



AL- Rafidain  
University College

PISSN: (1681-6870); EISSN: (2790-2293)

مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم

Available online at: <https://www.jrucs.iq>

**JRUCS**

Journal of AL-Rafidain  
University College for  
Sciences

## الحوار الاجتماعي ونظرية المشروع

أ.م.د. سعد جبار السوداني

[msg\\_saad@yahoo.com](mailto:msg_saad@yahoo.com)

قسم القانون - كلية الرافدين الجامعة، بغداد، العراق

### معلومات البحث

#### تواريخ البحث

تاريخ تقديم البحث: 2020/12/29

تاريخ قبول البحث: 2021/1/20

تاريخ رفع البحث على الموقع:

2022/6/25

### الكلمات المفتاحية

الحوار الاجتماعي، المشروع، التوازن، العمل اللائق، نظرية المنظمة، نظرية المشروع، اقتصاد السوق، سوق العمل

### للمراسلة:

أ.م.د. سعد جبار السوداني

[msg\\_saad@yahoo.com](mailto:msg_saad@yahoo.com)

### المستخلص

تعرضت الطبقة العاملة في جميع أنحاء العالم للاضطهاد، وعانت الحرمان واليأس والاستغلال من أصحاب العمل والإدارات والدول وشكل هذا مصدرا خصبا لتاريخ نضال الإنسان ضد الظلم والطغيان، وصولا الى تحقيق العدالة الاجتماعية التي تم الوصول إليها من خلال الحوار الاجتماعي الذي تبنته منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم وممثلي الحكومات وكل طرف من هذه الأطراف، وصل إلى درجة متقدمة من الإيمان بأنه يعمل جاهدا على تحقيق الموازنة بين مصلحة المجتمع ومصلحة الأطراف في علاقة العمل، وكان لمنظمة العمل الدولية في هذا الجانب منذ تأسيسها في عام 1919 دور كبير في تبني الحوار الاجتماعي، الذي اعتبرته الأساس الذي اقامت عليه منهجها، وهي المنظمة الدولية الوحيدة التي فرضت الطابع الاجتماعي لعلاقات العمل، وأصبحت العلاقات بين أطراف الإنتاج قائمة على أساس التضامن الاجتماعي والمسؤولية المشتركة وهذا أدى إلى أن يساهم العمال في إدارة المشاريع التي يعملون فيها.

ومن خلال الحوار الاجتماعي الفعال يتم التفاهم مع أصحاب العمل، ويتحقق الاستقرار في العمل وتتحقق التنمية المستدامة والمساواة والعمل اللائق للجميع.

وتوصلت أطراف العمل إلى الإيمان بأن هذا التوجه هو الصحيح، حيث حل المفهوم الجماعي والتنظيمي بدلا من المفهوم الفردي والتعاقدية، وأصبح العمال يعملون في المشروع مع أصحاب العمل أو الإدارة لتطور العمل المشترك، وأصبح مفهوم المشروع بالمعنى العام يعني الوحدة الاقتصادية للإنتاج، وفي إطار قانون العمل يتطلب ثلاثة عناصر لتحديد المشروع أولها عمل يتطلب الإنجاز وثانيها سلطة تتولى الإدارة والأشراف على تنفيذ العمل، وثالثها أشخاص يتولون مهمة تنفيذ العمل.

### المقدمة

لقد أصبح ضمان حقوق وحرريات العمل لكل المواطنين، التزاما دستوريا على الدولة، ولكي تضمنه عليها أن تحقق التوازن في التخطيط الاقتصادي الشامل، بين معدل تزايد السكان و نمو القوى العاملة وبين معدل تزايد الإنتاج وفرص العمل المتاحة، في زمن العولمة الذي تتطور فيه الحياة بسرعة مذهلة. وتتطلب هذه المرحلة أن يشترك العمال وأصحاب العمل، مع الحكومة في التخطيط والتنفيذ واتخاذ القرارات اللازمة لسير العملية الإنتاجية. ويأتي موضوع البحث الموسوم، الحوار الاجتماعي و نظرية المشروع، في مرحلة فرض فيها التطور الحديث للطابع الاجتماعي في علاقات العمل، و أصبحت العلاقات بين أطراف الإنتاج قائمة على أساس التضامن الاجتماعي والمسؤولية المشتركة التي يساهم فيها العمال في إدارة المشاريع التي يعملون فيها إلى جانب أصحاب العمل.

وهذا جعل العمال يشعرون بالانتماء الى المشروع، والعمل بكل الطاقات لزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته، وحل الخلافات التي تحصل في اسلوب الحوار الاجتماعي الفعال الذي يأخذ مصلحة الأطراف المتعاقدة العمال وأصحاب العمل والحكومة بنظر

الاعتبار، وقد تناولنا الموضوع في ثلاثة مباحث استعرضنا في الأول نظرة في تطور الحوار الاجتماعي و بحثنا في الثاني تعريف الحوار الاجتماعي ومقومات نجاحه ووقفنا في الثالث على نظرية المشروع و انهينا البحث بخاتمة سجلنا فيها أبرز ما توصلنا إليه.

### مشكلة البحث

يمكن أن نتساءل في هذا البحث، كيف نواجه المشاكل التي يتعرض لها العاملون في العمل وكيف يمكن الحد من سلطة الإدارة أو سلطة صاحب العمل التي أرهقت العمال وما رست التعسف ضدهم وصولاً إلى أن أصبح العمال يعملون في المشروع مع أصحاب العمل، أو الإدارة لتطوير العمل المشترك و تحقيق الاستقرار والتقدم بتوفير العمل اللائق في ضوء معايير العمل الدولية.

### أهمية البحث

ترجع أهمية البحث الى أنه يؤدي إلى حل اغلب الخلافات التي تحصل بين العمال وأصحاب العمل والإدارة، لاعتماده على صيغة التشكيل الثلاثي المذكور المتكون من الشركاء الاجتماعيين القادرين على إعداد وتطبيق التدابير السياسية والاقتصادية والاجتماعية وصولاً إلى تحقيق مجتمع الرفاهية.

### هدف البحث

يهدف البحث للتأكيد على أن الحوار الاجتماعي، سيخلق بيئة مواتية للتنمية من خلال الاستقرار في العمل لكي يصبح الحوار الاجتماعي، أسلوباً للحياة في الأفعال الفردية والجماعية وطريقة للتقدم .

### منهجية البحث

اعتمد الباحث على المنهجين الوصفي والتحليلي، في استعراض موضوع البحث الموسوم الحوار الاجتماعي ونظرية المشروع، والتي عند تطبيقها ستحقق إيمان العمال بانتمائهم الى المشروع والعمل بكل الطاقات لزيادة الإنتاج وحل الخلافات.

### المبحث الأول: نظرة في تطور الحوار الاجتماعي

إن الحوار الاجتماعي بين ممثلي العمال وأصحاب العمل أو ممثليهم، يعد من سمات المجتمعات الديمقراطية، وتعود جذوره إلى أواخر القرن العشرين، بعد أن قبلت بعض الدول في الحرية النقابية، وفي بعض البلدان تشكلت النقابات، وعملت بصورة سرية قبل أن تكتسب وضعاً قانونياً أو قبل تحقيق ديمقراطية حقيقية، وإن جهود العمال وتضحياتهم أدت إلى انتزاع بعض الحقوق، ولكن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحقوق التي انتزعتها العمال من أصحاب العمل لن تصبح فعالة ومنتجة إلا إذا تم إقرارها بقانون [1].<sup>1</sup>

في المملكة المتحدة ظهرت الحركة النقابية قبل غيرها من الدول، وكانت هذه الحركة من نتائج الثورة الصناعية التي حدثت في منتصف القرن الثامن عشر، وسبقت المملكة المتحدة غيرها في تطوير علاقات العمل وكانت القوانين النافذة تمنع على العمال مجرد الاجتماع ومناقشة مشاكلها، لكن إصرارهم كان يتحدى القوانين وازدادوا قوة وعزماً واسبوا جمعيات يجتمع أعضاؤها في أماكن غير مطروقة، وفي ساعات متأخرة من الليل، وكانت الأساليب القمعية تواجههم وكثيراً ما أحرق العمال المصانع وقتلوا أصحابها، ونتيجة لهذا اضطرت السلطات إلى رفع الحظر عن نقابات العمال في عام 1825 [2].

