



التطور الصناعي وأثره على علاقات العمل

الأستاذ الدكتور

محمد علي الطائي

ينعكس أسلوب الانتاج على علاقات العمل حيث يؤثر عليها بشكل أو آخر ، وبذلك فقد أرتبط النظام الرأسمالي باكتمال المشروع الصناعي القائم على استخدام الآله كأساس للفن الانتاجي ، واحلالها محل المجهود البشري والحيواني في عملية الانتاج والذي بموجبه ازدادت كميته بدرجة كبيرة وبصورة نمطية ، وباسعار مناسبة ، وهذا خلاف ماكان عليه الحال في ظل الانتاج اليدوي حيث كان محدوداً والأسواق ضيقة ، كما أن تنقل الايدي العاملة بين فروع الانتاج يكاد يكون معدوماً .

الا أن هذا التطور أدى الى ظهور أوضاع تختلف جذرياً عما كان سائداً في ظل قوى الانتاج التقليدية ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي ، وبالأخص في الطريقة التي يتم فيها توزيع أرباح المشروع بين القائمين بالانتاج بصورة عادلة ، وبعبارة أخرى بين فئة الرأسماليين الذين يمتلكون وسائل الانتاج ويستأثرون بأرباح المشروع ، وفئة العمال الذين يقدمون قوة عملهم مقابل أجر محدد يعيشون منه .

لقد أدى هذا المتغير الى ازدياد ثراء أصحاب العمل في الوقت الذي ازداد فيه فقر العمال، كما ساءت أوضاعهم الى الحد الذي أهدرت فيه كرامتهم ، وانسانيتهم وشاع بينهم الجهل والمرض والتحلل الخلقي .

ولغرض دراسة هذا الموضوع استلزم تحديد مفهوم التطور الصناعي ، والأسس التي يقوم عليها ، مع بيان عيوب مبدأ الحرية الفردية الذي ظهر آبان نشوء النظام الرأسمالي . كما تطلب التطرق الى الأفكار الاجتماعية الاصلاحية على المستويين الوطني والدولي ، ولذا جاء بحثنا بعنوان ((التطور الصناعي وأثره على علاقات العمل)) وفق الخطة الآتية :-

الفصل الأول :- نشأة النظام الرأسمالي والأسس التي يقوم عليها :

المبحث الأول :- التعريف بالنظام الرأسمالي وعوامل نشأته .

المبحث الثاني :- تصفية أوضاع الانتاج القديم وتأكيد مبدأ الحرية الفردية .

المبحث الثالث :- الأسس التي يقوم عليها الاقتصاد الرأسمالي .

المبحث الرابع :- ظهور عيوب مبدأ الحرية الفردية .

المطلب الثاني :- النظريات الاجتماعية الاصلاحية وتطبيقاتها .

١- طبيعة وأبعاد الأفكار الاجتماعية .

٢- دور نقابات العمال في الاصلاح .

٣- ظهور النظم الاشتراكية .

٤- نظرية الحوافز وآثارها .

٥- المشاركة في ادارة المشروع .

٦- عقود العمل الجماعية وفض منازعات العمل الجماعية .

- الفصل الثاني :- قيام عوامل الاصلاح وسياسة تدخل الدولة .
- المبحث الأول :- الاصلاح على المستوى الوطني لتنظيم علاقات العمل .
- المطلب الأول :- الاسلوب المدني في الاصلاح .
- ١ . المظاهر الآمرة لبعض قواعد قانون العمل .
 - ٢ . تنظيم التشغيل والتدريب المهني .
 - ٣ . طرق اثبات عقد العمل .
 - ٤ . بطلان عقد العمل .
 - ٥ . اجر العامل وأوجه حمايته .
 - ٦ . تنظيم وقت العمل والاجازات
 - ٧ . تفسير قانون العمل
 - ٨ . افراد قضاء مختص للمنازعات الجماعية .
 - ٩ . تسوية المنازعات الجماعية .
- المطلب الثاني :- الأسلوب الجنائي في الاصلاح .
- المبحث الثاني :- الاصلاح على المستوى الدولي وسياسة التدخل .
- المطلب الأول :- التنافس الدولي وسياسة التدخل .
- المطلب الثاني :- عقد المؤتمرات الدولية وقيام منظمة العمل الدولية .

الفصل الأول

نشأة النظام الرأسمالي والأسس التي يقوم عليها

لإلقاء الضوء على النظام الرأسمالي ، لابد من التعريف بالرأسمالية ، وبماذا تختلف عن أنظمة الإنتاج التقليدية لتتطرق بعدها الى نشأة هذا النظام ، ثم الأسس التي يقوم عليها ، مع بيان عيوبه نظراً لسيادة أفكار المذهب الفردي الذي ركز على مبادئ الحرية المطلقة ، مما أدى الى تحكم الطبقة الرأسمالية الصناعية بمصير المجمع سواء بالنسبة الى طبقة العمال ، أو المستهلكين دون قيود تذكر ، وبذلك ظهرت الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية معاً ، لذا سوف نتناول هذا الفصل بالمباحث الآتية :-

المبحث الأول

التعريف بالنظام الرأسمالي وعوامل نشأته

تعرف الرأسمالية ، بأنها تنظيم للنشاط الاقتصادي في المجتمع على أساس قيام فرد هو ((الرأسمالي)) أو مجموعة من الأفراد مجتمعين ، وهي ((الشركات)) الرأسمالية بالتأليف بين رؤوس الأموال الانتاجية المملوكة لهم ، والمواد الأولية التي يحصلون عليها من السوق ، وقوة العمل المستأجرة في شكل مشروع الذي يطلق عليه ((المشروع الصناعي)) الذي يستخدم الآلة كأساس للفن الانتاجي ، واحلالها محل المجهود البشري والحيواني في عملية الانتاج ، ولذا أصبحت هذه الآلة تؤدي العملية الفنية بصورة تلقائية التي سبق ان كان العامل يؤديها قبل اختراع الآلة ^(١) .

ولعل أهم ما في نظام المشروع الصناعي ، هو تفتيت مراحل العملية الانتاجية الواحدة في شكل جزيئات عديدة ، وكل جزيئة منها تشكل مرحلة فنية قائمة بذاتها ، ويتولى كل منها عامل مختص يباشرها لوحده ، وبذلك رافق قيام هذا المشروع تقسيم القائمين في عملية الانتاج الى فئتين هما طبقة العمال التي تمتلك قوة العمل وتحصل مقابل ذلك على أجر محدد تعيش منه ، والثانية طبقة الرأسماليين التي تمتلك المشروع الصناعي المتمثل بالبرجوازي الصغير الذي يمتلك الآلات والمواد الأولية ^(٢) .

(١) د. أحمد جامع ، تحليل النظام الاشتراكي (١) دار النهضة العربية القاهرة ١٩٦٨ ص ٢٧ .

(٢) John .A. Hobson the evolution of modern Capitalism , Asetdyosd : mathine

المبحث الثاني

تصفية أوضاع الانتاج القديم وتأكيـد مبدأ الحرية الفردية

لقد رافق قيام التطور الصناعي ظهور مصالح جديدة لطبقة المنتجين الصناعيين ، حيث أدى هذا التطور الى حدوث صراع بين مصالح هذه الطبقة وبين أصحاب المصالح التقليدية في الانتاج نتيجة زيادة الطلب على الأيدي العاملة التي يحتاجها المصنع الصغير لتشغيله في الوقت التي حالت أنظمة الانتاج التقليدية دون ذلك ، فالنظام الحرفي كان قائماً اساساً على منع تنقل الأيدي العاملة من حرفة الى أخرى ، كما أن نظام الانتاج الزراعي بدوره كان يمنع انتقال الأيدي العاملة الزراعية من الريف الى المدينة للاشتغال في هذه المصانع بسبب تبعية الفلاح للأرض .

لذا فان جملة هذه العوامل خلقت صراعاً عنيفاً أدى بدوره الى ظهور الدعوة الى مبدأ الحرية الفردية في مجالات الحياة كافة ، لاسيما في مجال العمل الذي يتمثل في حرية العامل في الانتقال بين مختلف الأعمال دون قيود تفرض عليه من قبل أية جهة كانت ، وحرية صاحب العمل بالتعاقد مع من يشاء دون النظر الى مهنته أو حرفته .

