما معاً وفي آن واحد إلا في حالات محدودة قليلة، في حين يقع الغالب من الإصابات إما أثناء العمل من دون أن يثبت أن ذلك كان بسبب العمل، أو بسبب العمل من دون أن يثبت أن ذلك كان أثناء ساعات العمل^(١)!! وقد أدى ذلك ويؤدي إلى حرمان عدد كبير من العمال من الحق في التعويض. ولقد تغلب المشرع في إطار المشروع على هذه المشكلة، حيث يقرر في نص (المادة ٨٠) أنه يكفي لمسئولية رب العمل عن الإصابة أن تقع أثناء العمل أو بسببه. ومن ثم فإن تطبيق أحكام المشروع يسهل مهمة العامل من ناحيتين، فيكفي أن يصاب العامل أثناء العمل أو بسببه حتى ينشأ التزام رب العمل بالتعويض، هذا لتحقيق التعويض، فإن رب العمل ملزم بالتأمين على كل عماله، فتضمن شركة التأمين الوفاء بالتعويض، من دون أن يرغم العامل على الدخول في متاهات الإثبات ومشكلاته، وبغير حاجة لوقوفه في مواجهة رب العمل ومجابهة الدفع التي قد يتمسك بها الأخير للتحلل من التزاماته بتعويض العامل، كما هو الحال في القانون الحالي^(٢).

(٢) تساؤلات في شأن التأمين الإلزامي:

وإن كانت المادتان (٦١ و ٨٠) من المشروع تشكلان إنجازاً رائعاً وتطوراً مهماً نحو حماية العمال في البلاد، فإن صياغة هاتين المادتين والأحكام التي تقررها تتطلب منا أن نقف أمامهما بعض الوقت لنطرح بعض التساؤلات التي ترتبط بتطبيق هاتين المادتين، وينوع التأمين الذي تقرانه:

(١) حظي موضوع إصابات العمل وأمراض المهنة باهتمام أساتذة القانون في الكلية، ونحيل القارئ الكريم إلى قائمة المراجع في مؤلفنا «قانون العمل الكويتي المقارن» ص ٣٩ وما بعدها لمزيد من التفاصيل. كذلك، بحثنا إصابات العمل وأمراض المهنة في الكويت من التعويض إلى التأمين - مقبول للنشر في مجلة القانون والاقتصاد. جامعة القاهرة العدد ٩٠ لسنة ١٩٩٠.

(٢) ترجع هذه الأسباب في مجملها إلى عدم اقتناع البعض من أرباب العمل بالتزامه بتعويض العمال المصابين... انظر مؤلفنا «قانون العمل الكويتي المقارن» ص ٢٤٦ وما بعدها في منازعات تعويض إصابات العمل أمام القضاء الكويتي.

١ - فمن الثابت أن عقد التأمين على مسئولية رب العمل عند تعويض عماله المصابين والمرضى، هو عقد تأمين من الأضرار وليس تأميناً على الأشخاص، حيث إن رب العمل يرمي من وراء إبرام هذا العقد إلى حماية ذمته المالية أساساً، فيكون رجوع العمال على شركة التأمين لا عليه. فهل هذا التصور الذي يسير عليه المشرع الكويتي حين يقرر نص (م٦١) من المشروع؟ أم أنه بصدد تقرير نوع من أنواع التأمين على الأشخاص ١٩؟ إن الإجابة باعتماد أحد النوعين دون الآخر تعني إخضاع عقد التأمين على العمال لأحكام هذا النوع، فلكل نوع منهما أحكامه الخاصة ونظامه المستقل^(١)، ولابد من أن يحسم المشرع الكويتي هذا الموضوع من خلال تقرير صفة التأمين من الأضرار بشكل واضح وصريح. وفي هذا الخصوص لابد من التنسيق بين نصوص المواد (٦١ و ٨٠) من المشروع، وغيرهما من المواد التي تنظم موضوع إصابات العمل وأمراض المهنة (الباب التاسع المواد من ٨٠ إلى ٨٧)، ومن صور هذا التنسيق والانسجام ما يرتبط بإضافة بعض الأحكام التي تنظم دور شركة التأمين والمهام الموكلة إليها في حالة إصابة العامل أو مرضه بسبب العمل أو أثناءه، ومتى يكون تدخلها في هذا الموضوع... الخ..