وشعر روبرت أوبن وهو من اصحاب المصانع بحالات العمال السيئة، ولهذا ادخل تحسينات على شروط وظروف العمل، وأصبح العمال لأول مرة مديريين في المشروعات التي يعملون فيها، وتطور الحركة العمالية تم الاعتراف بالتنظيم النقابي الذي طالب بحق الاشتراك في الإدارة، ولهذا شكلت في سنة (1916م) لجنة لوضع توصيات تضمن التحسن المستمر في العلاقات بين اصحاب العمل والعمال، وكان من أهم ما جاء فيها تشكيل مجالس صناعية مشتركة تمثل الإدارة والعمال في المؤسسة، وقد أيد ذلك أصحاب العمل والحكومة والعمال وبدأ العمل بذلك في السنة نفسها.

وفي ضوء هذا التوجه ونتيجة للظروف الاقتصادية البالغة الصعوبة التي خلفتها الحرب العالمية الأولى، بذلت الدول الأوروبية جهودها لإيجاد قدر من التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وفي بداية القرن العشرين تبنت بعض الدول من أوروبا وأمريكا اللاتينية برمجة حوار اجتماعي بين العمال وأصحاب العمل والحكومة لمعالجة تسوية المنازعات المختلفة في علاقات العمل، وانتشرت الديمقراطية في مطلع القرن الواحد والعشرين وبدأت بعض الدول تفتح الأفاق نحو الحرية النقابية بعد أن كانت تضع قيوداً صارمة ضدها، وبدأ الانفراج وتقليل الحواجز القانونية التي تعرقل عمل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل وانفتحت أبواب المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي بين الأطراف الثلاثة الحكومة و ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال.

[3]

ولا ينكر أن للثورة الروسية في سنة 1917م، و الثورات الاشتراكية التي أعقبها دوراً كبيراً مؤثراً في أن يأخذ العمال دورهم في الإدارة والمشاركة في العملية الإنتاجية والإدارية ولكن تبنيهم لمبدأ الصراع الطبقي بين العمال وأصحاب العمل، وتحفظهم على الحوار الاجتماعي حال بينهم وبين إسهامهم الفاعل في الحوار الاجتماعي بين الأطراف الرئيسية فيه. [4]

وتأسست منظمة العمل الدولية عندما تم عقد مؤتمر السلام في باريس سنة 1919م وقدم اقتراح بإنشاء منظمة دولية تعني بشؤون العمل ولاقى هذا الاقتراح قبولاً من الدول الأعضاء، مما أدى إلى تضمين معاهدة فرساي المعقودة مع ألمانيا باباً خاصاً بقانون العمل، ودونت نصوص هذا الباب في بقية معاهدات السلام التي أبرمت مع النمسا والمجر وبلغاريا وجاء الباب الثالث عشر من معاهدة فرساي متعلقاً بقانون العمل، وأصبحت نصوصه الدستور الأول لمنظمة العمل الدولية وجاء في مقدمة هذا الدستور ما

<sup>1</sup> ينظر الدكتور خير الدين حسيب، مساهمة العمال في الإدارة في الوطن العربي، ص14 وما بعدها.

يلي: بما أن عصابة الأمم تهدف إلى إقرار سلم عالمي دائم وبما أنه توجد شروط للعمل تنطوي على إلحاق الظلم واليؤس والحرمان بعدد كبير من الناس مما يولد سخطا يعرض السلام والوئام العالميين للخطر.

ومما لا شك فيه أن الحالة المذكورة تستوجب من جميع الدول تحسين ظروف العمل بصورة سريعة وبعكسه فإن جهود الأمم نحو تحقيق العدالة والإنسانية بغية تحقيق سلام دائم قد تتعثر ولمعرفة جميع الدول بهذه المصاعب مما دفعها للتوقيع على دستور منظمة العمل الدولية وبينت المواد من (387 - 427) من معاهدة فرساي أغراض المنظمة وطريقة تشكيلها وكيفية سير أعمالها. ويتضح من ذلك أن الدول حددت بدقة الأهداف التي يجب على منظمة العمل الدولية تحقيقها.[5]

وتبنت المنظمة منذ تأسيسها، اتجاه الحوار الاجتماعي واعتبرته الأساس الذي اقامت عليه منهجها، وهو الذي يوظف عمل أجهزتها الدستورية، ولطالما افتخرت وفي كل المناسبات بأنها المنظمة الدولية الوحيدة التي أعطت للمرة الأولى والأخيرة الحق في مشاركة المجتمع المدني العمال وأصحاب العمل في عملية صنع القرار، من خلال اعتماد صيغة الثلاثية أساسا لهايكلها وأنشطتها المختلفة ولم تتوقف المنظمة عند حد حصر الحوار الاجتماعي الثلاثي كأساس للعمل في هياكلها المختلفة بل سعت جاهدة إلى نقله للعمل داخل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لتعتمد ذلك منهجا في حوارها وتشاورها لمجمل السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة.[6]

وسبق أن أشرنا إلى أن الحرب العالمية الأولى، خلفت آثارا سياسية واقتصادية واجتماعية معقدة، وكانت سببا بان يأخذ الحوار الاجتماعي، مجالا أوسع يمتد إلى دول عديدة واستغلت منظمة العمل الدولية هذا التوجه وتقدمت بالحوار الاجتماعي إلى الأمام بتضمينها إعلان فيلادلفيا الذي قرره مؤتمر العمل الدولي في العام (1944م) واعتبر ملحقا بدستور المنظمة نصا يقضي بانه يقع على المنظمة التزام أمام الملأ بنشر الدعوة إلى برامج من شأنها أن تحقق تعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية.[7]

وأن ضمان الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، تؤديان إلى تحسين كفاءة سوق العمل وتحسين الأداء الاقتصادي وتحقيق المساواة بين العاملين.

فمبدأ الحرية النقابية يندرج في جوهر قيم منظمة العمل الدولية، لأن دستور المنظمة في عام 1919م وإعلانها الصادر في فيلادلفيا في عام 1944م والإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في سنة 1948م نصت على ذلك فالحق في تشكيل النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال، يحققان التفاوض الجماعي السليم والحوار الاجتماعي الفعال ومع ذلك لا تزال هناك تحديات تواجه العمال النقابيين من اعتقال أو قتل ومن يقرأ تاريخ الطبقة العاملة سيفيق على ما قدمته هذه الطبقة من تضحيات وما واجهته من معاناة تجاه سلطة صاحب العمل المطلقة، التي كان يمارسها دون قيد، وقيل عنه بانه كان ملكا مستتبدا يدير مشروعه وحده دون حدود ولا رقابة.[8]

وأفاد الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، بان (129) من النقابيين قتلوا في عام 2003م بسبب نشاطهم النقابي وان أكثر من (200) عامل قتلوا في سنة 2002م لذات الأسباب.

والحرية النقابية ليست موضوعا يخص العمال وحدهم حيث قدم أصحاب الأعمال شكاوى الى اللجنة المختصة بالحرية النقابية لمنظمة العمل الدولية تتعلق في التدخل غير المشروع في أنشطة منظماتهم.[9]

ونود التأكيد على ان تضحيات النقابيين، وتحديات جموع العاملين كانت سببا رئيسيا لما تحقق أو سيتحقق من الامتيازات للعمال كما وأن البلدان التي يوجد بها حوار اجتماعي ومفاوضة جماعية فعالة، تكون فيها درجة اقل من عدم المساواة في الأجور و بطالة اقل من حيث حجمها واستمرارها وإضرابات اقل من حيث عددها ومدتها، عن البلدان التي لم يترسخ فيها الحوار الاجتماعي أو التفاوض الجماعي فقد كانت ممارسات التفاوض الجماعي، الفاعلة من بين العناصر التي سمحت لجمهورية كوريا لتجاوز الأزمة المالية الآسيوية وتمكين جمهورية جنوب إفريقيا من الانتقال السلمي إلى عصر ما بعد الفصل العنصري.

