

آثار فيروس كورونا المستجد على العمال والأجور في دولة الكويت

المحامي / أحمد نايف الصباح

جمعية المحامين الكويتية

lawyer.a.alsabah@gmail.com

ملخص البحث :

آثار فيروس كورونا المستجد على العمال والأجور في دولة الكويت

- المحامي / أحمد مالك الصباح

في أواخر عام ٢٠١٩ ظهر الفيروس المستجد كوفيد ١٩ (كورونا) لأول مرة في المدينة الصينية ووهان، وقد بدأ بالانتشار تدريجياً حتى أصبح جائحة صحية عالمية غزت كافة دول العالم، وقد تفشى هذا الوباء في العديد من الدول المتطورة والنامية، ولا يزال هذا الوباء الى اليوم ينتشر بشكل كبير بين الناس، وقد أثر هذا الفيروس سلباً بشكل كبير على الدول والافراد، وكون هذا الفيروس حديث المجتمع في الوقت الحالي، قدم الباحث هذا البحث لدراسة آثار جائحة فيروس كورونا المستجد على أجور العمال وأوضاعهم في ظل هذا الوباء داخل دولة الكويت لمحاولة الخروج بمقترح بقانون يضمن حقوق العمال وأصحاب الأعمال في نفس الوقت في ظل هذه الظروف القاهرة والخارجة عن إرادة أصحاب الأعمال والعمال وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في بحثه وتم هذا البحث بإجراء إستبيان إلكتروني على عينة عشوائية مكونة من ٥٧ من العاملين والموظفين في القطاعين الحكومي والأهلي للوقوف أيضاً على أكثر المناطق في الدولة تأثراً بالأزمة وأي القطاعين تأثر بشكل أكبر. فوجد الباحث أن النسبة الأكبر من التأثير بهذه الجائحة من الوافدين بمختلف الجنسيات وأن أكثر المحافظات تأثراً

محافظة حولي تليها محافظة الفروانية وأن ربع هذه العينة قد تم إنهاء خدماتهم فور ظهور الجائحة فضلا عن وجود أكثر من ثلث العينة لم يتقاضوا رواتب وكان التأثير كبيرا في القطاع الأهلي وقد إستقر الباحث على المقترح بقانون الآتي :

" تخفيض أجور ورواتب العاملين نظرا للظروف القاهرة ولكن بعد مضي ٣ اشهر من بداية الازمه إضافه الى تسريح بعضهم إذا لم تلزم الحاجة لهم مع دفع مستحقات إنهاء خدمه لضمان مبدأ العدالة "

Research Summary:

Coronavirus effects on workers and wages in the State of Kuwait

Lawyer / Ahmad Nayef Elsabah

This research seeks to study the effects of the emerging corona virus pandemic on workers 'wages and their conditions under this epidemic within the State of Kuwait to try to come up with a law proposal that guarantees the rights of workers and business owners at the same time in light of these force majeure circumstances and outside the will of business owners and workers. The researcher used the experimental approach in his research. This research was conducted by conducting an electronic questionnaire on a random sample consisting of 57 workers and employees in the governmental and private sectors, to find out also the most affected areas in the country, and which of the two sectors was most affected.

The researcher found that the largest percentage of affected by this pandemic is from expatriates of different nationalities and that the most affected governorates are a governorate around me followed by Al Farwaniyah Governorate and that a quarter of this sample has been terminated immediately after the pandemic emerged as well as the presence of more than a third of the sample did not receive salaries and was affected significantly in the private sector has been. The researcher settled on the proposal with the following law

Reducing the workers 'wages and salaries due to the force majeure conditions, but after the lapse of 3 months from the beginning of the crisis, it is added to the

layoffs of some of them if the need is not required for them, while paying the dues of termination of service to ensure the principle of justice.

المقدمة :

جائحة فيروس كورونا - كوفيد ١٩ المستجد - آثارت الكثير من التساؤلات حول الأوضاع القانونية للعمال والموظفين بالقطاعين العام والخاص، وبخاصة فيما يتعلق بالحقوق والواجبات والتأمين والرواتب والتسريح والإجازات والفصل والتقاعد الخاصة بالعاملين، وهو ما نرى أنه بات يشكل حالة من الاشتباك القانوني مع تلك المستجدات الحاصلة، ليس على المستوى الداخل للدولة فقط بل بالعالم كله، لا سيما أن فيروس كورونا المستجد بات جائحة عالمية تؤرق دول العالم اجمع.

فقد أثار فايروس كورونا المستجد العديد من القضايا الصحية و الاقتصادية التي أدت إلى تدهور العديد من اقتصاديات العالم، الى جانب تفشي ظاهرة البطالة والفقر في مختلف الدول، فقد أفادت تقارير منظمة العمل الدولية إنه في بداية العام وقبل أن يتفشى فيروس كورونا في العالم ١٩٠ مليون شخص إلتحقوا بصفوف البطالة وأضاف أنه مع الصدمة التي أحدثها الفيروس في عالم التوظيف من تهاوى غير عادي على الإطلاق بسبب تأثير الجائحة والتدابير المتخذة للتعامل معها .

وأضاف التقرير بأنه بصرف النظر عن مكان الإقامة في العالم وعن قطاع التوظيف ، فإن الأزمة تلقى بآثار دراماتيكية على القوى العاملة في جميع أنحاء العالم ، وأوضح أنه من المتوقع أن تؤدي أزمة وباء فيروس كورونا إلى إلغاء ٦,٧ بالمئة من إجمالي ساعات العمل في العالم في النصف الثاني من عام ٢٠٢٠ أى ما يعادل ١٩٥ مليون وظيفة بدوام كامل ، من بينها ٥ ملايين في الدول العربية (خزري، ٢٠٢٠).

تحديد المشكلة :

إستشعر الباحث بمدى تأثير فيروس كورونا المستجد على العمال والأجور في دولة الكويت في ظل تعثر الكثير من القطاعات للإيفاء بالتزاماتها المالية أو التعاقدية مع العمال وفي ضوء الاتجاه لتقليص عدد الموظفين والعمال فضلا عن تخفيض الرواتب في كثير من القطاعات.

أسئلة الدراسة :

يتلخص السؤال الرئيسي للبحث الحالي في السؤال التالي :

ما مدى تأثير فيروس كورونا المستجد على العمال والأجور في دولة الكويت ؟

فروض الدراسة :

تتلخص الدراسة الحالية في الفروض التالية :

توجد علاقة سلبية على أجور العمال كنتيجة لفيروس كورونا المستجد في دولة الكويت .