٢ - هل يجوز لشركات التأمين عند إبرام عقود التأمين على العمال أن تستثني ما تراه من المخاطر وبحسب سياستها الداخلية وكضربات الشمس التي تستثنيها عقود التأمين في الكويت بشكل تلقائي وشامل؟ أم أن التغطية ستكون شاملة لكل أنواع الإصابات والأمراض التي ترتبط بالعمل، دون أن يكون لشركات التأمين الحق في استثناء بعض الإصابات والأمراض على حساب العمال بطبيعة الحال؟ من الضروري أن تكون التغطية شاملة لجميع أنواع الإصابات والأمراض العمالية حتى تلعب دورها الكامل. كما استهدف المشرع حين قرر إلزامية التأمين على العمال، أن يسد هذا التأمين النقص القائم حالياً بسبب عدم وجود نظام للتأمين الصحي في البلاد، وبسبب عدم تطبيق أحكام الباب الرابع من قانون التأمينات الاجتماعية الكويتي رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ الذي ينظم تأميناً خاصاً للعمال الكويتيين، وبسبب عدم إلزامية التأمين على العمال في إطار قانون العمل الحالي رقم ١٩٦٤/٣٨ فلا يفيد من التأمين الصحي حالياً إلا عدد محدود من العمال

(١) انظر لهذه الفقرة، جلال محمد إبراهيم، التأمين وفقاً للقانون الكويتي، دراسة مقارنة مع القانونين المصري والفرنسي - مطبوعات جامعة الكويت - ١٩٨٩ - ص ١١١ وما بعدها.

الكويتيين وغير الكويتيين، متى قام رب العمل باختياره بإبرام عقد تأمين من هذا النوع، كما هو حال عمال القطاع النفطي في البلاد، الذين تغطيهم عقود تأمين خاصة.

٣ - هل يجوز للعامل أن يرجع على شركة التأمين مباشرة ليطالبها بما على رب العمل من تعويضات ناجمة عن الإصابة والمرض العمالي؟! أم أن عليه أن يرجع على رب العمل فقط، ويقوم رب العمل بدوره بالرجوع على شركة التأمين بما وفاه للعامل؟! أم أن للعامل الحق في الرجوع على رب العامل وشركة التأمين معاً وفي آن واحد؟! إننا نثير هذا التساؤل بسبب التردد الواضح الذي تظهره أحكام القضاء الكويتي في هذا الخصوص، فمنها ما يقرر حق العامل في الرجوع المباشر على شركة التأمين، في حين أن بعض الأحكام لا يقرر حق العامل في ذلك^(١)!! ولابد من تقرير هذا الخيار للعامل بنص صريح ومحدد، حتى لا تثور التساؤلات وتتضارب الأحكام في هذا الخصوص مستقبلاً على نحو يقلل من أهمية وأثر التأمين الإلزامي الذي استحدثه المشروع.

٤ - وأخيراً، فإن تساؤلاً يثور حول إمكانية إلزام شركات التأمين بتغطية الأخطاء العمدية التي يرتكبها العامل والتي يكون من شأنها أن تؤدي إلى إصابته بعجز يزيد قدره عن ٢٥٪ من مجموع قواه الجسدية، بل وحالة انتحار العامل، على اعتبار أن نص (م ٨٥) من المشروع يحتمل رب العمل مسئولية تعويض العامل في مثل تلك الحالات^(٢)!! من الواضح أن قبول شركات التأمين تغطية الأخطاء العمدية يحتاج لبحث خاص، فهو يخالف قاعدة حظر تغطية الأخطاء العمدية إلا في حالات استثنائية، كما أن موضوع تأمين الانتحار يحتاج إلى نص قانوني خاص يبيحه، بالنظر إلى الخطر الذي تفرضه الأحكام العامة للتأمين على هذا النوع من الانتحار، فلا بد من إباحته بنص صريح كما فعل المشرعان الفرنسي والمصري^(٣) في هذا الخصوص.

