

تطور المنظور القانوني للعمل: من السلعة إلى القيمة دراسة في المفاهيم الاقتصادية والسياسية والاتفاقات الدولية المتعلقة بقيمة العمل وأثرها في التشريع الكويتي الوطني (قانون العمل رقم ٦ لسنة ٢٠١٠)

الدكتورة/ مشاعل عبد العزيز الهاجري
قسم القانون الخاص - كلية الحقوق
جامعة الكويت

ملخص:

يجد الموقف الحمائي المعاصر لقانون العمل أساسه في جدلية تشريعية راسخة، يتجاذب العمل فيها منظوران؛ منظورٌ سلعيٌّ ينحدر بعنصر العمل إلى مستوى البضائع والأشياء، ومنظورٌ قيمِي يرتقي به إلى مصاف الشرف والاعتبار.

وهذه الثنائية التي تتنازع النظرة إلى العمل تلقي بظلالها العميقة على تشريعاته، إذ يظهر الرصد المنهجي لتشريعات العمل المقارنة أن المجال الحمائي للعمال ينكمش بسيادة المنظور السلعي للعمل، ويتمدد مع ظهور الفكر القيمي نحوه.

من هنا، فإن الدراسة الماثلة تقصد إلى إيجاد نسق نظري يؤطر المنظور القانوني المعاصر للعمل، ويدرس تحوّل هذا المنظور للعمل من طور السلعة التجارية إلى طور القيمة الاجتماعية.

ومن خلال دراسة مسارات تطور هذا المنظور القانوني للعمل، وتحليل المحدّات التي شكّلت صورته الحالية، تتعاطى الدراسة مع عدة محاور حرجة، مثل ارتباط التشريعات العمالية بالمحدّات الاقتصادية، والطبيعة الاجتماعية للعمل كما تنظمها التشريعات المعاصرة، إضافة إلى السّمة التطورية الواضحة لقانون العمل وتحوله شيئاً فشيئاً، كما رأينا، من رؤية تعاقدية بحتة - بل وزجرية في بعض الأحيان - لا ترى في العمل إلا مجرد عنصرٍ من عناصر الإنتاج، إلى منظور تشريعي متكامل يضع العمل في سياقاته المجتمعية. كل ذلك من منظور قانون العمل الكويتي، في إطار

علاقاته بالمفاهيم الاقتصادية والسياسية الكبرى، ومن حيث تأثره بالمعاهدات الدولية ذات العلاقة.

وفي سبيل عرض ما تقدم، تتبع هذه الدراسة الخطة التالية::

مقدمة

الفصل الأول: اقتصاديات سوق العمل.

المبحث الأول: هل العمل سلعة أم قيمة؟

المبحث الثاني: الاقتصاد وارتباطه بالتشريعات العمالية.

المبحث الثالث: مفهوم سوق العمل.

المبحث الرابع: السياسة التشريعية العامة لتنظيم علاقات العمل.

الفصل الثاني: التنظيم القانوني لاقتصاديات سوق العمل.

المبحث الأول: سياسة التشغيل.

المبحث الثاني: الأدوات القانونية المفعة لسياسة التشغيل.

المبحث الثالث: الحماية القانونية لعلاقات العمل على المستوى الدولي.

المبحث الرابع: الحماية القانونية لعلاقات العمل في قانون العمل الكويتي.

مقدمة:

يُعتبر العمل حالة قانونية مركبة، يتداخل فيها البعد الاقتصادي مع البعدين الإنساني والاجتماعي. وكأداة تشريعية هامة في مجال الأمن الاجتماعي، تتضمن تشريعات العمل المقارنة ترسانة كاملة من الأدوات القانونية التي تكفل تحقيق الوظيفة الحمائية للعامل، فتتص - صراحة أو ضمناً - على جملة من الأحكام القاصدة لحمايته وتدعيم مركزه القانوني في مواجهة رب العمل، من منطلق إدراك التباين في القدرات التفاوضية للطرفين لدى إبرامهما لعقد العمل^(١).

(١) من ذلك أن ما تتضمنه قوانين العمل من حقوق دنيا للعمال تعتبر من النظام العام، فلا يستطيع طرفا عقد العمل الاتفاق فيما بينهما على حقوق تقل عنها، وإلا عُذ الاتفاق باطلاً، وكذلك الأمر بالنسبة لتنازل العامل عن حقوقه العمالية، كما أن قواعد أي تشريع جديد تسري على جميع علاقات العمل القائمة بتاريخ نفاذه فلا تطبق بأثر رجعي، هذا إضافة إلى أن قانون العمل لا يكفي فيه بالجزاءات المدنية كالتعويض أو البطالان في حالة المخالفة، وإنما يتعدى الأمر ذلك إلى إحاطة هذا القانون بمنظومة من الجزاءات الجنائية التي تتحرك آلياتها بمجرد وقوع خروقات لأحكام القانون.