توجد علاقة إيجابية على فقد العمال لوظائفهم كنتيجة لفيروس كورونا المستجد في دولة الكويت

هدف الدراسة :

تخفيف الآثار الناتجة عن تأثر الكثير من القطاعات جراء فيروس كورونا المستجد وأثر ذلك على العمال وأجورهم.

أهمية الدراسة :

تتلخص أهمية الدراسة الحالية في آثار وباء فيروس كورونا على العمال وأجورهم في دولة الكويت ومحاولة الخروج بحلول منطقية في صورة مقترح بقانون لحماية حقوق العمال في مثل هذه الظروف القاهرة والخارجة عن إرادة العمال وأصحاب الأعمال.

أدوات الدراسة :

إستبيان إلكتروني للوقوف على مدى تأثير فيروس كورونا المستجد على العمال من الناحية المادية والتعاقدية والوفاء بها من قبل أصحاب الأعمال من عدمه.

حدود البحث :

حدود زمانية : شهر إبريل من العام ٢٠٢٠ على عمال من مختلف القطاعات سواء كانت حكومية أو في القطاع الأهلي

حدود مكانية : إجراء الدراسة في دولة الكويت للوقوف على أكثر المناطق تأثراً بهذه الأزمة

منهج البحث :

سوف يتم اتباع المنهج الوصفي التحليلي على عينة بلغ عددها (٥٧) اختيرت بطريقة عشوائية من العمال والموظفين في القطاعين العام والخاص في دولة الكويت.

الأزمة وآثارها على العمال

في حين أنه من المهم تخطيط حالات الغياب غير المصرح بها ، فإن واجب صاحب العمل الأساسي في حالة حدوث جائحة هو حماية صحة وسلامة الموظفين. وهذا يعني ضمان النظافة الجيدة والتواصل الجيد وأن ممارسات العمل لا تشكل مخاطر لا داعي لها للموظفين. يجب على الموظفين الذين ينصحون بالعزل الذاتي الاستمرار في تلقي أجرهم المعتاد. في حين أن الحماية من الشروط الجزائية التي تحصل عليها الشركات والمؤسسات جراء تأخير مواعيد تسليم المشاريع أو إنجاز المهام المختلفة حسب العقود المبرمة هي في إثبات أصحاب الأعمال أن الوفاء الحالي هو حدث قاهر منعهم من الإلتزام بالمدد الزمنية المحددة في العقود المبرمة (CONTRIBUTOR, 2020).

مع انقلاب جائحة الفيروس التاجي للاقتصاد الأمريكي ، فإن موجات الصدمة محسوسة في الصناعات الأشد تضرراً كالسفر والضيافة والمطاعم. ويواجه عمال ذوي الياقات البيضاء - من موظفي التكنولوجيا والتسويق والموظفين المحترفين من بينهم - تسريح العمال ، وتخفيضات الأجور والإجازات حيث تقوم شركاتهم بتقليص عملياتها بشكل حاد أو تعليقها تماماً (Telford & McGregor, 2020) .

مع ظهور الفيروس التاجي المستجد ونظراً للتدابير الأمنية في الوقت الحالي فإنه ينطوى على ذلك الكثير من المخاطر القانونية المحتملة منها قضايا الموظفين الإلتزام بدفع الأجور: إذا ابتعد الموظفون عن العمل بسبب المرض أو الحجر الصحي ، يمكن للشركات التفكير في خيارات مختلفة للهيكل القانوني لهذا الغياب عن العمل. قد تشمل هذه العلاجات كإجازة مرضية مدفوعة الأجر ، أو إجازة غير مدفوعة الأجر أو أي هيكل آخر متفق عليه بشكل متبادل لا ينتهك القانون المعمول به.

تعتبر غرفة التحكم في صاحب العمل قانونيًا أن الحجر الصحي يعادل الإجازة المرضية ، بما في ذلك جميع أشكال الحماية القانونية والحقوق الممنوحة للموظف. في الواقع ، يتم طلب الحجر الصحي فقط إذا كان من الضروري للغاية مكافحة تفشي الأمراض ومنع الأوبئة. بالنسبة للموظف ، فإن الحجر الصحي التزام قانوني ؛ يكون عرضة للمقاضاة إذا لم يمثل لها. للموظف الحق في الابتعاد عن العمل. في هذه الحالة ، لا يلزم الموظف بالتعويض عن العمل. في حالة الحجر الصحي الذاتي ، أي الحجر الصحي الذي يحدده صاحب العمل ، يُطلب من الموظفين البقاء في المنزل لمدة ١٤ يومًا لتقليل الاتصال بالأشخاص الآخرين. خلال هذا الوقت ، يمكن للموظفين العمل في المنزل ، ولكن لا يجب عليهم مغادرة منزلهم أو الموقع المحدد لهم. كما لا يسمح لهم باستخدام وسائل النقل العام أو مغادرة البلاد.

على الجانب الآخر تواجه الشركات التي تصنع المعدات الطبية مثل الأقنعة والمطهرات زيادة مفاجئة وجسيمة في الطلب. ونتيجة لذلك ، قد يضطر بعض الموظفين إلى العمل لساعات أطول مما هو متفق عليه تعاقدًا ، يتعين عليهم العمل لساعات إضافية إذا كان العمل الإضافي ضروريًا ومعقولًا ، وإذا لم يكن مفرطًا جسديًا وعقليًا وإذا تم الالتزام بساعات العمل والراحة. يتم دفع الوقت الإضافي بعلاوة ٢٥٪ (سيتييا، ٢٠٢٠).

يكفل القانون الدولي لحقوق الإنسان لكل شخص الحق في أعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه، ويُلزم الدول باتخاذ تدابير لمنع تهديد الصحة العامة، وتقديم الرعاية الطبية لمن يحتاجها. يقرّ قانون حقوق الإنسان أيضًا بأن القيود التي تُفرض على بعض الحقوق، في سياق التهديدات الخطيرة للصحة العامة وحالات الطوارئ العامة التي تهدد حياة الأمة، يُمكن تبريرها عندما يكون لها أساس قانوني، وتكون ضرورية للغاية، بناءً على أدلة علمية، ولا يكون تطبيقها تعسفيًا ولا تمييزيًا، ولفترة زمنية محددة، وتحترم كرامة الإنسان، وتكون قابلة للمراجعة ومتناسبة من أجل تحقيق الهدف المنشود.