أن مبدأ الحرية التي تدعو اليه الطبقة البرجوازية في واقع الحال قائم على مبدأ سلطان الارادة وحريتها في التعاقد في المجالات الاقتصادية والتجارية بصورة عامة ، وفي مجال العمل بصورة خاصة وفعلاً فقد حققت هدفها في تقويض أنظمة الانتاج القديمة ^(١) الذي أدى بدوره الى تأكيد مبدأ الحرية الفردية في المجالات الآتية ^(٢):-

١. مبدأ الحرية السياسية

يقوم هذا المبدأ على اطلاق الحريات العامة ، وأولها حرية العمل ، وفقاً لمبدأ المساواة في الحقوق والواجبات ، وبموجبه يتمتع على الدولة التدخل لحماية طبقة اجتماعية دون أخرى ، مما يترتب عليه حرية العامل في اختيار صاحب العمل الذي يعمل معه ، وحرية صاحب العمل في استخدام من يشاء من العمال دون التقيد بمؤهلات مهنية معينة لديه .

٢. مبدأ الحرية الاقتصادية

يرتكز هذا المبدأ على حرية الافراد في ممارسة نشاطهم التجاري والاقتصادي والقائم على قانون المنافسة الحرة المتصل بدوره بمبدأ سلطات الارادة ، وحرية التعاقد ، وبموجبه يتمتع على

(١) نيران وجاسو ، قانون العمل ، الجزء الأول ١٩٤٧ رقم ٢١٣ ص ٢١ ومابعدها ، كذلك د. حمدي عبدالرحمن ، قانون العمل . دار الفكر العربي - القاهرة (٧٥-١٩٧٦) ص ١٤ .

(٢) د. حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، عقد العمل ، طبعة ثالثة ، مطبعة أطلس - القاهرة ، ١٩٧٩ ص ٣١ .

الدولة التدخل للحد منه مما يؤدي بدوره الى تحسين مستوى الانتاج كما ونوعاً كما يؤدي الى خفض الأسعار وفق تصورهم ^(١) .

٣. مبدأ الحرية القانونية

أن اعلان مبدأ الحرية القانونية يعني اطلاق سلطان الارادة لإبرام العقود ، وفق القاعدة المدنية أن ((العقد شريعة المتعاقدين)) ومن ثم يمتنع على الدولة التدخل لتنظيم العلاقات القانونية بين الأفراد ومنحهم الحرية اللازمة لترتيب ماشاءوا من آثار قانونية على تصرفهم لا يحدها في ذلك الا حدود النظام العام والآداب ، فالأصل ان الأفراد يحكمون علاقاتهم بأنفسهم دون تدخل من قبل المشرع .

لذا أصبح العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل هو التنظيم النموذجي العادل في اقامة علاقات العمل لأنه أنعقد بالتراضي فيما بينهم وبإرادتهم الحرة وفقاً لقانون السوق ، ولذا فقد أقتصر دور الدولة على التدخل لتأكيد احترامه وتنفيذه عند الاخلال بشروطه من قبل أحد اطرافه ^(٢) .

المبحث الثالث

الأسس التي يقوم عليها الاقتصاد الرأسمالي

تتعدد الأسس التي يرتكز عليها الاقتصاد الرأسمالي والذي يتمثل بالدرجة الأولى في وجود الملكية الفردية ، وحرية المشروع في توجيه نشاطه الوجهة التي يريدها الأفراد لاستثماراتهم مع اتباع نظام السوق ، كما يأخذ نظام المنافسة في الأسواق عملية اجتذاب المشتريين من قبل المنتج ثم التنافس بين المشتريين والبائعين والمقترضين والمدخرين ، وأصحاب العمل وقوة العمل بدافع تحقيق الربح ، وبذلك فان الاقتصاد يقوم على الأسس الآتية ^(٣) :

١. الملكية الفردية

تمثل الملكية الفردية مالا لأفراد من حقوق على الأموال التي يكتسبونها مع تقرير حمايتها من قبل الدولة من الاعتداء عليها ، أو مصادرتها وتشمل هذه الحقوق بصفة خاصة استعمال الفرد لهذه الأموال والتصرف فيها دون قيد ، الا حدود النظام العام ، وتعد العقود التي يبرمها الأفراد فيما بينهم ، هي المصدر الأساس لمصادر الملكية الفردية .

(١) د. رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ١٩٨٣ ص ٣٠ .

(٢) د. حسن كيرة ، مرجع سابق ، كذلك Dur and et,t no4 et 5.

(٣) د. أحمد جامع ، مرجع سابق ص ٥٨ وما بعدها .

٢. حرية المشروع

وهي أن يترك للأفراد حرية ممارسة نشاطاتهم الاقتصادية بالدرجة التي يوجه كل فرد جهوده ، وأمواله بالوجهة ، والطريقة التي يختارها لتحقيق أهدافه الخاصة .

٣. نظام السوق والأثمان

أن لكل سلعة أو خدمة ، أو أي عامل من عوامل الانتاج سوقاً في النظام الرأسمالي ، يلتقي من خلاله العارضون مع الطالبين ونتيجة هذا الالتقاء يتحدد الثمن الذي يعد قيمة هذه السلعة أو الخدمة أو عامل الانتاج في السوق .

وبناءً على ذلك ، فالأفراد يتخذون قراراتهم بالنظر الى الأثمان السائدة في السوق ، والى المتغيرات المحتملة فيه .

٤. المنافسة

بموجب ذلك يسير النشاط الاقتصادي في السوق عن طريق التنافس بين المنتجين في اجتذاب المستثمرين لشراء سلعهم ، وبين المستثمرين للحصول على السلع التي تشبع احتياجاتهم ، وبين الراغبين في العمل للحصول على فرصة عمل مناسبة ، وبين أصحاب العمل للحصول على عمال وبين المقترضين للحصول على رأس مال ، وبين المدخرين للحصول على أوجه استثمار مريح .

٥. دافع الربح

ويعني ذلك أن هدف الأفراد في ممارسة للنشاطات الاقتصادية هو بدافع الحصول على الربح ، الذي يمثل الباعث لتحقيق الزيادة في الإيرادات بعد القيام بعملية الانفاق التي تستلزمها عملية ممارسة هذا النشاط ^(١) .

المبحث الرابع

ظهور عيوب مبدأ الحرية الفردية

أن الأخذ بمبدأ الحرية الفردية المطلقة ، قد ترك أسوأ الأثر على أوضاع العمال ، مما أدى الى حصول ردود فعل عنيفة كان من آثارها ان تكتلوا للمطالبة بحقوقهم قبل أصحاب العمل ، ومما زاد الوضع سوءاً هو حصول الأزمات الاقتصادية التي كانت السبب في قيام بعض الاقتصاديين في التشكيك بالنظام الرأسمالي ، والعمل على تقويضه في الوقت الذي ذهب

(١) د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية ، مطبعة العمال المركزية - بغداد

البعض الآخر الى الدعوة الى تعديل هذا النظام بما يحقق التوازن بين مصالح الطبقات الاجتماعية المختلفة من خلال اصدار التشريعات الاجتماعية بما فيها تشريعات العمل . (١)

المطلب الأول

أوجه استغلال العمال

أن سيادة المذهب الفردي ، ومايستتبعه من حرية التعاقد ، وترتيب شروط عقد العمل بالكيفية التي يرتضيها العامل وصاحب العمل ، هي في الواقع تقتصر على المساواة القانونية دون الواقعية ويرجع السبب الى أن العامل يعيش على اجره اليومي الذي يتقاضاه من صاحب العمل ، لذا فهو لا يستطيع أن يتعطل طويلاً بانتظار من يتعاقد معه من أصحاب الأعمال بالشروط التي ترتضيه ، بينما نجد أن صاحب العمل بإمكانه التعطل أية مدة يشاء اعتماداً على مايملكه من ثروة تكفيه لتدبير أمور معيشته حتى يعثر على الشخص الذي يستطيع أن يتعاقد معه بالشروط التي يحددها ، ومن ثم يفرض عليه شروطه التعسفية (٢) . ولذلك فأن مبدأ المساواة منعذمة بين الطرفين على أرض الواقع ، مما يتبين من أوجه استغلال العمال بالوسائل الآتية (٣) :-

- أ- قلة أجورهم قياساً الى مايقدمونه من جهد ونشاط .
- ب- ساعات العمل الطويلة التي تفوق طاقة الانسان الاعتيادية على تحملها .
- ج- تشغيل الأطفال والنساء بأجور عمل أقل للأعمال المتماثلة التي يقوم بها الرجل العامل ، مع ساعات عمل طويلة دون مراعاة للظروف الخاصة بكل منهم ، وبالنظر الى جنسهم أو عمرهم .
- د- عدم وجود احتياطات أمان من حوادث العمل ، أو الاصابة بالأمراض المهنية في أجواء العمل.
- هـ- قلة الخدمات الصحية وعدم وجود سكن معقول لهم .
- و- عدم وجود ضمان اجتماعي ضد البطالة القسرية واصابات العمل والأمراض المهنية .
- ز- عدم منحهم اجازات اعتيادية أو مرضية مأجورة .