واستطاعت شركة أسمنت ترينداد المحدودة، (شركة دولية تعمل في ترينداد وتوباغو) ان تتجاوز موقات العمل التي واجهتها والمؤشرات السلبية وسوء إدارة الشركة في كسب رضا العاملين وارتفاع إنتاجيتهم والاندفاع للعمل بكل حرص واستطاعوا بهذا أن ينفذوا شركتهم من أن تستولي عليها جهة أجنبية.<sup>1</sup>

وعلى صعيد العراق وقبل صدور قانون للعمل، كانت علاقات العمل تخضع الى مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد في ضوء الأحكام التي نصت عليها مجلة الأحكام العدلية.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> لقد اتسمت الشركة بسوء إدارة علاقات العمل فيها، خلال الفترة من عام (1984م - 1995م) شهدت توفراً عن العمل، ورفعت عليها (47) شكاوى و نزاع لم يتم البت بها، وكانت كفاءتها اقل من (70%) وبعد سنة 1995م أخذت إدارة الشركة باستراتيجية جديدة، شملت تقديم مكافأة عن العلاقات السلمية مع العمال وأنشاء لجنة ثلاثية، ووضعت الاستراتيجيات للتفاوض ونتيجة الى هذا النهج الجديد استكملت المفاوضات بسرعة ودون توقف العمل وزيادة توافر المنشآت الآلية وارتفعت كفاءتها كما حدث نفس الشيء في الإنتاجية الإجمالية وفي رضا العاملين بوظائفهم، كما انخفضت نسبة التغيب عن العمل وفي سنة 2002م، استطاعت الإدارة والعمال معا منع جهة أجنبية من الاستيلاء على شركتهم بواسطة عطاء بالمناقصة وذلك بفضل القدرة التنافسية وعلاقات العمل الطيبة التي خلقوها، ومن هنا فان علاقات العمل الطيبة أتت ثمارها بالنسبة للعمال ولأصحاب العمل. ينظر المرجع نفسه، ص27 وما بعدها، وانظر د جلال القرشي، المرجع السابق، ص14.

<sup>2</sup> صدرت مجلة الأحكام العدلية، 1877م، وكان العمل بموجبها حرا وترك العمال لرحمة القضاء والقدر، عند تعرضهم للأمراض والإصابات والحوادث وعانى العمال في العهد العثماني كثيرا من الآلام والماسي. ينظر منير القاضي، شرح المجلة، الجزء الأول، 1947م، بغداد، ص344.

وصدر أول قانون للعمل لقانون العمل رقم (72) لسنة 1936م وكان بسيطاً ومختصراً وعدل بالقانون رقم (36) لسنة 1943م. وبعد سنوات ازدادت أعداد العمال و توسعت الأعمال الصناعية والتجارية وبدأت الحكومة وأصحاب العمل والعمال يشعرون بضرورة وجود قانون عمل يعالج المستجدات ولهذا صدر قانون العمل رقم (1) لسنة 1958م [10]. وبعد 14 تموز 1958م تم تعديل هذا القانون بعدة قوانين، وفي سنة 1963م صدر قانون ذيل قانون العمل رقم (53) لسنة 1963م وأعقبه صدور قانون رقم (101) لسنة 1964م الذي اقر مبدأ مساهمة العمال والموظفين في أرباح الشركات والمشاريع الصناعية المشمولة بأحكامه، وقانون رقم (102) لسنة 1964م المتعلق بمشاركة العمال في مجالس الإدارة للشركات الصناعية المساهمة والمشاريع الصناعية التابعة للمؤسسة الاقتصادية. [11]

وأصبحت الحاجة ماسة لصدور قانون جديد يتماشى مع التطور ويعالج الثغرات في القوانين السابقة ولهذا صدر قانون العمل رقم (151) لسنة 1970م الذي نص في الكثير من أحكامه على حق العمال في المشاركة في إدارة المشاريع الصناعية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية.<sup>1</sup>

وبعد هذا القانون صدر قانون العمل رقم (71) لسنة 1987م ولمضي مدة طويلة على سريانه وكون اغلب أحكامه لا تتسجم و طبيعة المرحلة حينها، لهذا شرع قانون العمل الجديد رقم 37 لسنة 2015 الذي تضمنت أهدافه ومبادئه الأساسية على تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم، لتحقيق التنمية المستدامة والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع دون تمييز. فنصت المادة (4) منه على ما يلي: (العمل حق لكل مواطن قادر عليه وتعمل الدولة على توفيره على أساس تكافؤ الفرص دونما أي نوع من أنواع التمييز).<sup>2</sup>

وإن من أبرز العوامل التي تؤدي الى تقدم ونجاح المشروع هي في شعور العاملين بأن القرارات الصادرة او التي ستصدر إنما هي ثمرة جهودهم جميعاً وليست جهود الإدارة فقط مما سيدفع العاملين إلى بذل قصارى جهودهم واستخدام كل ما لديهم من طاقات وخبرات وقابليات في العمل وصولاً إلى تحقيق الأهداف المرسومة للمشروع. [12]<sup>3</sup>

وأن المشاركة من قبل العاملين في إدارة المشروع هي التعميق الحقيقي للديمقراطية وهي الأداة الرئيسية لتقوية الإحساس بالانتماء للمشروع كما تشكل الحافز الرئيسي على العمل والأسلوب المباشر لتدريب العاملين على تحمل المسؤولية، والقضاء على نزعات السلبية وكذلك من أهم العوامل المساعدة على زيادة الإنتاج في الدول النامية، إضافة إلى ذلك فإن لإسهام العمال في إدارة المشاريع دوراً كبيراً في إزالة شعور العامل بعدم المساواة وإحساسه بالخضوع للسلطة وإنها تكفل القضاء على هذا الشعور أو ذلك الإحساس في المدى البعيد وبهذا فهي الحل الحاسم في مشكلة العمال في أخطر مظاهرها وهو المظهر المتعلق بخلافهم وصراعهم مع أصحاب العمل أو الإدارة.

صفوة القول فإن التطور الحديث فرض الطابع الاجتماعي لعلاقات العمل، وأصبحت العلاقات بين أطراف الإنتاج قائمة على أساس التضامن الاجتماعي والمسؤولية المشتركة وهذا أدى إلى أن يساهم العمال في إدارة المشاريع التي يعملون فيها. ومن خلال الحوار الاجتماعي الفعال الذي تتبناه نقابات العمال يتم التفاهم مع أصحاب العمل، ويتحقق الاستقرار في العمل وتتحقق التنمية المستدامة والمساواة والعمل اللائق للجميع .