من الواضح أنّ وباء كوفيد-١٩، بمدى اتساعه وخطورته، يرقى إلى مستوى تهديد للصحة العامة ويمكن أن يبرّر فرض قيود على بعض الحقوق، مثل تلك التي تنجم عن فرض الحجر الصحي أو العزل الذي يحدّ من حرية التنقل. في الوقت نفسه،

من شأن الاهتمام الدقيق بحقوق الإنسان (مثل عدم التمييز) ومبادئ حقوق الإنسان (مثل الشفافية واحترام الكرامة الإنسانية) أن تعزز الاستجابة الفعالة في خضم الاضطراب الحتمي الذي يحصل في أوقات الأزمات، والحد من الأضرار التي قد تنجر عن فرض التدابير الفضفاضة التي لا تراعي المعايير المذكورة أعلاه.

ينبغي للحكومات اتخاذ تدابير سياسية لتخفيف الآثار الاقتصادية لفيروس كورونا، والتي ستؤثر أولاً وبشدة أكبر على العمال ذوي الأجور المتدنية. قد يكون للتباعد الاجتماعي، والحجر الصحي، وإغلاق المؤسسات عواقب اقتصادية هائلة. أكثر الناس عُرضة هم العمال ذوو الأجور المنخفضة في الأسر المحدودة الدخل. ينبغي للحكومات إنشاء آليات لتفادي تعرض العمال المتأثرين بفيروس كورونا لفقدان الدخل الذي قد يمنعهم من العزل الذاتي لاحتواء انتشار الفيروس.

يوصي خبراء الصحة العامة بأن تشجع الشركات الموظفين على العمل من المنزل لمنع انتشار الفيروس. لكن العمل عن بعد ليس متاحاً لملايين العمال في مجالات مثل البيع بالتجزئة، والمطاعم، والخدمات الشخصية، وسوق المهن الحرة أو المؤقتة، والقطاعات غير الرسمية. في هذه المجالات، تكون أوضاع العمالة أقل استقراراً، وتميل الأجور إلى الانخفاض، ويحصل العمال في بعض البلدان على أيام قليلة للإجازة المرضية المدفوعة. في دول مثل الولايات المتحدة تحديداً، حيث قد تقتزن الأجور المنخفضة بالافتقار للإجازات المرضية المدفوعة وتغطية الرعاية الصحية، سيحتاج هؤلاء العمال إلى المساعدة.

لظالما حثت هيومن رايتس ووتش الحكومات على ضمان إجازات مرضية وعائلية مدفوعة الأجر لتمكين العمال من أخذ إجازة لرعاية الأطفال حديثي الولادة أو أفراد الأسرة المرضى أو كبار السن، أو حتى لرعاية أنفسهم عندما تكون لديهم حالات صحية خطيرة، دون فقدان رواتبهم. في سياق فيروس كورونا وغيرها من حالات تفشي الأمراض، تساعد الإجازات المرضية العائلية المدفوعة على ضمان بقاء العمال المرضى - أو من لديهم أفراد أسرة مرضى - في منازلهم لتقليل انتشار الفيروس.

تضمن العديد من الحكومات بعض الإجازات المرضية المدفوعة لجميع العمال. أما الدول الأخرى - ولاسيما الولايات المتحدة من بين الاقتصادات المتقدمة النمو - فلا تفعل ذلك. أصحاب الأجور المتدنية، وعمال الخدمات، والعمال غير الرسميين، وعمال المهن المستقلة والمؤقتة هم من الأقل احتمالاً في الحصول على

إجازات مرضية. الافتقار إلى الإجازات المرضية والعائلية المدفوعة يجعل تفشي الأمراض مثل كوفيد-١٩ عبثاً على العمال الفقراء والمهمشين ينبغي تفاديه، ويُقاوم التفاوت الاقتصادي، ويساهم أيضاً في اللامساواة الجندرية. لدعم العائلات أثناء تفشي المرض، ينبغي أن تغطي الإجازات المرضية والعائلية العزل الذاتي ومسؤوليات تقديم الرعاية أثناء إغلاق المدارس ومرافق الرعاية.

تعطلت سلاسل التوريد العالمية بالفعل بسبب فيروس كورونا، ما أدى إلى انخفاض التصنيع وإغلاق المصانع. هناك خطر بأن يُضطر عمال الوظائف المرتبطة بالاقتصاد العالمي إلى العمل بدوام جزئي مقابل دخل أقل أو فقدان وظائفهم تماماً.

أحد الخيارات هو الدفعات النقدية المباشرة لتعويض بعض ساعات العمل الضائعة، كما فعلت حكومة الولايات المتحدة خلال ركود العام ٢٠٠٨. يحتاج العمال ذوو الأجر المنخفض إلى الحماية من عواقب فصلهم على يد أصحاب العمل عندما يمنعهم مرضهم أو مرض أفراد الأسرة عن العمل. دون المساعدة، قد يواجه هؤلاء العمال صعوبات اقتصادية شديدة، ويتخلفون عن سداد أقساط ديونهم، ويطردون من مساكنهم. كما قد تساعد المنح النقدية الصغيرة مرة واحدة، المقدمة إلى الأسر التي يتلقى أطفالها وجبات مدرسية مجانية أو التي تتلقى مساعدة أسرية من الضمان الاجتماعي، في تخفيف الآثار على الأسر التي تعاني بالفعل. قد تكون هذه العائلات تواجه الآن، بالإضافة إلى فقدان الدخل، أعباء إضافية بسبب إغلاق المدرسة، على سبيل المثال. تدرس الدول الأوروبية، بما فيها إيطاليا، وفرنسا، وإسبانيا، أو تبتت بالفعل، تدابير مالية خاصة لدعم العمال، والأسر محدودة الدخل، والمؤسسات الصغيرة.

تخفيضات الضرائب غير المشروطة لأصحاب العمل وعلى رواتب الموظفين غالباً ما تكون محددة بشكل سيئ وقد لا تشمل من هم بأمر الحاجة إليها. مثلاً، قد تسمح برامج التأمين الاجتماعي الموسعة، مثل البطالة، للعمال بالبقاء على كشوف المرتبات والحصول على أجر عندما لا يستطيعون العمل بسبب الكساد الناتج عن فيروس كورونا (هيومن رايتس ووتش، ٢٠٢٠).