(١) انظر في شأن حق العامل بالرجوع مباشرة على شركة التأمين، استئناف عليا - الدائرة العمالية - حكم رقم ٥٠٥/ ١٩٨٦ عمالي، بتاريخ ١٦/١٠/١٩٨٦ - غير منشور، كذلك، حكم في الطعن رقم ٥٦ - ١٩٧٣ تجاري بتاريخ ١٧/٤/١٩٧٤ منشور في مجموعة القواعد التي قررتها محكمة التمييز الكويتية من ١٩٧٢ حتى ١٩٧٩ ص ٢١١ رقم ٦٠. حيث حرمت المحكمة في الحكم الأول ورثة العامل من الحق في الرجوع المباشر، في حين أقرت المحكمة هذا الحق للعامل في الحكم الثاني!!.

(٢) انظر في مشكلة تأمين الخطأ العمدي وتأمين الانتحار، محسن البيه، التأمين من الأخطار الناشئة عن خطأ المؤمن له في القوانين الفرنسية والمصرية والكويتية، والمصري والكويتي، مجلة المحامي، أعداد يناير، فبراير، مارس ١٩٨٧ ص ١٨٩، كذلك جلال محمد إبراهيم المرجع السابق ص ١٥١ وما بعدها.

(٣) وفي هذا الخصوص، فإن تقرير التزام رب العمل بتعويض الأخطاء العمدية للعامل أمر ينتقده بعض الفقهاء بشدة، على أساس أنه قد يشجع بعض العمال على تعمد إحداث الإصابة سعياً وراء التعويض، انظر عبدالرسول عبدالرضا «الوجيز في قانون العمل الكويتي» الطبعة الثانية - ١٩٨٤ ص ٢٦٤.

ثالثاً: في العقوبات التأديبية والنزاع العمالي:

يُظهر استخدام رب العمل لحقه في تأديب العامل، كما يظهر النزاع العمالي، اضطراباً في العلاقة العمالية. ومن ثم فقد أثرنا أن نشير إلى الملاحظات في شأنهما تحت عنوان واحد وعلى النحو الآتي:

(١) العقوبات التأديبية في المشروع:

حظي موضوع العقوبات التأديبية باهتمام خاص وبيعض الأحكام المدنية في إطار المشروع، وعلى رأسها نص (م٨٩) الذي يقرر إجراءات خاصة لعقاب العامل بحيث لا يكون ذلك إلا بعد «إبلاغه كتابة بما هو منسوب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع بملفه الخاص...» إلا أننا نلاحظ بعض القصور في هذه الأحكام، حيث يتردد المشرع في شأن تقرير الرقابة الإدارية والرقابة القضائية على سلطة رب العمل في تطبيق العقوبات التأديبية، على الرغم من أهمية هذه الرقابة في حماية العمال والحيلولة دون تعسف بعض أرباب العمل في استخدام هذه السلطة. ونقترح على المشرع الكويتي أن يورد نصوصاً تقرر هذا النوع من الرقابة للجنة خاصة، على غرار ما هو عليه الحال في بعض القوانين المقارنة^(١)، على أن تقوم هذه اللجنة بممارسة اختصاص الرقابة الإدارية والقضائية في آن واحد، لاسيما حين يتعلق الأمر بعقوبة الفصل. من ناحية أخرى، فإن بعض أحكام المشروع تقرر عقوبات تأديبية خارج نصوص الباب العاشر (المواد من ٨٨ حتى ٩٣)، وهو الباب المخصص لتنظيم العقوبات التأديبية، ومن ذلك العقوبة التي يقررها نص رقم (م٧٤) والتي تقضي بجواز أن يقوم رب العمل باسترداد ما أداه للعامل من أجر عن الإجازة إذا ثبت اشتغال العامل خلالها لدى صاحب عمل آخر!! وهو أمر بعيد عن التنسيق، فضلاً عن عدم جدية هذه العقوبة، إذ كيف يكون عقاب العامل في مثل هذه الحالات بأن يسترد رب العمل ما أداه للعامل من أجر عن الإجازة، وهذا المقابل حق ثابت للعامل؟!