### المبحث الثاني: تعريف الحوار الاجتماعي ومقومات نجاحه

إن الحوار الاجتماعي هو وسيلة ودية وحررة ومباشرة لتنظيم شروط العمل وظروفه وعلاقاته، من خلال التوصل إلى اتفاق عمل جماعي، أو تعديل اتفاق عمل جماعي أو الانضمام الى اتفاق عمل جماعي ويتم هذا عبر المناقشات والحوارات والاتصالات التي تتم بين ممثلي العمال من جهة وأصحاب العمل أو ممثلهم من جهة أخرى بصورة جماعية وعلى مستويات متعددة ووفقاً للإطار القانوني المنظم له، أي كان مصدر هذا الإطار سواء أكان مصدره التشريع أم اتفاق الأطراف المعنية أم العرف. [13]

أو هو وسيلة لتحقيق الأمن والسلم الاجتماعي على صعيد المؤسسة والحكومة والمجتمع الدولي من خلال الوصول إلى قنوات مشتركة بين الأطراف الأساسية في العمل (الحكومة وأصحاب العمل وممثلي العمال) لتحقيق مصالح الأطراف المذكورة. ويعرف الحوار الاجتماعي بأنه تبادل الآراء والخبرات من خلال التشاور والتعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والحكومة، لإيجاد الحلول المناسبة لكل ما يتعلق بعلاقات العمل من مشاكل حصلت، أو تلافي حصولها في المستقبل. أو هو الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما ينسجم مع التطور الاقتصادي والاجتماعي وذلك باتفاق الأطراف الثلاثة الحكومة وأصحاب العمل وممثلي العمال على الحقوق والمزايا والالتزامات التي تتقرر لكل منهم بغية تحقيق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية. [14]

ويمكن أن نعرف الحوار الاجتماعي بأنه الوسيلة الفعالة لتحقيق العدالة الاجتماعية، والتوازن بين الطبقات في المجتمع بما ينسجم مع التطور دون انفراد أو سيطرة أو استغلال من خلال التعاون والتشاور والتفاوض وتبادل الآراء بين منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة، وصولاً إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية ورفع مستويات المعيشة بتوفير العمل اللائق الذي هو أساس الاستقرار والتقدم الاجتماعي في الدول.

<sup>1</sup> ينظر الأسباب الموجبة لقانون العمل رقم (151) لسنة 1970م، الوقائع العراقية، عدد 1906 .

<sup>2</sup> ينظر قانون العمل رقم (71) لسنة 1987م، الوقائع العراقية، عدد 3163، في 17-8-1987م، وانظر قانون العمل رقم (37) لسنة 2015م، نشر في الوقائع العراقية، العدد 4386، 9-11-2015 .

<sup>3</sup> وانظر د. عبد السلام الناصري، معارك طبقية، بغداد، 1973م، ص5 وما بعدها.

وبمعنى آخر أن الحوار الاجتماعي هو تبادل الآراء والخبرات و التشاور والتعاون بين منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال والحكومة، لإيجاد الحلول المناسبة لكل ما يتعلق بعلاقات العمل من مشاكل وتجاوز الخلافات والصراعات بين أطراف علاقة العمل وصولاً لتوفير العمل اللائق في ضوء معايير العمل الدولية وتحقيق الاستقرار والتقدم.

ويكون الحوار الاجتماعي ثنائياً عندما يكون بين أصحاب العمل و ممثلي العمال ويصبح ثلاثياً عندما تكون الحكومة طرفاً ثالثاً في الحوار ومن خلاله يتم الوصول لأفضل النتائج والقرارات و تحقيق البيئة الصالحة للتنمية والاستقرار في العمل، ويصبح المجال مهياً لتطور الحوار الاجتماعي ليس في مجال علاقات العمل و بيئته فحسب، ولكن في المجتمع بصورة عامة وصولاً الى تحقيق الحوار الاجتماعي الذي يصلح أن يكون أسلوباً للحياة في الأفعال الفردية والاجتماعية.

ولكي يكون الحوار الاجتماعي ناجحاً وفعالاً في مجتمع معين فلا بد من توفر المقومات اللازمة لذلك ومن هذه المقومات ما يلي:<sup>1</sup>

➤ أولاً: وجود قانون للعمال يسمح بحق التنظيم النقابي، وضمان حق المفاوضات الجماعية وتحديد اليات تسوية منازعات العمل وحق العمال في الإضراب وبهذا الصدد نصت المادة (22 / ثالثاً) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005م على ما يلي: (تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها وينظم ذلك بقانون).

ونصت المادة (6) من قانون العمل العراقي رقم 71 لسنة 1987م على ما يلي: (التنظيم النقابي طرف فعال في تنظيم علاقات العمل وحماية حقوق العمال و تنمية شخصياتهم ومواهبهم) أما الية تسوية منازعات العمل فقد حددتها تشريعات العمل بما يحقق مصلحة الطرفين المتنازعين وقد حدد قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987م الباب الثامن من القانون لتسوية المنازعات وجاء في فصلين خصص الأول لمنازعات العمل ووقف الثاني على قضاء العمل و عالج قانون العمل العراقي النافذ رقم (37) لسنة 2015م منازعات العمل الجماعية والفردية في الفصل السادس عشر وخصص الفصل السابع عشر لقضاء العمل.<sup>2</sup>

➤ ثانياً: أن يكون التنظيم النقابي حراً وديمقراطياً ومستقلاً ويتمتع في القوة والكفاءة التي تؤهله لإجادة فن الحوار الاجتماعي والتفاوض، فإذا كان أعضاء التنظيم النقابي يتسلحون في المعرفة والكفاءة والإيمان بقضايا العمال والمجتمع، فإنهم سيساهمون في إرساء دعائم التقدم والتطور من خلال تأكيد النقابات على أن العمل شرف وأن قدر العامل وشرفه هو عمله وأن المحافظة على وسائل الإنتاج واستخدامها بأحسن ما يكون، هو واجب مقدس يتحمله العمال و تنظيمهم النقابي.<sup>3</sup>

ومن المفروض أن تتمتع منظمات العمال بالكفاءة والقدرة والإخلاص، وأن تؤمن وهي في حوارها ومناقشاتها مع الحكومة ومع أصحاب العمل لا تمثل مصالح العمال فحسب وإنما تمثل عنصر العمل، وأن تضع في حساباتها الموازنة بين مصلحة المنشأة (مصلحة أصحاب العمل) ومصلحة العمال ومصلحة المجتمع فالتنظيم النقابي وأن كان يمثل العمال إلا أنه يمثل المجتمع بصورة عامة كما أن التنظيم النقابي يعد العمود الفقري في المؤسسات الإنتاجية بالنسبة لباقى أطراف الإنتاج، وان تأثيره كبير جداً أما سلباً أو إيجاباً على باقي أطراف الإنتاج.<sup>4</sup>

وهذا الدور الكبير يتطلب من التنظيم النقابي الذي يحتوي على عناصر مختلفة وكفاءات متنوعة تمتلك وعياً ثقافياً ومعارف علمية و عملاً متواصلًا وحرصاً كبيراً ودرجة عالية من نكران الذات لكي يؤدي دوره المطلوب على أحسن وجه. [15]

➤ ثالثاً: توفر المناخ السياسي والاقتصادي الملائم، فان توفر الاستقرار السياسي والاجتماعي يدفع العاملين للاستقرار في العمل، كما أن اغلب المستثمرين الأجانب عند اختيارهم للدول التي يستثمرون فيها يأخذون بنظر الاعتبار استقرار الوضع السياسي والاقتصادي، ونوعية العمال وتطبيق معايير العمل الدولية و يضعونها في مرتبة متقدمة على تكلفة العمل، ولا يتفقون مع من ذهب الى القول بأن تطبيق معايير العمل الدولية يعيق التنمية الاقتصادية.

وعلى صعيد العراق اتسعت ظاهرة ترك العمل من قبل الصناعيين وأصحاب رؤوس الأموال والمستثمرين العراقيين، وأغلبهم هاجر الى العمل والاستثمار خارج العراق بسبب تدهور الوضع الأمني وعدم الاستقرار السياسي وعدم تقديم الدعم المطلوب للمنتجات الوطنية لعدم قدرتها على منافسة السوق الأجنبية وهذا أدى الى توقف التنمية.

وإن الكثير من الدراسات والبحوث ذهبت باتجاه إن الالتزام بمعايير العمل الدولية يؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء الاقتصادي، لأن الأجور العادلة والمعايير اللائقة للعمل واحترام المساواة تؤدي الى مزيد من القبول لدى العمال وتحقيق أداء أفضل و تحد من تغيير العاملين وتدفعهم الى الاستقرار في العمل، وهذا يخلق قوة عاملة أفضل وأن التدريب المهني يؤدي إلى وجود قوى عاملة تمتلك مستويات عالية في التشغيل، وان معايير السلامة تقلل من تكلفة الحوادث وأن تدابير الحماية الاجتماعية توفر المرونة في سوق العمل و تساعد على تقبل العاملين لسياسات التحرر الاقتصادي والخصخصة وأن الحرية النقابية والتفاوض الجماعي تؤدي إلى مشاوررة وتعاون أفضل في إدارة العمل، مما يؤدي الى تقليل النزاعات العمالية والى المزيد من الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> المرجع السابق، ص127.