فقانون العمل ينص على أنه للعامل الذي يثبت مرضه أو إصابته الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمينات الاجتماعي، ويكون للعامل

الذى يثبت مرضه في المنشآت الصناعية التي تسرى في شأنها أحكام المادتين ١٤٨ من القانون رقم ٢١ لسنة ١٩٥٨ في شأن تنظيم الصناعة وتشجيعها، الحق في إجازة مرضية كل ثلاث سنوات تقضى في الخدمة على أساس ثلاثة أشهر بأجر كامل، ثم ستة أشهر بأجر يعادل "٨٥%" من أجره، ثم ثلاثة أشهر بأجر يعادل "٧٥%"، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه (رضوان، ٢٠٢٠).

كما منح قانون العمل المصري إلى صاحب العمل الحق في تخفيض رواتب العاملين بما يصل إلى النصف "بشكل مؤقت"، في حالة عدم قدرة العاملين على القيام بواجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية بسبب حدوث حالات القوة القاهرة "فيروس كورونا أحدها"، ما لم يتم الاتفاق على خلاف ذلك في عقد العمل الموقع مع الموظف أو سياسات الشركة، وتجدر الإشارة إلى أنه لا يجوز لأصحاب العمل تنفيذ شروط عقد العمل في حالات القوة القاهرة - شريطة أن تكون على أساس مؤقت ولا تقلل من حقوق الموظفين.

يعرّف القانون المصري "حالة القوة القاهرة" باعتبارها كل حدث يستحيل توقعه أو دفعه، وتشمل الحروب والاضطرابات المدنية وأعمال الشغب والإضرابات، والأوبئة والحرائق والفيضانات والزلازل، وغيرها من الحوادث التي لا يمكن التنبؤ بها وتخرج عن سيطرة الطرف المتضرر.

كما يحق لأصحاب الأعمال الخاصة بالاختيار من بين عدة إجراءات يراها أكثر إنسانية في الوقت الراهن، وحفاظاً على الصحة العامة لموظفيه، من بينها توفير المستلزمات الطبية للموظف ولأسرته، ومنح بعض الموظفين ساعات عمل مرنة مخفضة، وتبنى سياسة العمل من المنزل بشكل اختياري، أو حتى إلزامي وفقاً لمتطلبات العمل، واعتماد أسلوب المناوبة بين العمال، وتحمل تكاليف النقل والمواصلات عنهم، أو تخصيص مواصلات خاصة لهم تقييهم شر الزحام بالمواصلات العامة، وهذا الأمر لا ينسحب على أى عامل مستجد لم يمضَ على عمله ٦ أشهر كاملة بالعمل.

يحق قانوناً لصاحب العمل اتخاذ قرار بالإغلاق الجزئي أو الكامل لمؤسسته أو شركته، هذا إذا أدت الأزمة إلى تعطيل الأعمال لفترة طويلة، أو أدت إلى فقدان المشروع لجدواه الاقتصادية، هذا إذا استمرت الأزمة لشهور أو سنوات، وفي هذه الحالة تكون مسؤولية رب العمل فيما يتعلق بالإلغاء، مخففة إلى حد كبير، وهي حالة لا يد لها

فيها، ولا للعامل أيضاً، وغالب الظن أنه سيكون أيضاً مضرور كالعامل من هذا الطرف القاهر الذي لا دخل له فيه. (Telford & McGregor, 2020)

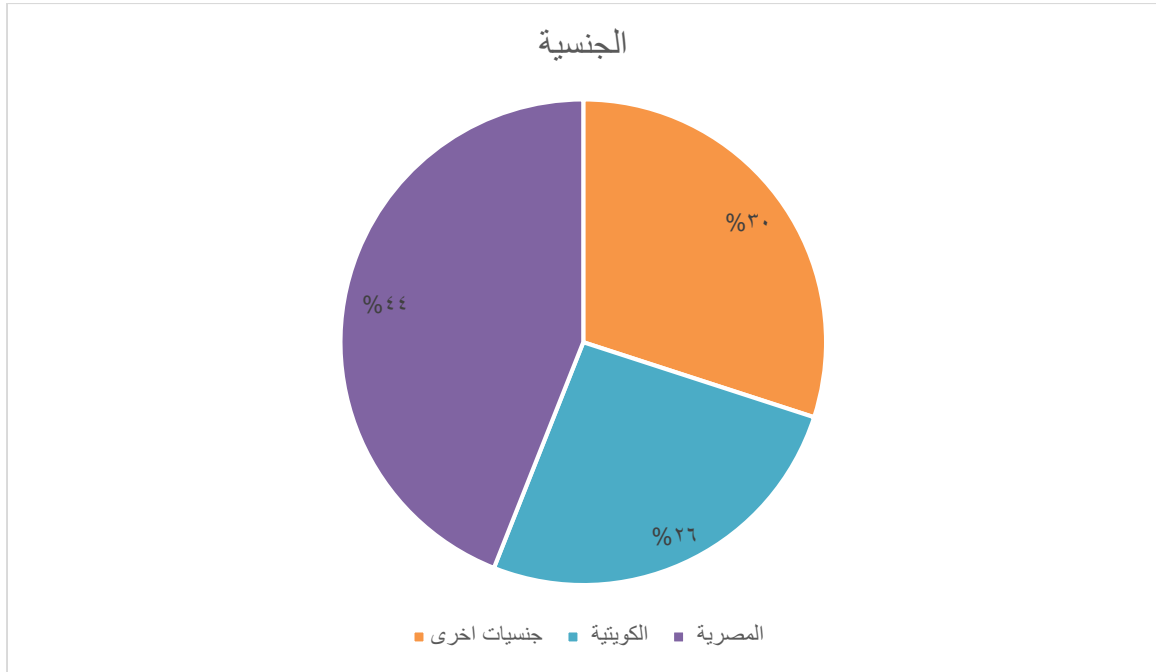
لا يحق لرب العمل الزام العامل بالقيام بإجازة دون راتب حال تفشى الأمراض أو الأوبئة أو تخفيض رواتب الموظفين إلى أكثر من النصف ، لكون هذه الإجراءات غير قانونية علاوة على أنها غير إنسانية (رضوان، ٢٠٢٠).