وهذا الموقف السائد والمشارك لمشروع العمل في القانون المقارن يجد أساسه في نظرة قوانين العمل إلى العمل كظاهرة اجتماعية، لا سيما من حيث أهدافه الكبرى المتمثلة في خدمة الاقتصاد الوطني^(٢). وبذلك - ومن المنظور الوطني - فإن العمل يُنظر إليه كنشاطٍ جمعيٍّ ذي دورٍ "وظيفي"، يتمثل في سد الحاجات الحيوية للمجتمع.

وهكذا، يجد الموقف الحمائي المعاصر أساسه في جدلية راسخة، يتجاذب العمل فيها منظوران؛ منظورٌ سلعيٌّ ينحدر بعنصر العمل إلى مستوى البضائع والأشياء، ومنظورٌ قيميٌّ يرتقي به إلى مصاف الشرف والاعتبار. فأما المنظور السلعي للعمل فيرتبط باستغلال أرباب العمل للعمال وتعسفهم تجاههم، وأما المنظور القيمي له فيقترب بالإجراءات القاصدة لحماية العمال، من خلال الضمانات الداعمة لمراكزهم في مواجهة أرباب العمل (الضمانات الوظيفية، التأمين الصحي، ضوابط إنهاء العقود، الصحة والسلامة المهنتين، الحد الأدنى للأجور، حماية الفئات العمالية الخاصة، أنظمة الهجرة).

وتتمثل إشكالية الدراسة الماثلة في أنه - في مجال العمل - يشكّل تناقض منظوري السلعة والقيمة جدلية معقدة، أوجدتها تقاطعاتٌ كبرى يتداخل فيها القانون أولاً (خصوصية علاقة العمل، ضعف المركز التعاقدى للعامل، ضغط نقابات العمال) والاقتصاد ثانياً (الربح كهدفٍ للمنشأة التجارية، الأزمات المالية، سياسات الهجرة) والاجتماع ثالثاً (النظرة المجتمعية للعمل كممارسة). وبالمحصلة، فإن المنظور القيمي للعمل يقصد إلى ضمان كرامة العامل وحمايته من "التشيع" والنظر إليه كوجود إنساني، من خلال ضمان المستوى اللائق لظروف العمل، وإتاحة المجال له للمشاركة في الحياة الاجتماعية. إن هذه الثنائية التي تتنازع النظرة إلى العمل تلقي بظلالها العميقة على تشريعاته، إذ يظهر الرصد المنهجي لتشريعات العمل المقارنة أن المجال الحمائي للعمال ينكمش بسيادة المنظور السلعي للعمل ويتمدد مع ظهور الفكر القيمي نحوه.

من هنا تأتي أهمية هذه الدراسة، لكونها تقصد إلى إيجاد نسقٍ نظريٍّ يؤطر المنظور القانوني المعاصر للعمل، ويدرس تحوّل هذا المنظور للعمل من طور السلعة

(٢) سامي بعقلين، "نظرة في قوانين العمل"، الرائد العربي، العدد الأول، نوفمبر ١٩٦٠، ص ١٤.

التجارية إلى طور القيمة الاجتماعية، من خلال دراسة مسارات تطور المنظور القانوني للعمل، وتحليل المحدّات التي شكّلت صورته الحالية. وهذه المسارات هي مسارات نشطة، تعكس الحالة التطورية لقانون العمل، التي تبدأ بمرحلة الطبيعة الزجرية المبكرة لهذا القانون، والقاصدة إلى سيطرة أرباب الأعمال على العمال، مروراً بحماية العمال كقنّة اجتماعية تحتاج إلى الحماية، وانتهاءً باعتبار العمال شركاء فاعلين في المنشأة، وعنصراً حرجاً من عناصر التوازن الاجتماعي الوطني^(٣). هذا، ورغم أهمية هذا الاستقصاء، وخصوبته البحثية، إلا أنه لم يحظ بالكثير من الاهتمام القانوني والفقه.

وفي معالجة ما تقدم، سوف نتبع في هذه الدراسة منهجية تحليلية، نتفحص من خلالها تجاذبات المنظورين السلعي والقيمي للعمل، ثم نعرض للأدوات القانونية والتنظيمية ذات العلاقة والسياسات التشريعية التي أملت، لنتهي إلى خاتمة تنظم النتائج التي سنخرج بها. وفي سبيل ذلك، سوف نقوم بتقسيم الدراسة إلى فصلين، نتناول في الأول منهما اقتصاديات سوق العمل، ونعرض في ثانيهما للتنظيم القانوني لاقتصاديات سوق العمل.