(١) د. عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد (رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ م) الناشر منشأة المعارض ، الإسكندرية سنة ٢٠٠٤ م ص ٣٤-٣٥ .

(٢) د.همام محمد محمود ، قانون العمل ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ١٩٨٦ ص ١٧ .

(٣) د. توفيق حسن فرج ، مرجع سابق ص ٥١ و ص ٥٢ ، كذلك د. عدنان العابد . د. يوسف الياس ، قانون العمل ، مرجع سابق ص ١٨-١٩ .

أن جملة هذه العوامل أدت الى شيوع الجهل والمرض ، ومايصاحبها من انتشار الجريمة والانحراف الخلقي ، فكان لابد من قيام الدولة بمعالجة هذه المساوئ .

المطلب الثاني

الآزمات الاقتصادية

لقد اجتاحت العالم الرأسمالي الأزمة الاقتصادية خلال الثلاثينيات من القرن العشرين ، حيث توقفت المصانع عن العمل واضطر أصحاب العمل الى تسريح العمال ، وبذلك فقد تفشت البطالة على نطاق واسع ، وشامل مما دفع الكثير من الكتاب الى انتقاد النظم الرأسمالية لاعتقادهم بان الدورات الاقتصادية ، هي من طبيعة هذا النظام ^(١) ، وبذلك ظهرت الدعوات الى اصلاح الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية من خلال تقويض الأنظمة الرأسمالية القائمة على الاستغلال واعادة توزيع الدخل القومي ، بحيث يعود فائض الانتاج للعامل ذاته ، أو يذهب كإيراد للدولة وفق النظرية الاشتراكية ^(٢) .

ولذا فقد بدأت فعلاً معالجة الأوضاع السيئة وأولها القضاء على البطالة ، وتعديل مستوى الأجور ، والمخصصات بالقدر الذي يوفر معيشة لائقة للعامل ولأسرته فضلاً عن أن الأجور تأثير مباشر على النشاط الاقتصادي في الدولة ، لأن كل زيادة في الأجور سيتم انفاقها فوراً مما يزيد من مقدار القوة الشرائية في التداول . وهذا سوف يؤدي الى رواج اقتصادي ، نظراً لأن العمال يمثلون الغالبية العظمى من السكان ، وأن ميولهم الحدي للأستهلاك مرتفع ، ومن هذا المنطلق فعلى المخطط الاقتصادي ، والمشرع لقوانين العمل أن يأخذ بنظر الاعتبار الجوانب الاقتصادية لدى اصدار التشريعات الخاصة بالعمل والعمال بهدف تلافي التناقضات التي أحدثتها نظام الاقتصاد الحر الذي يستند على مفاهيم المذهب الفردي ^(٣) .

(١) د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل ، الطبعة الأولى - شركة الزاهر ، بغداد ٢٠٠٢م ص ٩٦ .

(٢) د. جلال القرشي ، مرجع سابق ص ١٩ .

(٣) د. أحمد جامع ، مرجع سابق ص ٥٨ وما بعدها ، كذلك د. عبد الناصر توفيق العطار - شرح قانون العمل ، مؤسسة البستاني للطباعة - القاهرة ١٤٠٩ هـ - ١٩٨٩ م .

المبحث الخامس

النظريات الاجتماعية الإصلاحية وتطبيقاتها

تتمثل هذه النظريات بالأفكار الاجتماعية ذات الطابع الاصلاحى ، فضلاً عن أن لنقابات العمال دوراً في تأكيد الاصلاح كما ظهرت النظم الاشتراكية التي تدعو تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال القضاء على النظام الرأسمالى ، غير أن هناك نظريات اجتماعية واقتصادية معتدلة ظهرت والتي تعد أحد مكاسب العمال الى جانب نظرية الحوافز كدافع للعمل والمثابرة ، ولزيادة دخولهم تم مشاركتهم في ادارة المشروع مع أصحاب العمل ، فضلاً عن أن عقود العمل الجماعية التي تستهدف الحصول على شروط أفضل للأستخدام كما تأخذ دورها في فض منازعات العمل الجماعية ايضاً .

المطلب الأول

طبيعة الأفكار الاجتماعية

لقد تردت الأوضاع العامة ، مما حركت الفكر والقلم لانتقاد فلسفة المذهب الفردي الحر ، وما آلت اليه من نتائج سيئة للمجتمع ، وبالأخص بالنسبة للعمال ، والتي على أثرها نشأت المذاهب الاجتماعية الحديثة الداعية الى وجوب تصحيح الأحوال الاقتصادية والاجتماعية للطبقات الفقيرة بما فيهم طبقة العمال ، حيث يرى انصار هذه المذاهب ضرورة تدخل الدولة لحل جميع المشاكل التي تواجه المجتمع آنذاك مع الابقاء على النظام الاقتصادي دون تغيير من خلال وضع برامج اصلاحية اجتماعية معتدلة ، وأولها الاعتراف بنظام الملكية الفردية . وقد ركز دعاة الاصلاح في مختلف الاقطار الصناعية التي ظهرت فيها المشاكل الاقتصادية والاجتماعية الى وجوب قيام الدولة بوضع برامج تهدف الى القيام باصلاحات اجتماعية ، وأولها اعادة توزيع الثروة القومية بما يحقق العدالة الاجتماعية ، والقضاء على البطالة وتحقيق ضمان اجتماعي للعمال ، وفي حالة الشيخوخة و العجز والمرضى ، ووضع قواعد للتشغيل التي تحمي بموجبه العمال الأحداث والنساء والذين يمارسون أعمالاً شاقة وضارة (١) .

(١) د. شاب توما منصور ، شرح قانون العمل . الطبعة الثالثة ، شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد

المطلب الثاني

دور نقابات العمال في الاصلاح

في بداية نشوء الصناعة في أوربا ظهرت الطبقة العاملة وكانت علاقات العمل تنظم بواسطة عقود العمل الفردية ، وهذا العقد يحدد مدى حقوق والتزامات كل طرف من أطرافه، ونظراً لضعف العامل لوحده في مواجهة صاحب العمل جعل هذا الأخير يتحكم بمصيره ، ويفرض عليه شروط العمل غير المنصفة التي لا تتناسب مع جهده ونشاطه ، فكان لابد من أن يتكتل العمال للدفاع عن مصالحهم بصورة جماعية بهدف تحسين ظروف العمل الى جانب شروط عقد العمل ، وبالأخص فيما يتعلق برفع الأجور ^(١) .

لذا فقد جاء قانون التنظيم النقابي للعمال مستهدفاً تحقيق أغراض متعددة لا تقتصر على تحقيق مصالح ذاتية للعمال فقط وإنما استهدفت أغراض اجتماعية ، وسياسة في الوقت ذاته والتي تتلخص بما يأتي ^(٢) .

أ- حماية وتطوير الانتاج وحقوق العمال

ب- تنمية الوعي السياسي والثقافي والمهني للعمال

ج- ترسيخ روح الاحترام لنظام العمل والسعي الى التقييد به عن وعي وطواعيه واخلاص .

د- تعميق التضامن بين العمال العرب ، وعمال العالم تحقيقاً لنصره قضايا العمال العادلة .

المطلب الثالث

النظم الاشتراكية

أن الدعوات الاصلاحية لم تلق قبولاً من أنصار الفكر الاشتراكي المتطرف ، وأولهم كارل ماركس ، اذا كانوا يدعون الى وجوب معالجة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية للمجتمعات الانسانية معالجة جذرية بالقضاء على النظام الرأسمالي من الأساس ، وذلك بتحويل الملكية الفردية الى ملكية جماعية ، بحيث تصبح الدولة هي المالكة لوسائل الانتاج ، ويصبح فائض المشروعات الصافي عائداً للدولة دون الرأسمالي .

(١) د. محمود جمال الدين زكي - قانون العمل ، الطبعة الثالثة - ١٩٨٣ مطبعة جامعة القاهرة - القاهرة - ص ٦٣٠ .

(٢) المادة (٢) من قانون التنظيم النقابي للعمال رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ م .

أن ظهور النظم الاشتراكية وتطبيقها للنظرية الاشتراكية في دول أوروبا الشرقية عدت من وسائل الضغوط الخارجية على النظم الرأسمالية مما دعم الدعوات التي كانت قائمة من داخل الدولة الرأسمالية نفسها وأولها إعادة توزيع الدخل القومي بما يحقق العدالة مع تحسين ظروف العمل العامة ^(١)

وبذلك نستخلص مما تقدم بان عيوب المذهب الفردي حتى ظهرت على أرض الواقع كانت نتيجة التطبيق العملي لأفكار هذا المذهب مما مهد الى قيام حركة اصلاحية تتولاها الدولة تهدف الى تلافي عيوبه واعادة بناء المجتمع بما يحقق العدالة الاجتماعية بين جميع أفرادهِ .