إجراءات البحث :

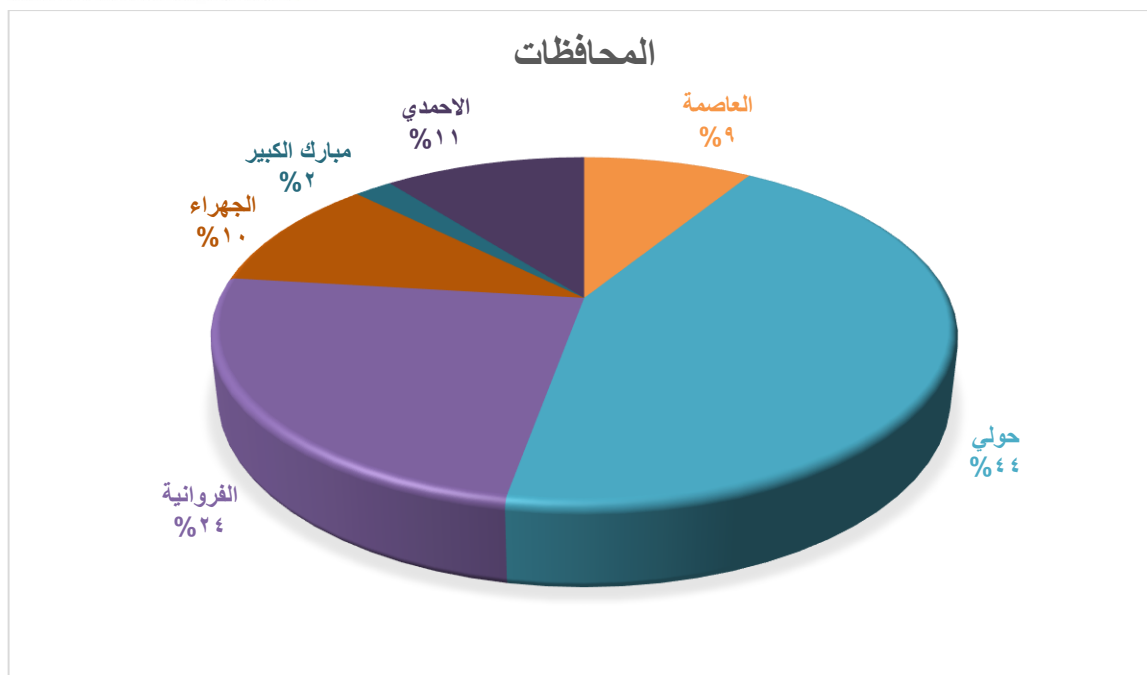
تم إجراء الاستبيان الإلكتروني (أداة البحث) المحدد على عينة مكونة من ٥٧ من العمال والموظفين في دولة الكويت في القطاعين الحكومي والخاص وذلك للوقوف على أكثر المناطق تأثراً بالأزمة وأكثر الجنسيات التي تأثرت ومحاولة الوصول إلى الأوضاع المالية لدى هذه العينة في ظل الأزمة الراهنة من حيث تقاضى الرواتب أو إتخاذ بعض المؤسسات قرار بإنهاء الخدمات من عدمه وكذلك معنويات الموظفين والعمال و كفاية مرتباتهم للعيش الكريم من عدمه.

التحليل

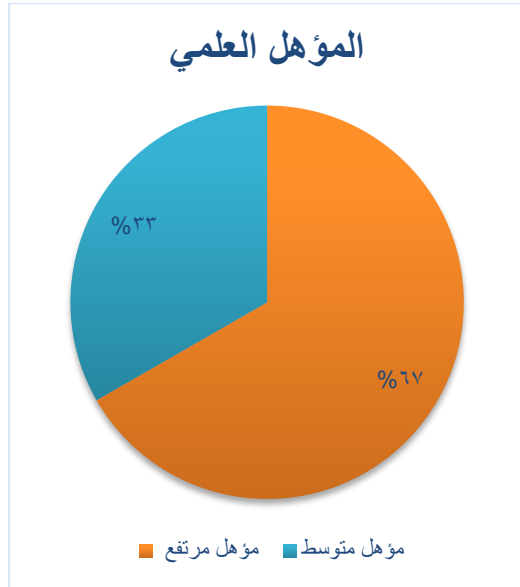
وقد قام الباحث بتحليل البيانات التي تم جمعها من خلال اداة الاستبيان التي تم توزيعها على عينة البحث التي تكونت من عدد من العاملين في القطاعين الحكومي والخاص من المواطنين الكويتيين والجنسيات الأخرى، وفيما يلي المعلومات الشخصية والنسب المئوية لاستجابات المشاركين في هذه الدراسة:



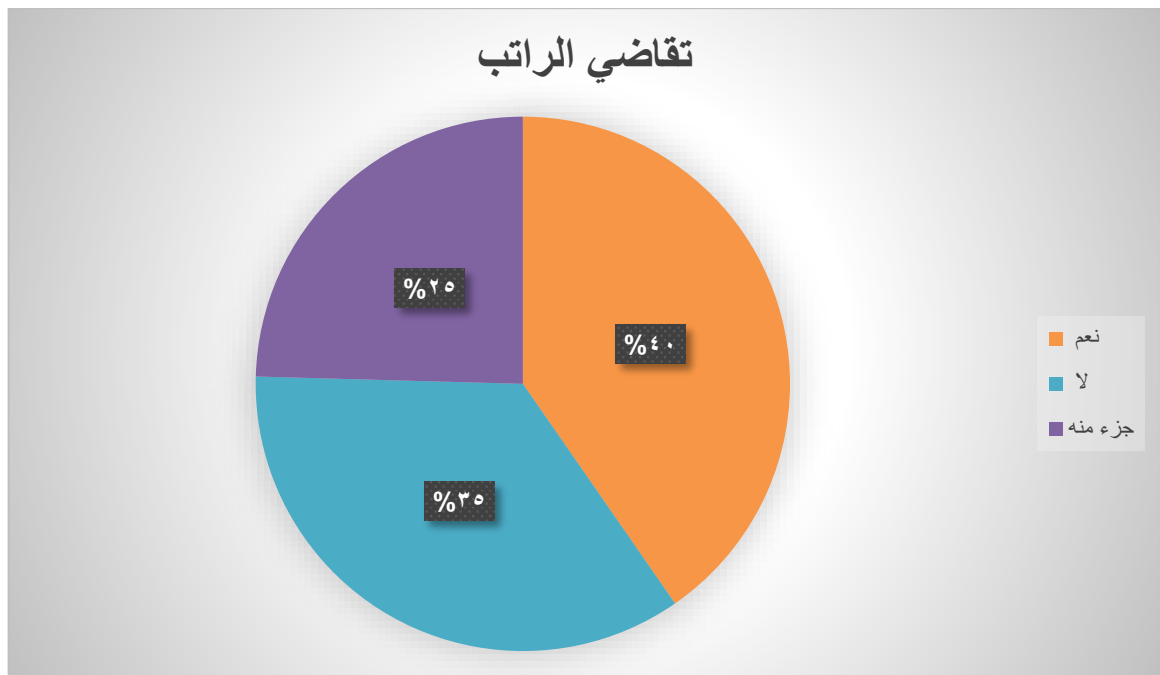
بينت النتائج أن 26% من العينة من المواطنين الذين يحملون الجنسية الكويتية و 30% من فئة غير محددية الجنسية والنسبة الأكبر من الجنسية المصرية بنسبة بلغت حوالى 44%. وهذا يشير إلى أن نسبة العمالة الوافدة تبلغ ثلاثة أضعاف العمالة الوطنية في الكويت. وعلى الرغم من ان الباحث حاول تغطية أكبر مساحة جغرافية الى ان التجمع الجغرافي كان مرتفع نسبيا في محافظة حولي التي حققت اعلى ارتفاع في نسبة المشاركين، حيث بلغت النسبة ما يقارب 44%، وتليها محافظة الفروانية بنسبة 24% تقريبا. ويمثل الشكل التالي التوزيع الجغرافي للمشاركين في هذه الدراسة:



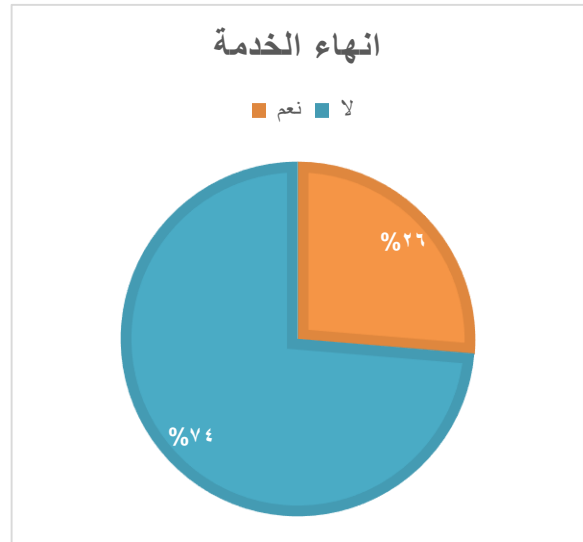
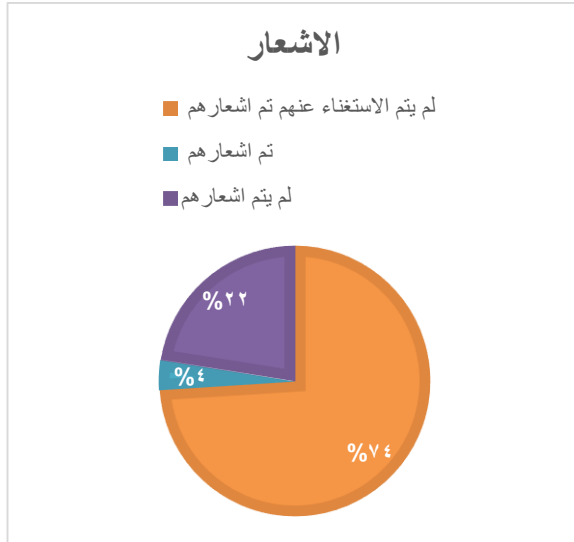
وقد قام الباحث بتوسيع نطاق البحث حيث حاول اختيار المشاركين من العاملين في كلا القطاعين القطاع الأهلي والقطاع الحكومي، وقد كان نسبة المشاركين في القطاع الأهلي ما يقارب 74% بالمقابل 26% يعملون في القطاع الحكومي، أي أن نسبة العاملين في القطاع الأهلي تفوق ثلاثة أضعاف العاملين في القطاع الحكومي، وقد قام الباحث أيضا بدراسة متغير المستوى التعليمي للمشاركين، حيث وجد أن نسبة 67% يحملون مؤهلات جامعية مقابل 33% يحملون مؤهلات متوسطة، مما يؤكد على أن نسبة التعليم والتثقيف في الكويت مرتفع نوعا ما، وتوضح الأشكال التالية النسبة المئوية لتوزيع المشاركين في القطاعين الحكومي والأهلي، والنسب المئوية للمؤهل العلمي للمشاركين.



وفيما يتعلق بالرواتب التي تم تقاضيها خلال جائحة فايروس كورونا، وقد أشارت النتائج إلى أن 35% من الموظفين لم يتقاضوا رواتبهم مقابل حوالي 25% تقاضوا جزء من الراتب و بينما 40% من المشاركين تقاضوا رواتبهم كاملة، وفي ضوء ذلك قام الباحث بدراسة بعد آخر وهو الرضا والأمان الوظيفي حيث تبين أن 67% من المشاركين لا يشعرون بالأمان الوظيفي مقابل 33% من المشاركين يشعرون بالأمان الوظيفي وهذا يحقق الفرض الأول من فروض الدراسة.

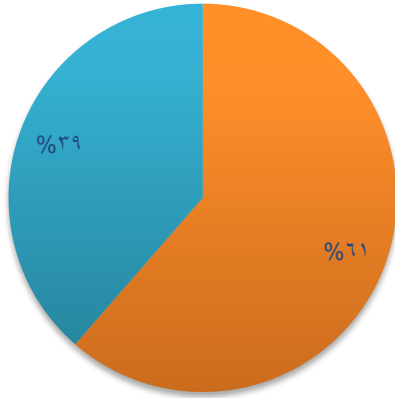


وهناك حوالي ٢٦ % من الموظفين محل الدراسة تم إنهاء خدماتهم منهم ٢٢ % لم يتم إشعارهم كتابة بقرار إنهاء الخدمات قبل ٣ أشهر كما ينص قانون العمل الكويتي مقابل حوالي ٤ % فقط تم إشعارهم بالقرار وهذه النتيجة تحقق الفرض الثاني للدراسة.