(٣) سامي بعقلين، "نظرة في قوانين العمل"، الرائد العربي، العدد الأول، نوفمبر ١٩٦٠، ص ١٦. وانظر أيضاً:

Nicholas J. Theocarakis, 'Metamorphoses: The Concept of Labour in the History of Political Economy', The Economic and Labour Relations Review, Vol. 20, No. 2, p. 25.

الفصل الأول

اقتصاديات سوق العمل^(٤)

يتألف النسق الاقتصادي في أي دولة من الدول من مجموعة من المؤسسات القائمة على إنتاج السلع والخدمات وتوزيعها، ويقع العمل في قلب هذه المؤسسات. والعمل، بما هو موضوعٌ للتشريع، يتمثل في تنفيذ مجموعة من المهام التي تتطلب بذل الجهد العقلي أو العضلي، بغرض إنتاج سلع أو خدمات معينة لتلبية الاحتياجات البشرية، وذلك من خلال مهنة أو وظيفة يتم أدائها مقابل أجرٍ منتظم. وبذلك، فالعمل هو أساس الاقتصاد في جميع المجتمعات^(٥).

ويُقصد باقتصاديات العمل دراسة آليات أسواق العمل وتحليلها وتقييم أدائها وتطويرها. وهو مفهومٌ يتعلق باستقصاء العلاقات بين كل من أرباب العمل والعمال، لا سيما من حيث جوانبها المالية (أجور، حوافز، أرباح، إلخ). كما يرتبط هذا المفهوم بأسس رسم السياسات ذات الأبعاد الاجتماعية والتشريعية في مجال العمل (قوانين العمل، العلاقات الصناعية، تشريعات الحد الأدنى للأجور، التأمينات الاجتماعية، نظم التقاعد، السلامة المهنية، تأمينات البطالة^(٦)، سياسات الهجرة، حق الإضراب، وعدها). ويأخذ هذا المطلب أهميته من حيث كونه مدخلاً لفهم الكثير من المظاهر الاقتصادية، الاجتماعية، بل والسياسية في مجالات علاقات العمل. وهنا، يثور التساؤل حول مدى اعتبار العمل سلعة أم قيمة. وعلى ذلك، سوف نقسم هذا الفصل إلى أربعة مباحث:

المبحث الأول: هل العمل سلعة أم قيمة؟

المبحث الثاني: الاقتصاد وارتباطه بالتشريعات العمالية

(٤) انظر عموماً: يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية (عمان: مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، ١٩٩٦)، ص. ٤٢-٧٦؛ "اتجاهات سوق العمل في الاقتصاد الكويتي"، مجلة العلوم الاجتماعية (تصدر عن مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت)، المجلد ٢٤، العدد ٤، شتاء ١٩٩٦.

(٥) أنثوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٥)، ص. ٤٣٧.

(٦) يمكن تعريف العاطل عن العمل بأنه الشخص الذي يبحث عن العمل وهو قادر على أدائه. وبذلك، فإن ظاهرة البطالة تشمل الفئات التالية: (أ) الأشخاص الذين لا يعملون كل الوقت، (ب) البطالة الموسمية، و(ج) البطالة المؤقتة التي لا ترتبط بموسم معين. انظر: محمد محمود غنيمي، فائض العمالة في الدول النامية: دراسة مقارنة (القاهرة: عالم الكتب، ١٩٨٣)، ص ١٦.

المبحث الثالث: مفهوم سوق العمل

المبحث الرابع: السياسة التشريعية العامة لتنظيم علاقات العمل

المبحث الأول

هل العمل سلعة أم قيمة؟

١ - كان العمل يندرج تقليدياً ضمن مفردات السوق، ومن ثم فقد اتجهت النظرة التجارية للعمل على أنه سلعة تخضع لقانون العرض والطلب مثلها مثل باقي السلع في الأسواق^(٧). وفي المجتمعات القديمة المكوّنة من شرائح ذات تراتبية طبقية، وجد نظام الرق أو العبودية كصورة من صور التدرّج الاجتماعي التي يعتبر من خلالها الشخص ملكاً لشخص آخر، فيتصرف فيه بالتعاقد والبيع والشراء بل والإيجار، مثله كمثل أي مال منقول^(٨). وتتمثل أهمية نظام العبودية في دوره الاقتصادي، فعلى مر التاريخ، كانت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج من أدوات مادية وحيوانية وبشرية (العبيد) تشكّل أساس علاقات الإنتاج السائدة في نظام العبودية، وكان العبيد هم القوة الإنتاجية الرئيسية للمجتمع، فتطورت الدولة من خلال استغلال جهودهم القسوى وغير المأجورة، مما مهد لتطور العلم والعمران والاقتصاد في الحضارات الكبرى. وقد بلغ هذا النظام أوجه في المجتمعات القديمة كالفرعنة في مصر، والآشوريين في بلاد الرافدين، والإغريق^(٩)، والرومان^(١٠)، وجزيرة العرب قبل

