

المحاضرة الثانية / 2020/12/28

العوامل التي أدت الى تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل هناك اعتبارات اجتماعية واخرى تتعلق بالسياسة الاقتصادية فالاعتبارات الاجتماعية تنقسم ما بين العامل الفكري والعامل القانوني والنضال العمالي . فبالنسبة للعامل الفكري/ اختلف الرأي حول طريقة وشكل تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل .

- هناك رأي ان تدخل الدولة للحد من التفاوت بين الدخل ومعالجة الازمات الاقتصادية دون تغيير النظام الاقتصادي ، ويعد الاقتصادي السويسري (سيسموندي) من المناصرين لهذا الرأي ونادى بتحقيق العدالة في التوزيع ومنع تشغيل الاطفال وتقييد تشغيل المراهقين وتقرير الراحة الاسبوعية وتوفير ضمان للعمال في حالات الشيخوخة والعجز .

- ذهب اتجاه اخر الى القضاء على النظام الرأسمالي نفسه لان هذا النظام يمكنهم من استغلال عنصر العمل والاستيلاء على فائض قيمته الذي هو اصلا من حق العمال وذهب هذا الاتجاه الى الغاء الملكية الخاصة لأدوات الانتاج وجعلها ملكية جماعية للدولة لتتمكن الدولة من القضاء على الاستغلال ومن بين المفكرين الذين دعوا بهذا الاتجاه (سان سيمو وفوربيه).

ازاء هذه الضغوطات ومحاولة لإنقاذ النظام الرأسمالي من جانب عدد من الاقتصاديين بدأت التشريعات العمالية بالصدور ويذكر فيها :-

-القوانين الخاصة بمسؤولية اصحاب في التعويض عن اصابات العمل وامراض المهنة كما المانيا 1871 وانكلترا في 1880 وفي فرنسا 1898

- القوانين التي تعترف بحق التنظيم النقابي في انكلترا 1871 وفي 1875 في فرنسا .

اما العامل القانوني / ترتب على تطبيق المذهب الفردي نتائج خطيرة فظهر كرد فعل لذلك المذهب الاجتماعي الذي نادى بوجود تركيز اهتمام القانون في الجماعة لا في الفرد حيث حلت فكرة الانسان المستقل فكرة اخرى تعتبر المجتمع (الشرط الضروري لحياة الانسان المادية والفكرية والوسط الذي لولاه لما كان اي معنى لمفاهيم الحقوق والالتزام) ، وهذا يقتضي الحد من مبدأ سلطان الارادة وتقييده بضرورة النظام الاجتماعي بعد ان اظهر التطبيق العملي ان العقد اصبح وسيلة لإضفاء الشرعية (لتحكم القوي بالضعيف) ولذلك طالب انصار تدخل الدولة بتحقيق المساواة بين الطرفين لان هذه المساواة التي يفترض وجودها مبدأ سلطان الارادة غير متحققة في عقد العمل وذلك لان المساواة القانونية لا قيمة لها اذا لم ترافقها مساواة اقتصادية ولذلك فاصبح تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل ضرورية لغرض اعادة التوازن بين ارادتي الطرفين المتعاقدين .

3- النضال العمالي / كانت من اهم العوامل التي حملت الدولة على التدخل في علاقات العمل هو نجاح المنظمات النقابية وزيادة قوتها مما جعل منها قوة سياسية كبيرة بعد حصول العمل على حق التصويت وكان ذلك نتيجة لكفاحهم ونقاباتهم ، كما ان لجوء هؤلاء الى تكوين الاحزاب السياسية أو الانضمام الى الاحزاب التي تؤيد وجهة نظرهم كان له تأثير كبير في حمل الدولة على التدخل لتنظيم علاقات العمل خصوصاً بعد نجاح بعض الاحزاب في الوصول الى الحكم ، كما ان لجوء العمال الى الاحزاب والذي تعتبره بعض القوانين جريمة الا انه اصبح مع التنظيم النقابي سلاحاً فعالاً استطاعت الدول ان تتدخل وتسن تشريعات تضمن للعامل شروطاً ملائمة للعمل .