<sup>2</sup> ينظر قانون العمل العراقي رقم (37) لسنة 2015م

<sup>3</sup> عرف قانون العمل رقم (37) لسنة 2015م منظمة العمال بأنها: ( منظمة عمالية حرة، ذات استقلال مالي وإداري، ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم، والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم أمام مختلف الجهات وفقاً للقانون ) ينظر المادة (1) فقرة 22.

<sup>4</sup> ينظر د. أحمد حسن البرعي، علاقات العمل الجماعية في القانون المصري المقارن، القاهرة، 1976م، ص97 وما بعدها، وانظر د. عدنان العابد والدكتور يوسف إلياس، قانون العمل، 2، 1989م، ص190

<sup>5</sup> ينظر د. جلال القرشي، المرجع السابق، ص17 وما بعدها، وينظر د. محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، القاهرة، ص10 وما بعدها، وانظر د. محمد عبد الخالق عمر، القانون النقابي، القاهرة، ص90 وما بعدها.

### المبحث الثالث: نظرية المشروع

إن التعاون بين العمال وأصحاب العمل، والحوار الاجتماعي بينهما، يساهم في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية، ولا يجعلها حصراً بالحكومات تمارسها بشكل منفرد، وإنما تمتد بالحوار الاجتماعي الفعال، ليشمل الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل، وهذا ما سهل لمنظمة العمل الدولية أن تتقدم في هذا المجال، كما أن للتحويلات التي حصلت في الفكر السياسي والقانوني بعد الحرب العالمية الثانية حيث سيادة الفكر الاجتماعي وطنياً ودولياً، والذي مهد لعلاقة جديدة بين رأس المال، والعمل بنقلها من صراع وتناقض، لتعارض مصالح العمال وأصحاب العمل.

وتطبيق مبدأ الصراع الطبقي على النظام الرأسمالي، تخلص الماركسية إلى أن الصراع بين طبقتي الرأسماليين والعمال، سيؤدي إلى تغيير النظام كله، وإقامة نظام جديد لا يعترف بأي علاقة من علاقات التملك الخاص وإنما يقوم على تركيز ملكية كافة أدوات ووسائل الإنتاج في يد الدولة، في ظل نظام تأميم كامل لهذه الأدوات والوسائل، فلا ملكية ولا طبقات ولا استغلال مما يؤدي إلى اختفاء الصراع بين العمال وأصحاب رؤوس الأموال.

فالماركسية تنظر إلى الملكية الخاصة لأدوات الإنتاج، على أنها ملكية مستغلة وهي بمثابة أداة لاستغلال الإنسان للإنسان وذلك أوجبت على الدولة تملكها والسيطرة عليها<sup>1</sup>

وأن الكلام في إطار الصراع والتنافس بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل، من وجهة النظر الماركسية يحتاج إلى الكثير، ولا مجال لتناوله بصورة تفصيلية، ولكن الواقع الموضوعي والتطبيق العملي يثبت بأن هناك مصالح مشتركة بين رأس المال والعمل، ومن الممكن والأفضل أن يلتقي حولها العمال وأصحاب العمل. [16]<sup>2</sup>

ووفق ما تقدم حصل تطور في فقه القانون الاجتماعي، غير كلياً توجه هذا القانون ومضمون قواعده وارسى أسساً قانونية وفقهية، في تنظيم علاقات العمل، خرجت بها من توجهها الفردي، إلى تنظيم علاقات العمل على إنها رابطة انتماء إلى المشروع.

وتبنت منظمة العمل الدولية هذا التوجه ودعمته بقواعد معيارية دولية، وتوسع وارتقى إلى مشاركة العمال وأصحاب العمل في صنع القرار المهني، على المستويات القطاعية المهنية وعلى المستويات الوطنية. [27]<sup>3</sup>

وفي إطار هذا التطور الجديد تطورت في علم الإدارة (نظرية المنظمة)، وتطورت في إطار التشريع الاجتماعي (نظرية المشروع)، فنشاط المشروع الصناعي أو التجاري يتطلب علاقة فردية بين صاحب العمل والعاملين في المشروع، وإلى جانب هذه العلاقات الفردية توجد علاقات أخرى في حياة المشروع، وأن الترابط بين كل هذه العلاقات هو ما تحاول نظرية المشروع دراسته ومعالجته، ففي ميدان قانون العمل يتحدد المشروع من خلال ثلاثة عناصر، أولها عمل يتطلب الإنجاز، وإدارة تتولى الإشراف على تنفيذه، وعمال يقومون بتنفيذ العمل، ومن هذا يتضح أن المشروع هو مجموعة من العمال يقومون بإنجاز العمل بتوجيه وإشراف جهة مختصة بالإدارة.<sup>4</sup>

بمعنى آخر أن العلاقات التي كانت سائدة داخل المشروع من وجهة نظر المذهب الفردي الحر، ما هي إلا علاقات تعاقدية فردية لا تأخذ العلاقات الجماعية بنظر الاعتبار، يضاف لما تقدم أن الرأسمالية تؤمن إيماناً مطلقاً بأن حق الملكية يعطي الحق لصاحبه سلطة مطلقة دون قيود.

ولكن بفعل الأزمات والصعوبات التي أشرنا إلى بعضها، لوحظ بأن هذا المفهوم غير صحيح، وإن المشروع ليس علاقة تعاقدية فردية، ولهذا أخذ المفهوم الجماعي والتنظيمي يحل بدلاً من المفهوم الفردي والتعاقدية، وأصبح العنصر البشري يعمل سوية في المشروع لتحقيق هدف واحد هو تطوير العمل المشترك، وهذه الفكرة التنظيمية أدت إلى تحول في مركز كل من صاحب العمل والعاملين معه، ولم تعد سلطة صاحب العمل مطلقة، وإنما خاضعة للقيود التي تفرضها المصلحة المشتركة للجماعة.

خلاصة القول فإن نظرية المشروع، تؤدي إلى التعاون والحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل، لتحقيق الأهداف المشتركة، ولهذا نصت قوانين العمل على تشكيل أو وجود هيئات يمثل فيها العمال.

كما أن العمال يرتبطون في المشروع، أكثر من ارتباطهم بصاحب العمل، ولهذا يبقى عقد العمل، مستمراً بالرغم من تغيير صاحب العمل فقد نصت المادة (50) من قانون العمل رقم 37 لسنة 2015م على ما يلي: (عند دمج المشروع أو نقل ملكيته للورثة أو التنازل عنه إلى الغير أو بيعه أو تأجيريه أو استثماره بالكامل، أو أي جزء منه بعد صاحب العمل الجديد، مسؤولاً عن الوفاء بالالتزامات المترتبة على صاحب العمل السابق تجاه العامل وفقاً لأحكام هذا القانون ويبقى صاحب العمل السابق مسؤولاً بالتكافل والتضامن مع صاحب العمل الجديد عن الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل القائمة، والتي ترتبت عليه قبل نقل المشروع ولغاية انتقاله).

ونصت المادة (923) من القانون المدني العراقي على ما يلي: (لا يفسخ عقد العمل بموت رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في العقد ولكن يفسخ العقد بموت العامل).