(٢) النزاعات العمالية:

تعرف العلاقات العمالية نوعين من النزاعات، أحدهما جماعي بين مجموعة من العمال أو كلهم ورب العمل، أو بين عامل فرد ورب العمل فيكون النزاع فردياً، ويفرق

(١) انظر هامش رقم ٣ من هذه الدراسة.

المشروع في المعاملة بين نوعي النزاع، كما درجت على ذلك القوانين المقارنة وكما سار عليه القانون الحالي. وبخصوص النزاع الجماعي، فإن أحكام المشروع تستحدث أمرين جديدين، أولهما يكمن في حق الوزارة (وزارة الشؤون) بالتدخل من تلقاء نفسها ودون أن يطلب منها أي من أطراف النزاع الجماعي ذلك (م ١٣٩)، وهو حكم يتناسب مع خطورة النزاع الجماعي وضرورة حسمه على أسرع وجه. كذلك يُظهر نص (م ١٤٠) أول إشارة إلى منع التوقف عن العمل (الإضراب) من جانب العمال، ومنع رب العمل كذلك من وقفه، خلال مراحل التفاوض والتسوية ونظر النزاع، وهو حكم لا شك في أهميته. وعلى الرغم من ذلك، فإن هذا الحكم يمثل محاولة خجولة للتعرض للإضراب بالتنظيم، وكان من الأفضل أن يواجه المشرع هذا الموضوع بشكل مباشر وبتفصيل أكبر. من ناحية أخرى، فإن النزاعات الفردية لم تحظ بأي حكم جديد، وهو أمر نأسف له، حيث كنا نأمل أن يكون حضور أطراف النزاع، لاسيما أرباب العمل أو من يمثلهم، إلزامياً في مرحلة التفاوض الودّي، حتى تُعطى الجهات المختصة بوزارة الشؤون فرصة لحسم النزاع ودياً، وهو أمر متعذر في حالات كثيرة حالياً، بسبب عدم التزام الخصوم في حضور جلسات التسوية.

خاتمة:

تثور في شأن العديد من أحكام مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي العديد من التساؤلات التي أوردنا بعضها في هذه الدراسة المختصرة، إذ لا يتسع المجال لذكر العديد من الملاحظات والتساؤلات الأخرى، التي ينبغي على أعضاء البرلمان أن يلتفتوا إليها عند مناقشتهم لهذا المشروع قبل إقراره^(١). ونتمنى عليهم أن يعطوا هذه الموضوعات أهمية كبيرة، تتناسب مع حيوية وأهمية كل موضوع منها، وكلنا أمل ورجاء أن يرى هذا المشروع النور، بعد إدخال التحسينات عليه وتعديله، بصورة قانون عصري يتمشى مع تطلعات الكويت وكل من على أرضها، لظروف أفضل للعمال ولكل من يعمل في خدمة البلاد.

(١) من بين أهم هذه التساؤلات، ذلك الذي يرتبط بموضوع تأثير خطط الحكومة في خصخصة القطاع العام وتحويل عدد من منشآته إلى القطاع الخاص، على التنظيم القانوني للقطاع الخاص، على اعتبار أن عمال وموظفي المؤسسات التي سيتم نقلها إلى القطاع الخاص سيخضعون لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي دون قانون الخدمة المدنية المنظم لأوضاع الموظفين، الأمر الذي سيخضع عددا كبيرا من الكويتيين لأحكام قانون العمل في القطاع الأهلي، بعد نقلهم إليه من القطاع الحكومي، وهو أمر سيكون له تأثيره الكبير، وبلا شك، على طبيعة العلاقة بين جموع العمال وأرباب العمل في القطاع الخاص.