ب/ اعتبارات السياسة الاقتصادية /

كان من نتائج الاخذ بالاقتصاد الموجه في بعض الدول ان اصبح المشرع يدخل في حساب ظروف هذا الاقتصاد عند تشريع قوانين العمل حيث اصبح الاقتصاد الوطني هو الدافع الى هذا التشريع الى جانب هدف حماية العامل .

كما ان قانون العمل لتعلقه بالعمل باعتباره عنصراً من عناصر الانتاج قد امتد في بعض الدول ليشمل بعض انواع العمل غير التابع وذلك لتشابه ظروف عماله (الاقتصادية والاجتماعية) مع العمل التابعين قبل شمول العمال المنزليين ، كما طبقت قوانين العمل على اوضاع غير تعاقدية تخلقها الدولة بموجب سلطتها العامة كعمال السخرة والاعمال التي يكلف بأدائها السجناء.

تطور قانون العمل في العراق :-

1) كان العراق يطبق احكام الشريعة الاسلامية فيما يتعلق بالمعاملات ومنها علاقات العمل والتي كانت تعرف في الفقه الاسلامي (اجارة الاشخاص) وفي العام 1877 أصدرت الدولة العثمانية مجلة الاحكام العدلية. عالجت علاقة العمل (الاجارة باعتبار المعقود عليه نوعان الاول عقد الاجارة الوارد على منافع الاعيان اما الثاني فعقد الاجارة الوارد على العمل.

ويتضح مما تقدم ان مجلة الاحكام العدلية تعتبر اجارة الاشياء واجارة الاشخاص فرعين لتنظيم واحد هو عقد الإجارة فهي لا تفرق بين جهد العامل والاموال المطروحة في سوق العرض والطلب وتخلط ما بين العامل والموظف والصانع المستقل الذي يوجد لكل منهم تنظيم خاص في القوانين الحديثة.

صادق العراق سنة 1937 على اتفاقية العمل الدولية والتي أهتمت بتعويض العمال عن الامراض المزمنة وتحديد السن الادنى لاشتغال الاحداث في اعمال السفن.

وتعددت القوانين من العام 1936 و 1942 و 1958 وقانون رقم 151 لسنة 1970 الذي استهدف استيعاب جميع التزامات العراق العربية والدولية في نظام

اتفاقيات العمل بالإضافة الى شموله لجميع فئات العمال وافر منح المكافأة التشجيعية ووضع قواعد لإنهاء الخدمة . كما اقام قضاءً مستقلاً للعمال وأكد على اهمية التنظيم النقابي ، وكما صدر القانون رقم 71 لسنة 1987 والذي أكد على مبادئ اخرى منها ضمان حق العمل واقام علاقات العمل على اساس التكافل الاجتماعي والتنظيم والعمال العربي.

صدر القانون رقم 37 لسنة 2015 الا انه لم يتضمن أي نص يتعلق بتشغيل العمال العرب من حيث ضرورة حصولهم على اجازة عمل وقد تباينت مواقف الدول حول العامل العربي والاجنبي فالبعض منح الاولوية للعامل العربي بالدخول والاقامة على العامل الاجنبي مع تطبيق نفس اجراءات العمل والاقامة (الخليج العربي - مصر - الاردن) الا ان هذه القوانين تتفاوت فيما بينها من حيث اجراءات الاقامة فالبعض يربطها بترخيص العمل كما في دول الخليج العربي والبعض يربطها بالقدرة على الانفاق خلال مدة الاقامة كما في مصر وهناك من يطلق حرية الدخول والاقامة مع اعلام الجهات المسؤولة عن الاقامة بشرط المعاملة بالمثل كما في تونس والجزائر . وقد تضمن القانون العراقي الجديد رقم 37 لسنة 2015 مجموعة من الاحكام الجديدة في نطاق علاقات العمل

1-حظر العمل الجبري بكافة اشكاله .

2-حظر التحرش الجنسي في استخدام والمهنة سواء كان على صعيد البحث عن العمل أو التدريب المهني أو التشغيل.

3-اجاز ابرام ما يعرف بعقد العمل الجزئي وفق شروط واحكام معينة نصت عليها المادة (39) من القانون الجديد.