<sup>1</sup> (إذا تراكمت الثروة في جانب نصبت في الجانب الآخر، وإذا أترى المرء ركبته الغرور وإذا افتقر ركبته الكروب، والكروب تسوق الناس إلى السرقات، والغرور يجعلهم غلاظ القلوب ومن شأن الحاكم الصالح أن يعتبر فيعين موضع الداء ويحتفظ بالاتزان بحيث يتمكن الغني أن يتميز بنفسه لا بماله، ويتحرر الفقير من عبودية القلق فيسلم المجتمع من غوائل الفقر والاضطراب). لمزيد من التفصيلات ينظر، عطى بكري، الديمقراطية في التكوين، دار العلم للملايين، بيروت، ص196، وانظر جلال يحيى، الاشتراكية والفكر الاشتراكي، دار القلم، القاهرة، ص36.

<sup>2</sup> وانظر د. محمد الطائي، المرجع السابق، ص9 وما بعدها

<sup>3</sup> د. حسن كير، المرجع السابق، ص37، د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص130.

<sup>4</sup> شاب توما منصور، المرجع السابق، ص10 وما بعدها.

ونصت المادة (924 / 1) مدني عراقي على ما يلي: (إذا بيع متجر أو منشأة اقتصادية أخرى، فإن جميع عقود العمل السارية وقت البيع تبقى نافذة بين رب العمل الجديد والعمال).

وهذا المفهوم التنظيمي للمشروع، بدأ واضحاً في نصوص قوانين العمل الحديثة، ولكنه لاقى كل الرفض من قبل الفقهاء الماركسيين، الذين رفضوا فكرة تضامن العمال مع أصحاب العمل داخل المشروع، لأن النظرية الماركسية قائمة على أساس تناقض مصالح طبقات المجتمع، وهذا يتعارض مع ما هو ثابت في الوقت الحاضر، من وجود التضامن بين العمال وأصحاب العمل في المشروع حتى وإن كان رأسمالياً.<sup>1</sup>

وقد أخذت بهذا معظم القوانين الوضعية، وجاء في مقدمة الدستور الفرنسي لسنة 1793م بأن العمال يساهمون في إدارة المشروعات، عن طريق ممثلهم، ونصت المادة (22) من دستور جمهورية العراق لسنة 2005م على ما يلي:

- أولاً: العمل حق لكل العراقيين بما يضمن لهم حياة كريمة .
  - ثانياً: ينظم القانون العلاقة بين العمال وأصحاب العمل على أسس اقتصادية مع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية.
  - ثالثاً: تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية أو الانضمام إليها، وينظم ذلك بقانون.
- وإن قانون العمل العراقي رقم (71) لسنة 1987م الملغى أخذ بهذا المبدأ، فنصت المادة (5) منه على ما يلي: (تقوم علاقات العمل على أساس التضامن الاجتماعي بين أطرافها بكل ما يقتضيه ذلك من تعاون متبادل ومشاركة في المسؤولية) .
- وعزز قانون العمل النافذ رقم (37) لسنة 2015م هذا التوجه في أكثر من موضع، فنصت المادة (2) منه على ما يلي: (يهدف هذا القانون إلى تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم بهدف حماية حقوق كلا منهما وتحقيق التنمية المستدامة المستندة إلى العدالة الاجتماعية، والمساواة وتأمين العمل اللائق للجميع من دون أي تمييز لبناء الاقتصاد الوطني وتحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتنظيم عمل الأجانب العاملين أو الراغبين بالعمل في جمهورية العراق وتنفيذ أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانوناً).
- واستمرت منظمة العمل الدولية بإقرار صيغة الحوار والمشاركة للمستويات المختلفة بين العمال وأصحاب العمل واعتمدت على العديد من الاتفاقيات والتوصيات في هذا الصدد تمثلت في إعلان فيلادلفيا الذي اعتمده في مايس 1944م وأكدته في العديد من الاتفاقيات الدولية.<sup>2</sup>

واعتمد مؤتمر العمل في دورات متعددة، معايير خاصة بالحوار الاجتماعي بين العمال وأصحاب العمل على صعيد المنشأة والمؤسسة، وعلى الصعيد الوطني، فقد ركزت التوصية رقم (81) لسنة 1947م الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، على وجوب تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، وحماية العمال من الضرر الذي يلحق بهم أثناء عملهم، وإعطاء المعلومات الفنية وتقديم النصح للعمال، حول أحسن الوسائل الفعالة لتنفيذ وإطاعة الأحكام القانونية وتنبه السلطة المختصة للأخطاء والمخالفات القانونية المرعية.<sup>3</sup>

وجاءت الاتفاقية رقم (98) لسنة 1949م، الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم النقابي والمساومة الجماعية مؤكدة على اتخاذ التدابير اللازمة لتشجيع النقابات على رفع مستواها ونسجها نضوجاً كاملاً، والانتفاع منها للقيام بالمفاوضات الطوعية الاختيارية بين منظمات العمال وأرباب الأعمال ومنظماتهم بغية تنظيم شروط وأوضاع العمل عن طريق الاتفاقات الجماعية.<sup>4</sup>

وجاء في ديباجة الاتفاقية رقم (144) لسنة 1976م والخاصة بالمشاروات الثلاثية لتشجيع تطبيق مستويات العمل الدولية، التأكيد على اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية السابقة وخاصة اتفاقية حرية الاجتماع وحماية حق التنظيم النقابي لعام 1948م واتفاقية حق التنظيم والمساومة الجماعية رقم (98) لسنة 1949م وتوصية التشاور على المستويين الصناعي والوطني رقم (113) لسنة 1960م التي أعطت الحق لأصحاب العمل والعمال في إقامة منظمات حرة ومستقلة وتشجيع التشاور الفعال بين السلطات العامة ومنظمات اصحاب العمل والعمال.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> لمزيد من التفصيلات ينظر قانون العمل رقم (37) لسنة 2015م.

<sup>2</sup> د. عدنان العابد و د. يوسف الياس، المرجع السابق، ص157 وما بعدها، د. عدنان رؤوف، حول علاقات العمل في المصنع، دار الحرية للطباعة، بغداد، 1979م، ص279 وما بعدها.

<sup>3</sup> ينظر اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية و الثانية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المؤسسة العامة للعمل والتدريب المهني، مطبعة معهد الثقافة العمالية، بغداد، 1984م، ص370.

<sup>4</sup> منظمة العمال وهي: (منظمة عمالية حرة ذات استقلال مالي وإداري، ولها شخصية معنوية تمثل مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحسين ظروف عملهم وتمثيلهم أمام مختلف الجهات وفقاً للقانون)، ينظر نص المادة (1-22) من قانون العمل رقم (37) لسنة 2015م، وانظر اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية و الثانية، المرجع نفسه، ص200.

<sup>5</sup> جاء في التوصية رقم (113) لسنة 1960م الخاصة بالتشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب الأعمال والعمال ما يلي:

(4- يجب أن يستهدف هذا التشاور والتعاون هدفاً عاماً وهو تشجيع التفاهم المتبادل وحسن العلاقات بين السلطات العامة وبين منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال وكذا بين هذه المنظمات في سبيل تنمية الاقتصاد ككل أو فرع من فروعها بمفرده و تحسين شروط العمل ورفع مستوى المعيشة.

5- يجب ان يستهدف هذا التشاور والتعاون على الاخص ما يأتي:

أ. النظر المشترك من قبل منظمات أصحاب الأعمال والعمال في الأمور ذات الأهمية المشتركة بغية التوصل إلى حلول متفق عليها.

ب. ضمان استطلاع السلطات العامة المختصة بطريقة ملائمة لوجهة نظر منظمات أصحاب الأعمال والعمال ونصائحهم ومعاونتهم فيما يتعلق بمثل المسائل التالية :

1. إعداد وتنفيذ القوانين والأنظمة التي تؤثر على مصالحهم.