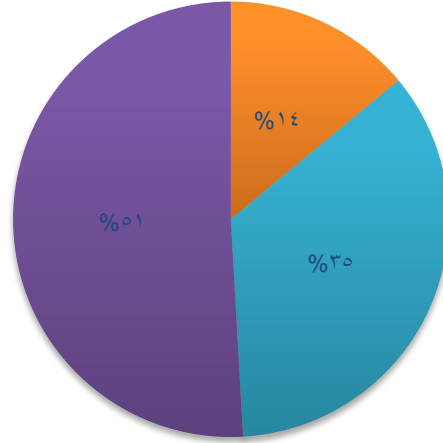
وفيما يتعلق بمعنويات المشاركين ورغبتهم بالعمل، فقد تبين أن أكثر من نصف المشاركين معنوياتهم في العمل منخفضة نتيجة الظروف الراهنة، وهذا في ظل أن حوالي ٦١ % من العينة لا تكفي راتبهم للعيش بحياة كريمة. وعلى الرغم من ذلك، فإن ٨٩ % من المشاركين في هذه الدراسة على استعداد للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية لزيادة الإنتاجية مقابل ١١ % رفضوا العمل لساعات أخرى بعد ساعات العمل. وفيما يلي نستعرض الرسم التوضيحي للنسب المؤوية.

يغطي الراتب الاحتياجات الأساسية



نعم لا

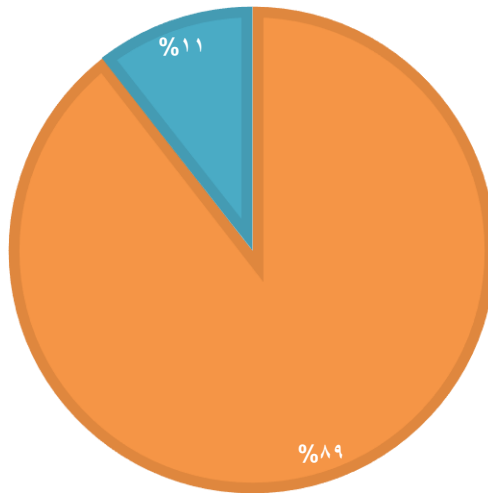
المعنويات



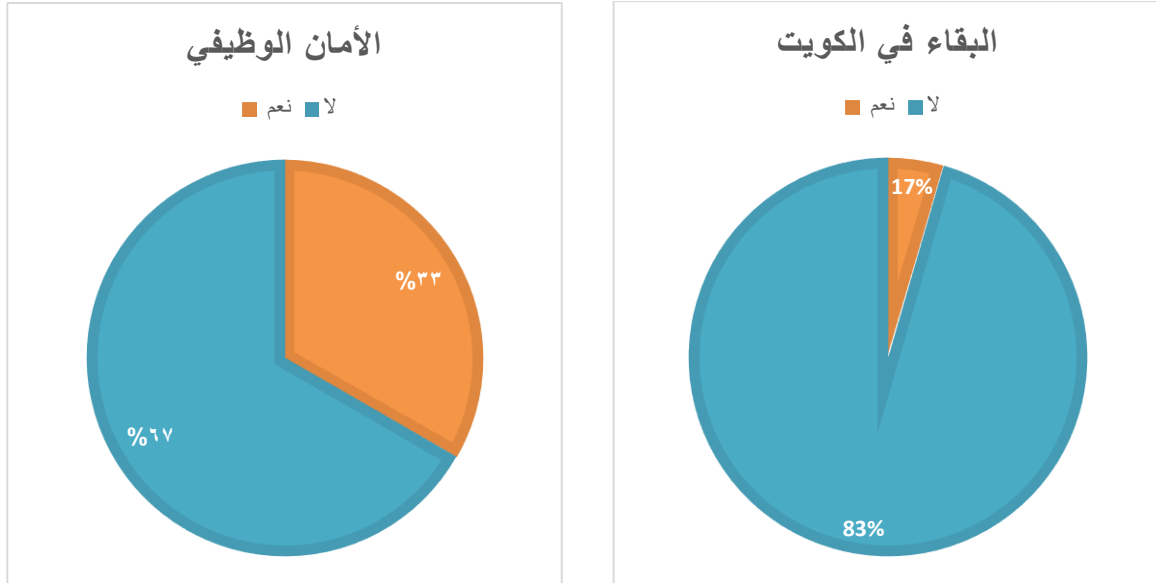
مرتفعة عادية منخفضة

العمل لساعات إضافية

نعم لا



وفي ظل هذه الأزمة يفضل 83% من عينة الدراسة البقاء في دولة الكويت عن العودة لأوطانهم إذا كانوا من الوافدين في إشارة منهم لشعورهم بمستقبل وظيفي أفضل بعد إنتهاء جائحة فيروس كورونا. في حين أن نسبة 51% من الموظفين إنخفضت معنوياتهم مما يؤثر على أدائهم الوظيفي نتيجة عدة عوامل منها عدم الشعور بالأمان الوظيفي في ظل عدم إتضاح الفترة الزمنية التي ربما ينتقضي بعدها هذا الوباء



ويستعرض الباحث الرسوم البيانية التي تدل على النسب الواردة في النتائج سالفة الذكر في الأشكال البيانية التالية موضحة عليها النسب والأسئلة الواردة في الإستبيان الإلكتروني الذي تم تطبيقه في دولة الكويت على العينة المأخوذة من فئة الموظفين والعمال وكانت كالتالي

النتائج والتوصيات:

يعتبر فايروس كورونا المستجد كوفيد ١٩ جائحة صحية واقتصادية عالمية أثرت على العالم ككل صحيا واقتصاديا وصناعيا وتعليميا....، فقد ترتب على هذا الفيروس الكثير من الخسائر المادية والمعنوية والمالية، وتعتبر دولة الكويت كغيرها من الدول التي تعرضت الى هذه الأزمة والتي ترتب عليها العديد من الخسائر، ومن أبرز الخسائر التي تعرضت لها البلاد والمواطنين هي تدهور الاقتصاد وتفشي البطالة، فمن خلال مراجعة الباحث تبين ان نسبة كبيرة من العاملين تم انهاء خدماتهم والاستغناء عنهم في ظل جائحة كورونا، حتى ان نسبة كبيرة منهم لم يتم اشعارهم بذلك من قبل، على الرغم من أن غالبية المشاركين ذوي مؤهلات تعليمية مرتفعة، إلا أن ذلك لم يؤثر في عدم انهاء خدماتهم، وقد أثر ذلك بشكل كبير على معنويات الموظفين ورغبتهم بالعمل، إلا أنهم ومع ذلك كان غالبيتهم على استعداد للعمل لساعات اضافية في سبيل زيادة الانتاجية وتحسين وضع المؤسسي، بالإضافة إلى ذلك، فقد كانت الفئة الأكبر من المشاركين من العمالة الوافدة خصوصا الجنسية المصرية الذين أفاد غالبيتهم أنهم يفضلون البقاء في الكويت على العودة إلى ديارهم، مما يشير إلى ان الوضع في الكويت مهما كان يعتبر أفضل

بالنسبة لهم من العودة الى بلادهم. وفي ضوء ذلك، وبناء على ما تم الإطلاع عليه في صحف إقتصادية وقانونية عديدة وبعض الدراسات المقارنة مع دول أخرى تم ذكرها في البحث موضوع الدراسة المقترح بالقانون التالي:

" تخفيض أجور ورواتب العاملين الظروف القاهرة ولكن بعد مضي ٣ اشهر من بداية الازمه إضافه الى تسريح بعضهم إذا لم تلزم الحاجة لهم مع دفع مستحقات إنهاء خدمه لضمان مبدأ العدالة "

وكتعريف لحالة القوة القاهرة يتبنى الباحث باعتبارها كل حدث يستحيل توقعه أو دفعه، وتشمل الحروب والاضطرابات المدنية وأعمال الشعب والإضرابات، والأوبئة والحرائق والفيضانات والزلازل، وغيرها من الحوادث التي لا يمكن التنبؤ بها وتخرج عن سيطرة الطرف المتضرر. كما يوصي الباحث بضرورة العمل على اجراء المزيد من الدراسات والأبحاث التي تتمحور حول النتائج التي خلفها فايروس كورونا المستجد، بالاضافة إلى ضرورة عمل المؤسسات على اتخاذ الاجراءات والتدابير التي تحافظ على استمراريتها ونجاحها وتحمي موظفيها في ظل الأزمات والكوارث التي قد تتعرض لها البلاد.

قائمة المراجع المراجع العربية

ابتسام خزري. (١ مايو، ٢٠٢٠). في عيد العمال ٢٠٢٠ .. البطالة تدق ناقوس الخطر . تم الاسترداد من المنبر
<https://manbar24.com/?p=6487> :

جوشوا ستيبيا. (١٨ مايو، ٢٠٢٠). الإنتاج المحلي.. حلاً لأزمة نقص المعدات الأساسية لمكافحة الجائحة. تم
الاسترداد من
scientific american:
<https://www.scientificamerican.com/arabic/articles/news/help-developing-countries-to-manufacture-their-own-medical-equipment-to-solve-supply-shortages>

علاء رضوان. (٧ أبريل، ٢٠٢٠). قانون العمل في زمن الـ"كورونا" .. يجوز لرئيس المؤسسة إلزام موظفيه بأداء
مهامهم من المنزل للحفاظ على صحتهم.. ولا يصح إلزام العامل بإجازة دون راتب حال تفشي
الأوبئة.. وخبير يوضح الحقوق والواجبات في الأوضاع الطارئة. تم الاسترداد من اليوم السابع:
<https://www.youm7.com/story/2020/4/7/%D9%82%D8%A7%D9%86%D9%88%D9%86-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84-%D9%81%D9%89-%D8%B2%D9%85%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%80-%D9%83%D9%88%D8%B1%D9%88%D9%86%D8%A7-%D9%8A%D8%AC%D9%88%D8%B2-%D9%84%D8%B1%D8%A6%D9%8A%D8%B3-%D8%A7%D9%84>

هيومن رايتس ووتش. (١٩ آذار، ٢٠٢٠). الأبعاد الحقوقية في الاستجابة لفيروس "كورونا" المستجد. تم
الاسترداد من <https://www.hrw.org/ar/news/2020/03/19/339654>

CONTRIBUTOR. (2020). *The legal impact of the coronavirus crisis*.
doi:<https://www.constructionnews.co.uk/agenda/opinion/the-legal-impact-of-the-coronavirus-crisis-16-03-2020/>

Telford, T., & McGregor, J. (2020, March 28). *The latest sign the economic downturn is intensifying: White-collar workers are being laid off now*. Retrieved from
<https://www.washingtonpost.com/business/2020/03/28/white-collar-coronavirus-recession/>

ملحقات البحث :

استبيان خاص بالعمال في ظل أزمة وباء كورونا في دولة الكويت

سوف يتم استخدام بيانات هذا الاستبيان للغرض البحثي فقط
نشكركم على مساهمتكم
المحامي / أحمد نايف الصباح

*Required

الجنسية*

Your answer

المنطقة التي تعيش بها في دولة الكويت*

Your answer

العمل في القطاع*

○ الحكومي

○ الأهلى

المؤهل الدراسي*

○ عالي

○ فوق المتوسط

هل تقاضيت راتبك في ظل أزمة وباء كورونا؟*

○ نعم

○ لا

○ جزء من الراتب

هل تشعر بالأمان الوظيفي في مؤسستك في ظل الظروف الحالية؟*

○ نعم

○ لا

هل تفضل حالياً البقاء في الكويت للعمل أم العودة لوطنك في ظل الظروف الحالية؟*

○ نعم

○ لا

هل تم إنهاء خدماتك كنتيجة لتوقف حركة العمل في البلاد؟*

○ نعم

○ لا

إذا قامت مؤسستك بإنهاء خدماتك هل تم إشعارك قبل ال ٣ شهور كما ينص القانون؟*

○ نعم

○ لا

○ لم يتم إنهاء خدماتي

كيف تصف معنوياتك في العمل في ظل الأزمة الحالية؟*

○ مرتفعة

○ عادية

○ منخفضة

هل يكفي راتبك لسد احتياجاتك الأساسية من الحياة الكريمة؟*

○ نعم

○ لا

في حال وجود داعي للتواجد بعد ساعات العمل الرسمية فإنك على أتم الإستعداد لذلك*

☐ نعم

☐ لا