(٧) في إشارة إلى أثر نظامي الرق والإقطاع في النظر إلى العمل كسلعة، ذكر عبد الفتاح عبد الباقي: "بل لعل العمل ظل، طوال حقبة الدهر كلها، إلا أقلها، في الكثرة الغالبة من البلاد، سلعة تعسفة، حيث كان ينقصها أولى ضروريات السلع الأخرى، ونعني بها حرية التداول". انظر: عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل الكويتي: دراسة نقدية (الكويت: مطبوعات جامعة الكويت، د. ت)، ص. ٥.

(٨) أنتوني غدنز، المرجع السابق، ص ٧٥١.

(٩) بل أن أفلاطون، فيلسوف أثينا، كان يعتبر العمل ممارسةً دنيئة لا تليق بالمواطن، فيصنّف كل من العبيد والحرفين والمزارعين في منزلةٍ سفلى مهمشة، لا تخولهم شرف المواطنة بالسوية مع الأحرار، من جهةٍ لأن العمل يختلط بالجهد البدني الذي لا يتطلب إعمال الفكر والعقل، ومن جهةٍ أخرى لأنه يرتبط عادةً بضعف الحالة المادية التي تعني صرف الجهد لإشباع حاجات الجسد، والتغلب على الفاقة. فالمنزلة الكريمة، على ما كان يذهب إليه هذا الفيلسوف، هي أساس الحرية، فلا حرية لمن يقضي حياته رهين الاحتياج، لما يعني ذلك من نفي قدرته على الاختيار الحر والانتصار للخير والفضيلة. انظر: مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ٢٠٠٦)، ص. ٧٣.

(١٠) يذكر أنه لما كانت النظرة الاجتماعية للعمل البدوي في روما القديمة نظرةً قاسيةً نظراً لاقتران هذا النوع من العمل بفئة العبيد الأرقاء باعتبارهم أدنى طبقات المجتمع مكانة، فإن =

الإسلام. فقد كانت هذه المجتمعات لا تميز بين فئتي العمال والعبيد، فلا ترفع منزلة العمل ولا تشرفها في مواجهة منزلة الرق، لا سيما وأن أغلب العمال كانوا من المسترقين. وبذلك، كان جميع العاملين بالعمل اليدوي من العمال والعبيد يشغلون مرتبة اجتماعية متدنية.

٢ - وقد بدأ نظام العبودية في الانتهاء في عام ١٨١٤، عندما أبرمت الدول الأوروبية مؤتمر فيينا (The Congress of Vienna) الذي تم فيه عقد معاهدة منع تجارة العبيد^(١١)، ولحق ذلك الدستور الأمريكي في عام ١٨٦٥، حيث تضمن نصاً شهيراً في هذا الصدد، يتمثل في التعديل الثالث عشر الذي يقرر تحريم كل من الرق والسخرة^(١٢). وفي عام ١٩٤٨، أصدرت الأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (Universal Declaration of Human Rights)، حيث ورد في المادة الأولى منه "يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق. وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء"^(١٣). وقد تم اعتماد هذا

= مجال العمل اليدوي الذي كان يصلح محلاً لعقد مؤاجرة الأعمال كان جد ضيق. ولذلك، فالأعمال المهنية الحرة (operae locari)، أي الخدمات الذهنية للمهندسين المعماريين، المعلمين، المحامين، كتاب العدل، الأطباء وعداهم رفعت من نطاق "العمل" بالمعنى المعروف آنذاك، فلم تكن تصلح لأن تكون محلاً لعقد مؤاجرة الأعمال إذا قام بها شخص من الأحرار، ويتوقع من أفراد هذه المهن أن يقوموا بأعمالهم مجاناً دون مقابل، إلا أنهم مع ذلك مؤهلون للحصول على مكافأة لقاء خدماتهم، وهي تقدير مادي يرد تحت مسمى شرفي هو "الأتعاب (honorarium)"، وذلك للإبقاء على تصوّر أن خدماتهم إنما قُدمت مجاناً وبصورة تطوعية تقصد إلى الخدمة العامة (amicitia). انظر:

Reinhard Zimmermann, The Law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Traditions (Oxford: Oxford University Press, 1996), passim.