المطلب الرابع

نظرية الحوافز وآثارها

بهدف زيادة الانتاج ابتكر أصحاب العمل طريقة الحوافز التي من خلالها زيادة المخصصات المادية للعمال ، اذا مازاد انتاجهم ، وتأخذ هذه المخصصات صورة نسبية معينة من مقدار هذه الزيادة ، بحيث مايناله العمال يعد قليلاً قياساً لما يحصل عليه أصحاب العمل في الوقت الذي تستنزف طاقة العامل الجسدية والفكرية الى أبعد الحدود لهذا فأن استخدام هذا الاسلوب لايراد منه في الأساس تحسين الوضع المادي للعامل بنفس نسبة منفعة أصحاب العمل ، لذا فان كثيراً من الكتاب لايجبذون استخدام أسلوب الحوافز المادية لزيادة الانتاج لما فيه من ارهاق للعامل والأضرار بصحته وراحته ^(٢)

المطلب الخامس

المشاركة في ادارة المشروع

لقد احتدم الصراع بين العمال ، وأصحاب العمل في بداية نشوء الرأسمالية الفردية ، نظراً للتناقض بين مصالح كل منها ، غير ان الوضع تبدل في الوقت الحاضر ، فأصبحت مصالح مشتركة في إطار المشروع الذين يعملون فيه نتيجة سيادة الأفكار الاجتماعية والديمقراطية في المجتمع .

(١) د. عبد المنعم فوزي ، المالية العامة ، والسياسة المالية ، منشأة المعارف الاسكندرية ، ١٩٦٥ ص ٦٠١ .

(٢) مورييس ضُب ، الأجور ، ترجمة ظريف عبد الله ، دار القديم . القاهرة ١٩٥٧ ص ٦٢ .

وعلى هذا الأساس فإذا أصبح أصحاب العمل يسعون للحصول على أقصى ربح ممكن^(١)، فإن العمال أصبحوا يساهمون في ارباح المشروع الذين يعملون فيه ، سواء كان ذلك نتيجة اتفاق بينهم ، وبين صاحب العمل ، أو كان ذلك بنص القانون ، علماً بأنهم مستمرين في تقاضي أجورهم الاعتيادية ، سواء حقق المشروع ربحاً ، أو تعرض للخسارة .

أن نجاح المشروع لا تقتصر فائدته على صاحب العمل فقط ، بل تشمل العمال ايضاً ، كما ينعكس دوره على مجمل التطورات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمعات الانسانية جمعاء ، وبذلك فان تلاقي هذه المصالح وانصهارها في بوتقة واحدة يكون من الضروري ان يساهم العمال الى جانب مالكي وسائل الانتاج في ادارة المشروع في سبيل انجاح العملية الانتاجية لأنهم أقرب اليها من أصحاب العمل بهدف تحقيق أقصى ربح ممكن لأطراف علاقة العمل والمجتمع معاً .

المطلب السادس

عقود العمل الجماعية وفض المنازعات الجماعية

أن الصراع الحاد الذي حدث بين العمال وأصحاب العمل قد استمر مدة ليست بالقليلة ، وكان لابد من تحقيق الاستقرار والسلام بين قوة العمل ورأس المال ، لذا برز عقد العمل الجماعي كأحد الوسائل التي تحقق مثل هذا الهدف ، وذلك من خلال ازالة اسباب النزاع ، وانهاء الاضرابات ، أو استخدام القوة لحل مشاكلها ، وانشاء وسائل للتوفيق والتحكيم لتسوية منازعاتهما بصورة سليمة ، وقد أخذت نقابات العمال هذا الدور في تمثيل العمال في مواجهة أصحاب العمل لأبرام هذا العقد والاتفاق على شروط تحقيق المساواة بين الطرفين ، هذا من جانب ومن الجانب الآخر منع المنافسة بين العمال أنفسهم للحصول على فرصة العمل وتخفيض الأجور ، أو الامتيازات الأخرى^(٢).

كما أن موضوع عقد العمل الجماعي ، يتناول ايضاً تحديد نظام العمل ببيان ظروفه ، وتلك التي تتعلق بالحد الأدنى للأجور مع تنظيم علاقات العمل التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل^(٣) .

(١) د. عدنان رؤوف ، حول علاقات العمل في المصنع ، دار الحرية للطباعة ، بغداد ١٩٧٩ ص ٢٨٣ .

(٢) د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، مرجع سابق ص ١٩٢ .

(٣) د. أحمد السعيد الزمرد ، الوجيز في قانون العمل كلية الحقوق / جامعة المصنورة سنة ٢٠٠٤ م ص ٥٠٣ .
كذلك د. شاب توما منصور ، الوجيز في قانون العمل ، دراسة مقارنة ، الجزء الأول - الطبعة الثانية ، شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد ٦٦-١٩٦٧ ص ٢٦٥ .

الفصل الثاني

قيام عوامل الإصلاح وسياسة تدخل الدولة

أمام الأزمات التي واجهت النظام الرأسمالي ظهرت الأفكار الاجتماعية والاشتراكية على المستوى المحلي التي تدعو الى تعديل هذا النظام واقامة مجتمعات تسودها العدالة الاجتماعية وبالأخص بشأن اعادة توزيع الدخل القومي ، بحيث يكون الأجر متناسباً مع مايقدمه كل فرد من جهد ونشاط ذات منفعة للمجتمع .

كما أن الأمر لم يتوقف على النطاق المحلي ، وإنما ظهرت مشاكل على المستوى الدولي نتيجة التنافس بين الدول الصناعية لتصريف منتجاتها في الخارج حيث واجهت هذه الدول مسألة عدم امكانية تصريف السلع بالنسبة للدول التي تقدم مزايا لعمالها نتيجة ارتفاع اثمانها بسبب زيادة تكاليف انتاجها .

لذا سوف نتطرق في هذا الفصل الى سياسة الإصلاح على المستويين الوطني والدولي في مبحثين هما :-

المبحث الأول

الإصلاح على المستوى الوطني لتنظيم علاقات العمل

لدى قيام الثورة الصناعية في أوربا ، فقد خلقت مشاكل اجتماعية ، أنصبت بالدرجة الأولى على الطبقة العاملة التي تعرضت لمظالم كثيرة لاحدود لها ، والتي تمثلت في البطالة وساعات العمل الطويلة والأجور المتدنية ، والفصل التعسفي وعدم وجود الضمانات الاجتماعية في حالة (اصابات العمل والعجز والشيخوخة وضمان التقاعد ، والمرض الى آخره ...) .

وحيث أن علاقات العمل كانت تنشأ من الأساس بموجب العقد الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل على وفق أحكام القانون المدني فان أحكام هذا القانون لاتسعف العمال لتوفير الحماية الكافية لهم ، ففي الوقت الذي تتسم تلك القواعد بالمساواة من الناحية القانونية بكل أبعادها ، نجد بان الأمر يختلف على أرض الواقع لأن قوة أصحاب العمل من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية تمكنهم من أن يفرضوا شروطهم التعسفية على العمال دون أن يتمكن هؤلاء مناقشتها والا تعرضوا الى الطرد ومن ثم البطالة ، فهم يعيشون في قوتهم اليومي من الأجر الذي يتقاضونه يومياً من أصحاب العمل مقابل عملهم ، في حين أن أصحاب العمل بإمكانهم التعطل مدة طويلة دون أن يواجهوا حالة المعوز والحرمان بالنظر الى ثرائهم المادي.

ولما كانت علاقات العمل تمثل أهمية في تنظيم جانب من العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع ، لذا فقد جاء قانون العمال لمعالجة قطاع عريض من مجموع السكان في أية دولة كانت قديمها وحديثها فالعمل بالنسبة للعامل يعد المصدر الأساس للكسب والمعيشة له ولأسرته، كما أنه وسيلة لتأكيد الذات والشعور بأهميته في المجتمع ومساهمة منه في بنائه . وبناءً على ماتقدم فقد أتخذت سياسة الإصلاح على المستوى الوطني اسلوبين الأول هو الاسلوب المدني في الإصلاح ، والثاني هو الاسلوب الجنائي في الإصلاح ، لذا سوف نتناول هذا المبحث في مطلبين هما :-

المطلب الأول

الأسلوب المدني في الإصلاح

لقد تعددت سياسة الإصلاح المدني في عدة مجالات ، والتي تضمنها قانون العمل بالدرجة الأولى والتعليمات الصادرة بموجبه والتي تتمثل بما يأتي :-

١. الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل

أن أحكام القانون المدني لاتسعف دائماً في حماية العمال تلك القواعد القائمة على مبدأ المساواة ، لذا فقد جاء قانون العمل باحكام تتضمن الحد الأدنى للحماية ، والتي تتمثل بعدة مظاهر هي ^(١) .