ووجدت منظمة العمل العربية نفسها بأن تأخذ النهج الذي رسمته منظمة العمل الدولية، في الكثير من الاتفاقيات والتوصيات في مجالات العمل المختلفة، وبصدد المفاوضات الجماعية والدور الذي تقوم به منظمات العمال وأصحاب العمل، أو منظماتهم على صعيد المشروع وعلى الصعيد الوطني، فقد أصدرت منظمة العمل العربية الاتفاقية رقم (11) لسنة 1979م بشأن المفاوضات الجماعية، فجاء في ديباجة المعاهدة بأن المفاوضات الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقة العمل على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي والاجتماعي وأنها تكتسب أهمية خاصة، حيث تلتقي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط وظروف العمل، وتحديد الحقوق والمزايا التي تتقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية.

وأكدت الاتفاقية ان على الجهات الرسمية، أن تؤمن لمنظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم، الحصول على كل ما يتعلق بالبيانات والإحصاءات الاقتصادية والاجتماعية والفنية وغيرها، لكي تتم المفاوضات الجماعية بصورة مباشرة بين منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم على مستويات متعددة.<sup>1</sup>

ومن كل ما تقدم، يمكن القول بأن تشريعات العمل وفقه القانون الاجتماعي، استطاعت أن تبني نظرية المشروع التي نتج عنها إعطاء العمال حق المشاركة في صنع القرار داخل المنشأة، وتفاوتت الصيغة العملية لممارسة هذا الحق في الدول من المساهمة في الإدارة إلى المشاركة فيها، والاشتراك في عملية إصدار القرار أو تقديم الاستشارة غير الملزمة، وكذلك منح العمال حق الحصول على جزء من الأرباح التي يحققها المشروع، على اعتبار أن ما تحقق منها جاء نتيجة لتعاون رأس المال والعمل لأن أي منهما لا يستطيع أن ينتج وحده سلعة أو يقدم خدمة ولهذا فليس من حقه أن يستحوذ على أرباح المشروع.<sup>2</sup>

صفوة القول فإن المفهوم التقليدي لعلاقات العمل، قائم على أساس العلاقات الفردية المنسجمة مع أفكار المذهب الفردي الحر، المستند لمبدأ سلطان الإرادة وتقييد سلطة الدولة لحساب الأفراد في ضوء العقود المبرمة بين العمال وأصحاب العمل، والقائمة على حرية التعاقد والرضا بمعنى آخر أن فلسفة المذهب الفردي تذهب إلى أن من يملك الشيء، يملك سلطة مطلقة عليه دون قيود فله حق إدارته أو بيعه أو التبرع به بمعنى آخر أن حق الملكية يوصف بأنه حق جامع يخول صاحبه سلطة الاستعمال والاستغلال والتصرف التي تمكنه من الحصول على مزايا الشيء المملوك، ولهذا يعد حق الملكية أتم الحقوق وأوسعها.

ولأن أصحاب العمل يهدفون إلى الربح، ويسعون إلى تحديد أجور منخفضة للعاملين، وهذا أدى إلى صراع دموي بين الطرفين المتعاقدين واتضح من خلال التطور بأن هذه السلطة أو هذه المفاهيم غير صحيحة، لان المفهوم الجماعي والتنظيمي أخذ يحل محل المفهوم الفردي والتعاقدية، وأصبح العمال يعملون في المشروع مع أصحاب العمل أو الإدارة لتطور العمل المشترك.<sup>3</sup>[18]

وأصبح مفهوم المشروع بالمعنى العام يعني الوحدة الاقتصادية للإنتاج، وفي إطار قانون العمل يتطلب ثلاثة عناصر لتحديد المشروع أولها عمل يتطلب الإنجاز وثانيها سلطة تتولى الإدارة والأشراف على تنفيذ العمل وثالثها أشخاص يتولون مهمة تنفيذ العمل، ولهذا يكون المشروع مجموعة من العمال يقومون بإنجاز العمل تحت توجيه وإشراف جهة مختصة قد تكون سلطة صاحب العمل أو سلطة الإدارة.<sup>4</sup>[19]

## الخاتمة

تعرضت الطبقة العاملة في جميع أنحاء العالم للاضطهاد، وعانت الحرمان واليأس والاستغلال من أصحاب العمل، وشكل هذا مصدرا خصباً لتاريخ نضال الإنسان ضد الظلم والاضطهاد، وصولاً لتحقيق العدالة الاجتماعية. وكانت هذه الأوضاع، من الحوافز الأساسية للمفكرين والفلاسفة والسياسيين بمختلف اتجاهاتهم وميولهم، للبحث عن السبل الكفيلة لتجاوز العوامل التي تضر بالعمال، سواء أكان ذلك داخل محل العمل أم خارجه من ظروف صحية ومعيشية وسكنية وغيرها.

وهذا دفع الكثير من الحكومات وأصحاب العمل إلى التدخل لتحسين أوضاع الطبقة العاملة، وأن أفضل طريقة للتدخل هي تعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني الذي أثبت قدرته على الاستجابة لمتطلبات التعامل مع الأطراف المتعاقدة، للتغلب

2. تشكيل وإدارة هيئات قومية والتي تولى مسؤولية تنظيم الاستخدام أو التدريب المهني وإعادة التدريب ووقاية العمال والسلامة والصحة الصناعية والإنتاجية والضمان الاجتماعي والرفاهية الاجتماعية.
3. وضع الخطط الخاصة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها. ( لمزيد من التفاصيل ينظر اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية والثنائية، وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، المرجع السابق، ص378.

<sup>1</sup> المادة (1) المفاوضات الجماعية بجميع أشكالها القانونية، حق لكل منظمات العمال وأصحاب العمل أو منظماتهم في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة دون تدخل من أي جهة كانت.

المادة (2) ينظم تشريع كل دولة الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها دون المساس بحرية المفاوضات الجماعية المكفولة بمقتضى هذه الاتفاقية.

المادة (3) يعين كتابة كل طرف من المفاوضات الجماعية من يمثله ولا يجوز للطرف الآخر الاعتراض على هذا التمثيل ولكل طرف أن يستعين بمن يشاء من المستشارين.

المادة (4) على أصحاب الأعمال ومنظماتهم أن يقدموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعد على مباشرة المفاوضات الجماعية، لمزيد من التفاصيل ينظر المواد (5، 6، 7، 8، 9، 10) من الاتفاقية، اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والعربية والثنائية، المرجع السابق، ص531

<sup>2</sup> لمزيد من التفاصيل ينظر عبد الرحمن أحمد المعيني، التخطيط الصناعي في العراق، رسالة دكتوراه في الاقتصاد، جامعة القاهرة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 1978م، ص104 وما بعدها، وانظر د. صفاء الحافظ، المرجع السابق، ص115.

<sup>3</sup> وانظر د. حسن علي الذنون، الحقوق العينية الأصلية، ص238.



على المشاكل التي تحصل ويسود الأمن والسلام ويتحقق الاطمئنان للجميع. ومن خلال البحث توصلنا الى النتائج والتوصيات التالية:

#### • أولاً: النتائج

1. إن التنظيم النقابي من نتاج الثورة الصناعية، وكانت القوانين آنذاك تمنع العمال من الاجتماع لمناقشة مشاكلهم، وواجهتهم الحكومات بإجراءات قمعية، إلا أن إصرارهم تحدى القوانين والإجراءات التعسفية، وكثيراً ما أحرقت العمال المصانع وقتلوا أصحابها مما اضطر السلطات إلى رفع الحظر عن نقابات العمال، وأصبح العمال لأول مرة يساهمون في إدارة المشاريع التي يعملون فيها .
2. بتطور الحركة العمالية تم الاعتراف بالتنظيم النقابي، الذي طالب بحق الاشتراك في الإدارة وفي ضوء هذا التوجه وما خلفته الحرب العالمية الأولى من ظروف اقتصادية بالغة التعقيد تم التوصل إلى قدر من التعاون بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وبرمجة حوار اجتماعي بينهما لحل المنازعات المختلفة في علاقات العمل
3. إن منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها في عام 1919م تبنت اتجاه الحوار الاجتماعي الذي اعتمد صيغة الثلاثية (العمال وأصحاب العمل والحكومة )، واعتبرته الأساس الذي أقامت عليه منهجها وهيكلها وأنشطتها المختلفة .
4. إن الدول التي تتبنى نهج الحوار الاجتماعي و المفاوضات الجماعية الفعالة، نجد فيها مساواة أكثر في الأجور، وقلة في البطالة وقلة في الإضرابات، وهذا مرده إلى رضا العاملين وارتفاع إنتاجيتهم .
5. إن الاستقرار السياسي والاجتماعي، يؤدي إلى استقرار العاملين في العمل من خلال تطبيق معايير العمل الدولية التي يعدها البعض تعيق التنمية الاقتصادية، في حين أنها تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والأداء الاقتصادي ، لان المعايير اللائقة للعمل تؤدي الى مزيد من القبول لدى العمال و تحقق أداء أفضل .
6. إن التطور الحديث فرض نفسه من خلال الطابع الاجتماعي لعلاقات العمل، و أصبحت العلاقات بين أطراف الإنتاج قائمة على أساس التضامن الاجتماعي والمسؤولية المشتركة بين العمال وأصحاب العمل .

#### • ثانياً: التوصيات

1. تقديم الدعم المطلوب للمنتجات الوطنية، لعدم قدرتها على منافسة السوق الأجنبية .
2. إن الحوار الاجتماعي الفعال، هو الطريق لتحقيق الاستقرار الاجتماعي وتحقيق الأمن والسلام، وهو الذي يؤدي الى التنمية والازدهار، لوضعه أسس للتوازن الضروري بين مصالح العمال وأصحاب العمل وبهذا ينهي أسباب النزاع والسخط بينهما .
3. إن من حق منظمة العمل الدولية أن تفتخر وفي كل المناسبات، بأنها المنظمة الدولية الوحيدة التي أعطت للمرة الأولى والأخيرة، الحق في مشاركة المجتمع المدني العمال وأصحاب العمل، في عملية صنع القرار من خلال اعتماد صيغة الثلاثية أساساً لهاكلها وأنشطتها المختلفة، ولم تتوقف المنظمة عند حد حصر الحوار في مجال العمل بل سعت جاهدة لنقله للعمل داخل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية لتعتمد ذلك منهجاً في حوارها وتشاورها لمجمل السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة .
4. إن الحوار الاجتماعي خلق بيئة مواتية للتنمية ، وأصبح أسلوباً للحياة، وطريقاً للتقدم في الأفعال الفردية والجماعية .
5. إن الحوار الاجتماعي الفعال، بني نظرية المشروع التي نتج عنها منح العمال حق الحصول على جزء من الأرباح التي يحققها المشروع، لان الذي تحقق حصل نتيجة لتعاون رأس المال والعمل، لان أياً منهما لا يستطيع بمفرده أن ينتج أو يحقق خدمة ولهذا فليس من حقه أن يستحوذ على أرباح المشروع .
6. لم تعد سلطة صاحب العمل مطلقة، وإنما خاضعة للقيود التي تفرضها المصلحة المشتركة للجماعة، وان العمال ارتبطوا بالمشروع اكثر من ارتباطهم بصاحب العمل حيث بقاء عقد العمل مستمراً بالرغم من تغير صاحب العمل .

#### المصادر

- [1] تغيير الأنماط في عالم العمل، مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (95) سنة 2006م صفحة 54.
- [2] الدكتور منصور فهمي، اشترك الموظفين والعاملين في الادارة، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، العدد 14، 1970.
- [3] الدكتور حسن كبيرة، أصول قانون العمل، عقد العمل ط3، مطبعة أطلاس، القاهرة، 1983، ص 18 .
- [4] الدكتور جمال البناء، الحركة العمالية والنقابية في إنجلترا، الدار القومية للطباعة والنشر، القاهرة، 1967، ص 47 .
- [5] الدكتور عبد السلام بدوي، الرقابة على المؤسسات العامة، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1983، ص 76.
- [6] الدكتور يوسف إلياس، مجلة العمل والمجتمع، العددان 7، 8، سنة 2009م، ص 43.
- [7] د. محمد حلمي مراد، محاضرات في قانون العمل و التأمينات الاجتماعية، 1953، ص 77 .
- [8] مؤتمر العمل الدولي، الدورة 73، أنشطة منظمة العمل الدولية مكتب العمل الدولي، جنين، ص 8 .
- [9] مكتب العمل الدولي، قواعد اللعبة، موجز في معايير العمل الدولية، ط1، 2009م، ص 27 .
- [10] كامل السامرائي، قوانين العمل والعمال والضمان الاجتماعي، 1967م، بغداد، ص 7.
- [11] د . جلال القرشي، شرح قانون العمل، بغداد، 1972م، ص 8 .

- [12] صفاء الحافظ، القطاع العام و آفاق التطور الاشتراكي في العراق، دار الفارابي، بيروت، 1971، ص 115.
- [13] د. يوسف إلياس، أطروحة في القانون الوطني للعمل، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، الأردن، 2008م، ص 125.
- [14] تغيير الأنماط في عالم العمل، مكتب العمل الدولي، جنين، الدورة (95)، 2006، ص 127.
- [15] الدكتور عدنان العابد، نقابات العمال ومنظمات اصحاب العمل في القوانين العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمال، بغداد، 1986م، ص 97.
- [16] د. محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، جامعة القاهرة، القاهرة، 1983م، ص 98.
- [17] د. احمد زكي بدوي، عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والأجنبية، مكتب العمل العربي، سلسلة البحوث رقم 3 لعام 1982، ص 19.
- [18] د. محمد طه البشير، د. غني حسون طه، الحقوق العينية الأصلية والتبعية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، بغداد، 1982م، ص 267.
- [19] د. شاب توما منصور، قانون العمل، ط 6، بغداد، 1978م، ص 179.



AL- Rafidain  
University College

PISSN: (1681-6870); EISSN: (2790-2293)

Journal of AL-Rafidain  
University College for Sciences

Available online at: <https://www.jrucs.iq>

JRUCS

Journal of AL-Rafidain  
University College for  
Sciences

## Social Dialogue and Project Theory

Dr. Saad J. Al-Sudani

[msg\\_saad@yahoo.com](mailto:msg_saad@yahoo.com)

Department of Law - AL-Rafidain University College, Baghdad - Iraq.

### Article Information

#### Article History:

Received: December, 29, 2020  
Accepted: January, 20, 2021  
Available Online: June, 25,  
2022

#### Keywords:

Social dialogue, Project,  
Balance, Decent work, Project  
theory, Market economy, Labor  
market

### Abstract

*The working class all over the world was subjected to persecution, and suffered deprivation, misery and exploitation from employers, administrations and states, and this constituted a fertile source for the history of human struggle against injustice and tyranny, leading to the achievement of social justice that was reached through social dialogue adopted by workers and employer organizations Or their organizations and government representatives, and each of these parties has reached an advanced degree of belief that it is working hard to achieve a balance between the interest of society and the interest of the parties in the work relationship. The International Labor Organization (ILO) in this regard, since its foundation in 1919, has played a major role in adopting social dialogue, which it considered the basis on which it built its approach. This led to workers' participation in the management of the projects in which they work. Through effective social dialogue, understanding with employers, stability at work, sustainable development, equality and decent work for all are achieved. The parties to the work have come to believe that this approach is correct, as the collective and organizational concept has been resolved instead of the individual and contractual concept, and workers have become working in the project with employers or management for the development of joint work, and the concept of the project has become in the general sense means the economic unit of production, and in The labor law framework requires three elements to define the project, the first of which is a work that requires completion, the second is an authority that manages and supervises the implementation of the work, and the third is people who undertake the task of executing the work.*

#### Correspondence:

Dr. Saad J. Al-Sudani  
[msg\\_saad@yahoo.com](mailto:msg_saad@yahoo.com)

DOI: <https://doi.org/10.55562/jrucs.v51i1.518>