أ- صحة الاتفاق الأصلح للعامل

هو تقرير البطلان لكل اتفاق ، أو شرط يخالف قواعد قانون العمل الآمرة ولكن المشرع استثنى من هذه القاعدة الشرط المخالف الأكثر فائدة للعامل حيث أن هذا القانون يتضمن الحد الأدنى للحماية لايجوز النزول عنه ، أو الانتقاص منه ، على أنه لا يوجد ما يمنع من الارتفاع بهذه الحماية وزيادتها من خلال عقود العمل الفردية والجماعية .

ب- بطلان تنازل العامل عن حقوقه

تجيز القواعد العامة للأفراد التنازل أو الصلح أو الإبراء متى ماوردت على حقوق مالية ، بينما تمنع قواعد قانون العمل ، هذا التصرف متى ماكانت هذه الحقوق ناشئة عن عقد العمل خوفاً من استغلال صاحب العمل لحاجة العامل وضعفه بحيث تدفعه الى التنازل عن حقوقه .

ج- سريان القواعد الجديدة بأثر فوري

(١) د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، نشر وتوزيع المكتبة القانونية - بغداد ، ٢٠٠٥م ص ١١ ومابعدھا .

يرتبط هذا الموضوع بتنازع القوانين من حيث الزمان والذي بمقتضاه تسري أحكام قانون العمل الجديد بأثر مباشر على ماتدركه من عقود مبرمة قبل نفاذه ، متى ما حققت مصلحة أكبر للعامل .

أما اذا كانت تلك العقود تنتقص من حقوقه ، أو تقلل من ضماناته ، فتعدل وفق أحكام القانون الجديد ، بغية حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقات العمل مستخدمين في ذلك معياراً هو ((التنظيم الأصلح للعامل)) على أن الأخذ بهذا المعيار لا يعني سريان هذه القواعد بأثر رجعي على ما ترتب من التزامات نشأت ، وانتهت في الماضي ، وإنما تعني فقد الالتزامات التي تنشأ في ظل القانون الجديد .

٢. تفسير قانون العمل

قد يثير النص غموضاً من قصد المشرع منه ، ولذا فان القاضي يلجأ الى طريقة التفسير ليوضح النص الغامض مستخدماً في ذلك القاعدة المدنية الشك يفسر لمصلحة المدين ، أما وفق أحكام قانون العمل ، فان القاعدة التي تستخدم هي الشك يفسر لمصلحة العامل ، هذا في حالة غموض النص ، أما في حالة وضوح النص ، فيجب الأخذ بظاهره حتى ولو كان في غير مصلحة العامل ، احتراماً لإرادة المشرع في هذا الشأن ^(١) .

٣. تسوية المنازعات الفردية والجماعية

قد تثار منازعات بين أطراف عقد العمل الفردي الذي يبرم بين العامل وصاحب العمل الذي اسند قانون العمل للقضاء العادي مهمة نظرها لأن طبيعة هذه المنازعات لا تشكل خطورة ، كما هو الحال بالنسبة للمنازعات الجماعية الذين يمثلون الأغلبية هي المؤسسة أو على الأقل أغلبية عمال القسم بالمؤسسة الذين لهم شأن في النزاع ^(٢) .

٤. التشغيل والتدريب المهني

لقد نالت مسألة توفير عمل للعمال اهتمام دول كثيرة لذا فقد بادرت هذه الدول الى منح مكاتب عمل تابعة لها للقيام بهذه المهمة بدون مقابل من خلال البحث عن الأعمال والأشخاص المحتاجين اليها من أصحاب العمل ، والمستعدين للقيام بها من العمال ، حيث تتوسط بينهم للإتفاق على الشغل وشروط الاستخدام وقد اسندت هذه المهمة لمكاتب العمل .

أما بشأن التدريب المهني بفعل التطور العلمي المطرد في مجالات الحياة كافة ، فقد استلزم تطوير أفراد المجتمع بهدف اكتساب مهارات جديدة ، ورفع القدرات السابقة والرقى بها بصفة

(١) بريت وكالان ، قانون العمل ، باريس ١٩٥٨ ص ١٠

(٢) المادة (١٣٩) من قانون العمل النافذ .

مستمرة وفقاً لحاجاتهم المتغيرة ، مما يتطلب القيام بالتدريب المهني ، سواء في مجال النشاطات الرسمية أو غير الرسمية للعمال بفئاتهم وتخصصاتهم المختلفة ^(١) .

٥. طرق اثبات عقد العمل

تعد الكتابة هي الوسيلة الأساس التي يعتمد عليها صاحب العمل لاثبات حقوقه في مواجهة العامل وفي جميع الأحوال ، ومهما كانت قيمة العقد ، حتى في حالة عدم تجاوز قيمته مبلغ الخمسة آلاف دينار ، بينما اجاز قانون العمل للعامل ان يثبت عقد العمل والحقوق الناشئة عنه بجميع طرق الاثبات في حالة عدم كتابته ^(٢) .

٦. بطلان عقد العمل

لم يتناول قانون العمل مسألة بطلان عقد العمل بشئ من التفصيل ، مما يتطلب الرجوع الى أحكام القانون المدني الذي يقضي بان العقد الباطل لا ينعقد ، ولا يفيد الحكم أصلاً ، الا أن تشريعات العمل العربية لم تأخذ بهذا الحكم ، ورتبت على العقد الباطل الآثار نفسها التي تترتب على عقد العمل الصحيح ، تحقيقاً لمقتضيات العدالة الاجتماعية والانسانية ، فالعامل يمثل الطرف الضعيف من علاقة العمل لاسيما وان الاتجاه المعاصر هو تحقيق مزيد من الحماية ومن هذه التشريعات التشريع الجزائري الذي أعتمد فكرة علاقة العمل.

أما قانون العمل العراقي فإنه أخذ هو الآخر بهذه الفكرة ولكن في نطاق محدود ، حيث رتب على العقد الذي يبرمه الحدث خلاف القانون آثار العقد الصحيح ^(٣) .

٧. أجر العامل وأوجه حمايته

يعرف الأجر ((بأنه كل ما يستحق للعامل على صاحب العمل الذي يستخدمه من مال أياً كانت طريقة حسابه ، لقاء عمله ويستحقه من تاريخ مباشرته العمل)) ^(٤) . ولقد كفل هذا القانون للعامل أن يحصل على أجر يكفي لسد احتياجاته الأساسية وتمكنه من اعادة أسرته ، وتتيح له الفرصة للتمتع بثمار ما يتحقق من تقدم اقتصادي وتأسيساً على ذلك يراعى في تقدير الأجر ما يأتي ^(٥) .

(١) الفصل الأول من الباب الثاني من قانون العمل النافذ .

(٢) د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل الجزء الأول ، مرجع سابق ص ٢٢ ومابعدا .

(٣) د. عدنان العابد . د. يوسف الياس ، مرجع سابق ص ٢٤٧ ومابعدا .

(٤) المادة (٤١) من قانون العمل النافذ .

(٥) د. محمد علي الطائي ، أجور العمال في الشريعة الاسلامية والتشريعات الوضعية ، دراسة مقارنة - مجلة العلوم القانونية ، المجلد السابع عشر ، العدد الأول والثاني عام ٢٠٠٣ م .

- أ- نوع العمل الذي يؤديه العامل وكميته .
- ب- المساواة في الأجر بالنسبة للعمل المتساوي من النوع والكم الذي يؤديه في الظروف المتماثلة .
- ج- عدم اقتطاع أي جزء منه ، الا اذا أقر القانون ذلك وبنسبة لا تتجاوز (٢٠%) من الأجر الاجمالي وبقرار قضائي .
- د- لايجوز الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أجر يقل عن الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر .
- هـ- لايجوز تقييد حرية العامل في التصرف بأجره ، والزامه بالشراء من محلات معينة .

٨. تنظيم وقت العمل والإجازات

يقصد بوقت العمل الوقت الذي يكون فيه العامل تحت تصرف صاحب العمل الذي يستخدمه ، ولاتدخل فيه فترات الراحة وتناول الطعام ، ويحدد صاحب العمل موعد بدء العمل وانتهائه ^(١) .

ولقد حدد القانون وقت العمل اليومي بثمان ساعات عموماً مع مراعاة الاستثناءات التي نص عليها هذا القانون بالنسبة لأوقات تشغيل الأحداث ، والعمال الذين يمارسون أعمال شاقة وخطرة والعمل الليلي ، كما قرر القانون يوم للراحة خلال أسبوع العمل مأجوره فضلاً عن الإجازات السنوية ، حيث قرر استحقاق العامل اجازة بأجر لمدة عشرين يوماً عن كل سنة عمل ، وتصبح (٣٠) يوماً بالنسبة للأعمال المرهقة ، او الضارة بالصحة ، وبذلك للعمال الأحداث ، الى جانب تمتعه باستراحة في جميع أيام الأعياد والعطلات الرسمية المقررة قانوناً ، وبأجر تام ، كما قرر له له القانون اجازة مرضية أمدها (٣٠) يوماً عن كل سنة عمل ، واجازة حمل وولادة لمدة (٧٢) يوماً مأجوره للمرأة العاملة ^(٢) .

المطلب الثاني

الأسلوب الجنائي في الاصلاح

أن وضع أية قاعدة قانونية أمره يتطلب معها حتماً وجود جزاء يضمن تطبيق احكامها ، والا أصبحنا أمام قاعدة اخلاقية تعتمد على ضمير من يطبقها ، وبذلك تفقد أهم عنصر من عناصرها الا وهو الزاميتها ولما كانت علاقات العمل في ظل مبدأ الحرية الفردية تقوم على أساس القاعدة المدنية المعروفة ((العقد شريعة المتعاقدين)) ، الا أن هذه القاعدة بالرغم من

(١) المادة (٥٤) من قانون العمل النافذ

(٢) بنظر المادة (٥٥) ومابعدھا من القانون المذكور .

أنها تحمي العامل بقدر معين الا أنها لاتعد كافية ، فالمساواة القانونية لاتسعه احياناً لاختلاف مركز كل منهما قوة وضعفاً في النواحي الاقتصادية والاجتماعية بحيث يستطيع صاحب العمل أن يملئ شروطه التعسفية على العامل وهذا مضطر الى قبولها بحكم الحاجة الماسة الى الأجر، لذا فقد صدرت تشريعات العمل الحديثة لتنظيم علاقات العمل على أسس متوازنة ، وقررت لها الجزاءات اللازمة لانفاذها ، وقد تبنى قانون العمل النافذ هذا الاتجاه^(١) .

وبناءً على ماتقدم فقد تضمن هذا القانون نصوصاً جزائية في حالة مخالفة أحكامه ، حيث فرض عقوبات الحبس والغرامة أو بهما معاً ، وجعل حدودها يتراوح بين الحدود الدنيا والعليا وترك أمر تقديرها للقضاء وذلك ضمن هذه الحدود المقررة ، وتتمثل الأفعال المجرمة في المخالفات الآتية :-

- ١- الأفعال الناجمة عن خلافات في تطبيق أحكام تشغيل العامل العربي والأجنبي^(٢) .
- ٢- مخالفة الأحكام الخاصة بالأجور وتحديد^(٣) .
- ٣- مخالفة الأحكام الخاصة بأوقات العمل والراحة والجازات والأعياد^(٤) .
- ٤- مخالفة أحكام تنظيم عمل النساء والأحداث^(٥) .
- ٥- مخالفة أحكام حماية عمال المقالع^(٦) .
- ٦- مخالفة أحكام احتياطات العمل^(٧) .
- ٧- ممانعة أو عرقلة أعمال مفتشي العمل أو لجان التفتيش^(٨) .

(١) د. محمد علي الطائي ، الضمانات الجزائية في قانون العمل وتطبيقاته - مجلة القضاء ، العددان الثالث والرابع ، شركة أسيا للطبع والنشر المحدودة ، مطبعة الشعب ١٩٨٨ ص ٨٧ ومابعدا .

(٢) المادة (٢٤) من قانون العمل النافذ.

(٣) المادة (٥٣) من القانون المذكور .

(٤) المادة (٧٩) من القانون المذكور .

(٥) المادة (٩٧) من القانون المذكور .

(٦) المادة (١٠٦) من القانون المذكور .

(٧) المادة (٣٩) من القانون المذكور .

(٨) المادة (١١٨/١ ثانياً) من القانون المذكور .

المبحث الثاني

سياسة الاصلاح على المستوى الدولي

أن عمليات الاصلاح لم تقتصر على النطاق الداخلي ، وإنما تجاوزت الى النطاق الدولي، نظراً للتنافس بين الدول للحصول على أسواق خارجية لتصريف منتجاتها ، لذا بدأ عقد المؤتمرات الدولية بهدف التنسيق بين الدول بهذا الخصوص الى جانب إبرام الاتفاقيات والمعاهدات الدولية في سبيل تحسين أوضاع العمال .

المطلب الأول

التنافس الدولي على الأسواق وأثره على أوضاع العمال

أن التطور الصناعي الذي جرى في أوربا كان بفعل استخدام وسائل انتاج متطورة أدى بدوره الى حصول انتاج هائل يفيض عن الاستهلاك المحلي ، مما يتطلب معه ايجاد أسواق خارجية لتصريف هذا الفائض من الانتاج ، ومن هنا بدأت المنافسة الدولية للسيطرة على الأسواق العالمية ، وحدث صراع دولي بسبب أن بعض الدول تقدم مزايا لعمالها بحيث تكون أثمان منتجاتها أعلى من الدول التي لاتقدم مثل هذه المزايا ، ذلك أن هذه المزايا تشكل تكلفة اقتصادية ، تضاف على أثمان منتجاتها مما يصعب تصريفها لذا كان هذا الوضع مدعاة لحصول اصطدامات وحروب بينهما .

ومن هذا المنطلق فقد بدأت الدول تتعاون فيما بينها من خلال عقد المؤتمرات بين حكوماتها بهدف اجراء التفاهم والتوفيق بين مصالحها الاقتصادية المتعارضة ^(١) ، والسعي لتوحيد قوانين العمل فيها حتى تتكافأ في قوة المنافسة على المستوى الدولي ليسود السلام والأمن بينها ^(٢) .

ولذا بدأت تشريعات العمل منذ أواخر القرن التاسع عشر يأخذ الصفة الدولية ، نظراً لتشابه أحكام هذه التشريعات في معظم الدول بفعل التطور الصناعي الحديث الذي حصل فيها في وقت واحد ، واقترن معها ظهور مشاكل الطبقة العاملة والتي على أساسها بادرت هذه الدول الى حل مشكلاتها المشتركة التي واجهتها بعد أن ساءت فيها أوضاع العمال الاجتماعية والاقتصادية ^(٣) .

Comstitution of I.L.O. Art 19

(١)

(٢) د. رمضان أبو السعود ، مرجع سابق ص ٢٧ .

(٣) د. ابراهيم أحمد سلمي ، التنظيم الدولي ، دراسة في النظرية العامة والمنظمات الدولية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ١٩٨٤ ص ٤٩٨ ومابعدها ، كذلك .

Durand . T. INO . I 24 . Durunt et . Galland NO I- 62 .

ومن ثم فقد بدأ المجتمع الدولي سعيه الجاد والمكثف نحو تحقيق الوحدة الدولية لقوانين العمل ، وتعددت الجهود الدولية في هذا المضمار ، ومما ساعد على هذا التوجه وجود حالات متشابهة لمستويات العمل التي نشأت معها فكرة توحيد قوانين العمل بين الدول الصناعية لتصبح ذات طابع دولي ، وهذا الوضع خفف بدوره من عبء التوتر الدولي ، اذ أصبحت الدول جمعاء تقدم المزايا نفسها ويتحمل أصحاب العمل الأعباء نفسها^(١).

المطلب الثاني

عقد المؤتمرات الدولية وقيام منظمة العمل الدولية

في سبيل قيام التعاون الدولي ، فقد أخذت الدول بعقد المؤتمرات بين حكوماتها بهدف اجراء النقاوم والتوفيق بين مصالحها الاقتصادية المتعارضة والعمل على توحيد قوانين العمل فيها حتى تتكافأ في قوة المنافسة على المستوى الدولي ليسود السلام والأمن بينهما^(٢) ، ولقد أخذت الدور الأكبر بهذا الصدد هي منظمة العمل الدولية التي انشأت عام ١٩١٩ بمقتضى معاهدة فرساي في عملية التوحيد والتدويل لقوانين العمل مراعية في ذلك اعطاء المشرع الوطني القدر المعقول من الحرية ليأخذ بالحسبان الظروف المحلية والدولية معاً .

ولدى انشاء الأمم المتحدة ، وبحكم اختصاصها في المسائل الاقتصادية والاجتماعية ، فقد اسندت هذه المهمة الى ((المجلس الاقتصادي والاجتماعي)) ومن هذا المنطلق ، ولأداء الدور نفسه فقد قامت الصلة بين ((منظمة العمل الدولية)) وبين المجلس المذكور في سنة ١٩٤٦^(٣) .

ومن ثم فقد بدأ فعلاً على المستوى الدولي ابرام الاتفاقيات والمعاهدات لتنظيم مستويات العمل ، كما يأتي :-

١ - اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية

لقد قامت منظمة العمل الدولية بابرام اتفاقية عمل دولية ذات طبيعة جماعية ومفتوحة ، وبذلك يجوز لأي دولة الانضمام اليها اذا رغبت بعد التصديق عليها ، كما لم يقتصر نشاط منظمة العمل الدولية على ابرام اتفاقيات عمل دولية ، وإنما امتد ليشمل القيام بوضع قواعد ، ومستويات عالمية في مجال علاقات العمل بشكل توصيات^(٤) .

(١) د. رمضان أبو السعود ، مرجع سابق ص ٦٣ .

(٢) د. علي العريف ، شروح قانون العمل ، الجزء الأول ، مطبعة مخمير ، القاهرة ١٩٦٣ .

(٣) د. صالح جواد كاظم ، دراسة في المنظمات الدولية ، مطبعة الرشاد ، بغداد ١٩٧٥

ص ٣١٧ ، كذلك د. محمود جمال الدين زكي ، مرجع سابق ص ٢٣ .

(٤) د. رمضان أبو السعود ، مرجع سابق ص ٦٠-٦١ .

أ- الاتفاقيات الدولية

لقد أنضم العراق هو الآخر الى منظمة العمل الدولية ، الذي صادق على العديد من الاتفاقيات الدولية التي أبرمتها هذه المنظمة وبمجرد نفاذها ينشأ على عاتق كل دولة الالتزام بأحكامها ، سواء لدى اصدار قوانينها الداخلية ، أو في حالة تعديلها ، بحيث تتسجم مع الأحكام الواردة في هذه الاتفاقيات ، الا اذا كانت تلك القوانين تتضمن مزايا أفضل عما هو وارد في الاتفاقيات الدولية والعربية ^(١) ، فالمستويات الواردة فيها تعد الحد الأدنى لما تقدمه من مزايا للعمال .

ولكن الأمر لا يقتصر في حالة اصدار القوانين ، وإنما ينصرف كذلك الى تطبيقها ، وهذا ما يؤكده دستور المانيا الاتحادية لسنة ١٩٤٩ حيث تلزم المادة (١٠٠) منه القاضي الوطني الالمانى ، عدم تطبيق القوانين المخالفة للقانون الدولي العام ^(٢) .

ب- التوصيات الدولية

لم يقتصر نشاط منظمة العمل الدولية على ابرام اتفاقيات عمل فحسب ، وإنما أمتد ليشمل القيام بوضع قواعد ومستويات عالمية في مجال علاقات العمل بشكل توصيات ، وهي تمثل مقترحات تتضمن توجيهات ، أو تقديم نصائح ، أو دعوات الى الدول الأعضاء ليصبح فيما بعد أساساً لأبرام أي اتفاقية عمل دولية مستقبلاً ، مراعية في ذلك ظروفها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، لاسيما وان معالجتها تشمل مواضيع تتسم بالشمول ، وتتناول جوانب عديدة من شؤون العمل والعمال ^(٣).

أما بالنسبة الى العراق ، فانه وافق على العديد من التوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية كتوجيهات للمشروع الوطني عند اصداره قوانين العمل ، أو في حالة ابرامه اتفاقيات ثنائية مع الدول الأخرى ^(٤).

٢- اتفاقيات وتوصيات العمل العربية

لقد تأثرت الأقطار العربية بما حدث من تطور في شؤون العمل والضمان الاجتماعي في العالم بفعل الاتصالات الثقافية والاقتصادية والاجتماعية والتي كان من نتائجها وضع المبادئ والقواعد التي تحكم تنظيم العلاقات فيما بينها في هذه المجالات من خلال أدوات قانونية في اتفاقيات وتوصيات العمل العربية ، ولقد أقر وزراء العمل العرب في المؤتمر الذي عقد في

(١) Constitution of I.L.O. Art (1) Geneva , 1969 P.P.13 .

(٢) C.Rousseau ((Droit International Pubic Paris 1955 , P.15

(٣) د. رمضان أبو السعود ، مرجع سابق ص ٦٠

(٤) د. أحمد عبدالكريم ابو شنب ، شرح قانون العمل الجديد / مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ، ١٩٩٨

بغداد في يناير (كانون الثاني) وفي سنة ١٩٦٥ ميثاق العمل العربي ، ودستور منظمة العمل العربية ، وفي يناير عام ١٩٧٠ أصدر مؤتمر وزراء العمل العربية في دورته الخاصة في القاهرة القرار رقم ٩٧ الذي نص على أن المنظمة وكالة متخصصة في شؤون العمل والعمال في أدار الدول العربية ، وقد عقدت المنظمة أول مؤتمر لها في مارس ١٩٧١ (١) .

٣- الاتفاقيات الثنائية

تتم هذه الاتفاقيات بين دولتين ، وتكون مغلقة لايجوز لغير الدول الموقعة عليها الانضمام اليها ، الا اذا وافقت الأطراف المتعاقدة على انضمامها وتستهدف معالجة أوضاع العمال من رعايا كل دولة في الدول الأخرى ، سواء اقتصرت المعالجة على موضوع معين بالذات أم انه ينصرف الى معالجة عدة موضوعات تكون أكثر شمولاً (٢) .

وبناءً على ما تقدم فان العمال حصلوا بموجب الاتفاقيات الدولية على امتيازات تتسم بالمساواة في عموم الدول الصناعية وقد أمتدت الى الشعوب الأخرى ، وبذلك فان العمال قد أفادوا من الكثير من المزايا التي كانوا محرومين منها في كل دولة على انفراد ، وأصبحت هذه الدول تقدم المزايا نفسها التي تقدمها الدول الأخرى الى عمالها (٣) .

(١) د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، مرجع سابق ص ٤٩ - ٥٠ .

(٢) المرجع نفسه ص ٥٧ .

(٣) وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية والثنائية المصادق عليها من قبل الحكومة العراقية لغاية ١٩٩٤ م ، كذلك د. محمد علي الطائي النقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي ، دراسة مقارنة رسالة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون ، جامعة بغداد ، ١٩٩٩ م ص ٢٩١ .

الخاتمة

لدى قيام التطور الصناعي في أوروبا ، فإنه شمل جميع مناحي الحياة وعلى الرغم من أن البشرية قد أفادت منه نظراً لما قدم لها مختلف أنواع الانتاج المادي والخدمي الذي لم تكن تحلم به ، الا أنه خلق لها مشاكل لا حدود لها ، حيث عمت آثاره جميع دول العالم ، وبدرجات متفاوتة تتناسب مع حجم تطورها ، وبالأخص بالنسبة للدول النامية التي أصبحت مصدراً لتزويد الدول الصناعية بالمواد الأولية وسوقاً رائجة لتصريف منتجاتها مع تكريس الحلف .

لقد رافق هذا التطور سيادة آراء المذهب الفردي القائمة على الحرية المطلقة للفرد ، وانحسار دور الدولة ، ومنع تدخلها بصورة باتة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، حيث أطلقت حرية الأفراد في ممارسة نشاطاتهم المختلفة ، وبالأخص في المجال الاقتصادي الذي يعتمد على مبدأ المنافسة بين المنتجين مما دفعهم الى تخفيض كلفة الانتاج بالضغط على نفقته ، اذ أنصب الأمر على تخفيض الأجور بدرجة تصل الى حد الكفاف وساعات عمل طويلة تفوق طاقة الانسان الاعتيادية ، الى جانب ظروف العمل السيئة، غير ان المشكلة الأساسية كانت تتركز في كيفية توزيع أرباح المشروع بين القائمين بالانتاج بصورة عادلة .

فالنظام الرأسمالي كما بينا يقوم بالدرجة الأولى على مبدئين هما مبدأ المنافسة ، ومبدأ دافع الربح ، لذا تعرض العمال الى الظلم والاستغلال والاضطهاد بأبشع صورة ، مما أدى الى ردود فعل عنيفة ، تمثلت بالأفكار التي تدعو الى اصلاح الأوضاع في المجتمع بشكل عام وأحوال العمل بشكل خاص ، وقد صاحبها قيام الاضرابات والثورات مما هدد الأنظمة القائمة بالانهيار ، وبذلك ظهرت الدعوات الى نبذ الأفكار التقليدية ، والأخذ بالأفكار الاجتماعية الاصلاحية ذات المردود الايجابي للمجتمع وللعمال معاً ، وعلى ضوء ذلك بدأت اصدار تشريعات العمل والضمان الاجتماعي التي عالجت بموجبه جميع مشاكلهم ، فلم تعد هناك أية مشكلة تذكر ، وان بقى التفاوت الطبقي في المجتمع الرأسمالي فهو من طبيعته .

أما في الدول النامية فان الأمر مختلف تماماً ، لأن أنظمتها مختلفة ، فهي تعتمد في اقتصادها على الانتاج الزراعي الذي يعد غير مجزٍ قياساً الى الانتاج الصناعي ، ومن ثم انخفاض مستوى الدخل القومي ، والذي بدوره انعكس ايضاً على انخفاض مستوى دخل الفرد، كما أدى الى سوء الرعاية الصحية والتغذية وتردي مستوى الخدمات الاجتماعية ، وانتشار الأمية ، والعجز في تهيئة فرص التعليم في جميع مراحلها واختصاصاته في المجتمع.

لذا أصبح من الضروري قيام الدولة بالتدخل في الحياة الاقتصادية بوضع برامج للنهوض الاقتصادي والاجتماعي وتقديم اعانة خاصة للعمال كما يأتي :-

١. الاهتمام بالتعليم المدني والحرفي ذلك أن التطور العلمي المطرد في مجالات الحياة كافة ، استلزم تطوير أفراد المجتمع بهدف اكتساب مهارات جديدة ، ورفع القدرات السابقة والرفي بها في سبيل التعامل مع التطور التكنولوجي المطرد في العالم .
 ٢. تشجيع مشاركة العمال في ادارة المشروع لإنجاح العملية الانتاجية لأنهم أقرب من أصحاب العمل اليها ، بهدف تحقيق أقصى ربح ممكن لأطراف علاقة العمل والمجتمع معاً ، وهذا خلاف الانتاج اليدوي الذي يعتمد على ادارة وأشرف ملاك المشروع بصورة مباشرة نظراً لمحدودية النشاط وبساطته .
 ٣. العمل على استقرار أوضاع العمال بتسوية منازعات العمل الجماعية دون اللجوء لفض النزاع عن طريق الأضراب ، وان كان ما يحدث في بلدنا بصورة نادرة .
 ٤. كما يقتضي تشجيع العمال في سبيل الالتجاء الى عقود العمل الجماعية الى جانب العقود الفر دية لتنظيم علاقات العمل التي تؤدي دوراً في تقريب وجهات النظر وتجنب أية منازعات ، والى القضاء على روح التذمر والتشنج بين العمال وأصحاب العمل .
 ٥. التأكيد على حماية أجر العامل من الوجوه كافة ، وبالأخص من حيث مقداره ، وتحديد الحد الأدنى لأجر العامل غير الماهر أول بأول حسب ظروف الوضع الاقتصادي نظراً لعدم استقرار قيمة النقد في البلد .
 ٦. التأكيد على حماية العمال من خلال الأسلوب الجنائي ، وعدم التهاون بالدرجة التي تؤدي الى تجريد النصوص الجنائية من مضامينها ، بل وتفعيلها في سبيل احترام تشريعات العمل التي تحمي العمال بالدرجة الأولى .
 ٧. كما يجب أن تكون هناك محاولات لدعوة الدول المتقدمة صناعياً لتقديم مساعدتها للدول النامية في مجال التصنيع وتطوير سبل التعليم المهني ، والحد من منافسة صناعاتها للصناعات الوطنية الناهضة التي تؤثر بصورة أو أخرى على استخدام العمال الوطنيين في المجالات الاقتصادية كافة .
- أما في حالة قيام التصنيع بعد استقرار الأوضاع الأمنية فيقتضي ان تكون أولوية التعيين للعمال الوطنيين بمختلف درجاتهم وتخصصاتهم .

المراجع

المؤلفون

١. د. ابراهيم أحمد شلبي ، التنظيم الدولي - دراسة في النظرية العامة والمنظمات الدولية ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، بيروت ١٩٨٤ .

٢. د. أحمد السعيد الزقرد ، الوجيز في قانون العمل ، كلية الحقوق - جامعة المنصورة ٢٠٠٤ م .
٣. د. أحمد جامعة ، تحليل النظام الاشتراكي (١) دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٦٨ .
٤. د. أحمد عبدالكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الجديد ، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع ١٩٨٠ م .
٥. د. توفيق حسن فرج ، قواعد الاثبات في المواد المدنية والتجارية مؤسسة الثقافة الجامعية ، الاسكندرية ١٩٨٢ .
٦. د. جلال القرشي ، شرح قانون العمل العراقي ، دراسة مقارنة ، الجزء الأول ، علاقات العمل الفردية ، مطبعة الأزهر ، بغداد ١٩٧٢ .
٧. د. حسن كيرة ، أصول قانون العمل ، عقد العمل ، طبعة ثالثة ، مطبعة أطلس ، القاهرة ١٩٧٩ م .
٨. د. حمدي عبدالرحمن ، قانون العمل ، دار الفكر العربي ، القاهرة (١٩٧٦ - ٧٥) .
٩. د. رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل (المصري واللبناني) الدار الجامعية للطباعة والنشر - بيروت ١٩٨٣ .
١٠. د. شاب توما منصور ، الوجيز في قانون العمل - دراسة مقارنة الجزء الأول - الطبعة الثانية ، شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد (٦٦-١٩٦٧) .
١١. د. شاب توما منصور ، شرح قانون العمل - الطبعة الثالثة - شركة الطبع والنشر الأهلية ، بغداد ١٩٦٨ .
١٢. د. صالح جواد كاظم - دراسة في المنظمات الدولية ، مطبعة الرشاد بغداد ، ١٩٧٥ .
١٣. د. عبدالناصر توفيق العطار ، شرح قانون العمل ، مؤسسة البستاني للطباعة - القاهرة ١٤٠٩ هـ - ١٩٨٩ م .
١٤. د. عدنان العابد ، د. يوسف الياس ، قانون العمل ، الطبعة الثانية - مطبعة العمال المركزية ، بغداد ١٩٨٩ .
١٥. د. عدنان رؤوف ، حول علاقات العمل في المصنع ، دار الحرية للطباعة - بغداد ١٩٧٩ .
١٦. د. عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد (٢٠٠٣/١٢) الناشر ، منشأة المعارف الاسكندرية ، سنة ٢٠٠٤ م .
١٧. د. علي العريف، شرح قانون العمل ، الجزء الأول - مطبعة مخيمر - القاهرة ١٩٦٣ .

١٨. د. محمد علي الطائي ، قانون العمل ، نشر وتوزيع ، المكتبة الوطنية - بغداد ٢٠٠٥ م

.

١٩. د. محمد علي الطائي ، الضمانات الجزائية في قانون العمل وتطبيقاته - بحث في مجلة القضاء ، العددان الثالث والرابع ، شركة أسيا للطبع والنشر المحدودة ، مطبعة الشعب ١٩٨٨ م .

٢٠. د. محمد علي الطائي ، التقاضي في دعاوى العمل في القانون العراقي - دراسة مقارنة ، اطروحة دكتوراه مقدمة الى كلية القانون ، جامعة بغداد ١٩٩٩ م

.

٢١. د. محمد علي الطائي ، أجور العمال في الشريعة الاسلامية ، والتشريعات الوضعية - دراسة مقارنة ، مجلة العلوم القانونية ، المجلد السابع عشر ، العدد الأول والثاني عام ٣٠٠٣ م .

٢٢. د. محمد علي الطائي ، دراسات في قانون العمل ، الطبعة الأولى - شركة الزاهر ، بغداد ٢٠٠٢ م .

٢٣. د. محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة - مطبعة جامعة القاهرة ، القاهرة ١٩٨٣ م .

٢٤. د. همام محمد محمود ، قانون العمل ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، ١٩٨٦ م .

٢٥. وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ، اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والعربية والثنائية المصادق عليها من قبل الحكومة العراقية لغاية ١٩٩٤ م .

المراجع الأجنبية

١. برت وكالان ، قانون العمل ، باريس ١٩٥٨ .

٢. موريس ضُب ، الأجور ، ترجمة ظريف عبدالله ، دار النديم - القاهرة ١٩٥٧ م .

٣. نيران وجاسو ، قانون العمل ، الجزء الأول ، رقم ٢٣ لسنة ١٩٤٧ م .

1. John . A.hobson the evolution of modern conpitalision Asetdyosd: mathine .

2.Durand et. L.t. ni . 41 et5 .

3.Constitution of I.L.O.

4.Darand . T. I. NO . I29 . Brant et. Galland NO. I- 62 .

5.C. Rousseau ((Droit International Pablic Paris 1955 .))