Abolition of Slavery, Vienna Congress 1814.

(١١)

(١٢) في هامش تاريخي ذي دلالة، وخلال مباحثات المؤتمر الدستوري الأمريكي لعام ١٨٧٨، يُذكر عن السياسي الأمريكي بينجامين فرانكلين - (Benjamin Franklin) في معرض احتجابه على آراء خصومه من ذوي النظرة السلعية للعمل - أنه قال: "ولكن السلع لا تتمرد" (في إشارة إلى حالات التمرد والعصيات المتكررة من طرف العبيد). انظر:

Yanis Varoufakis and Dimitria Groutsism, 'The Trouble with Labour', The Economic and Labour Relations Review, Vol. 20, No. 2, p. 1.

(١٣) وقد أعلنت اليونسكو UNESCO يوم ٢٢ أغسطس اليوم العالمي لذكرى تجارة الرقيق وإلغائها (تخليداً لانتفاضة العبيد في يوم ٢٢ أغسطس ١٧٩١ في جزيرة Santo Domingo (التي تقع اليوم في هايتي)، كما قامت الأمم المتحدة UN بإعلان يوم ٢٥ مارس اليوم العالمي لذكرى ضحايا الرق وتجارة الرقيق عبر المحيط الأطلسي.

الإعلان دولياً باعتباره المستوى المشترك الأدنى الذي ينبغي أن تلتزم جميع الشعوب والأمم باحترام ما ورد فيه من الحقوق والحريات.

٣ - وفي نطاق علاقات العمل، بدأ نظام العبودية في الاضمحلال تدريجياً ليحل محله النظام الإقطاعي (feudal system) القائم على استغلال الأبقان كعمالة من قبل أمراء الإقطاع الذين يمتلكون إقطاعيات واسعة ويحكمونها على وجه الاستقلال - تشريعاً وقضاءً - من دون أن يرتبطوا بالملوك الضعفاء إلا برباطة ولأى رمزية. ومع ذلك، فقد تزامن نظاما العبودية والإقطاع لفترة طويلة، لا سيما خلال القرون الوسطى. وقد بدأ الإقطاع الأوروبي في التدهور بعد ازدهار حركة التجارة والصناعة وشيوع الفكر الرأسمالي القائم على دفع المال للحصول على السلع والخدمات.

٤ - ولعل أوضح تمثّل منظم لهذه الفكرة هو طوائف الحرف (guilds) أو النقابات المهنية (أو "الأصناف"، كما كانت تسمى في العالم الإسلامي)^(١٤)، التي ظهرت كمعلم بارز من معالم الحياة الاقتصادية في أواخر العصور المبكرة والوسطى^(١٥) (فقوانين الدولة البيزنطية للقرن العاشر الميلادي - مثلاً - تكشف عن تنظيمات محكمة لتكتلات العمال، بما يكشف عن كثرتها وفعاليتها)^(١٦)، وقد جاءت طوائف بتنظيم جديد للعمل، لتظهر عندئذ نقابات لكل مهنة وحرفة وتجارة، وهو تنظيم يتوافق والبيئة الإقطاعية التي كانت هذه الطوائف تمارس أعمالها فيها بحسبانها بيئة امتيازات يمنحها الحاكم لأفراد أو لجماعات معينة، وفق التوقيت، العائد والمصلحة^(١٧).

(١٤) صباح الشخيلي، الأصناف والمهن في العصر العباسي: نشأتها وتطورها - بحث في التنظيمات الحرفية في المجتمع العربي الإسلامي (بغداد: بيت الورق للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٠)، ص. ٧.

(١٥) الحرفة أو الصنعة تعني عملاً يدوياً يتعلمه الناس ويتناقلونه بأسلوب التلمذة الصناعية، سواء في مجال الأسرة التي تختص بعمل متوارث أو في مجال الرابطة الحرفية التي اهتمت بتنظيم العمل وتقاناته. انظر: هاشم الطويل وعباطة التوايهة، "أثر بعض المتغيرات الديموغرافية في المكانة الاجتماعية للمهن"، مجلة العلوم الاجتماعية (جامعة الكويت)، العدد ٣، المجلد ٢٩، خريف ٢٠٠١، ص. ١٢٣.

(١٦) صباح الشخيلي، المرجع السابق، ص. ١٧٢.

(١٧) سامي بعقلين، "نظرة في قوانين العمل"، الرائد العربي، العدد الأول، نوفمبر ١٩٦٠، ص ٢٦-٣١. وانظر أيضاً: صباح الشخيلي، المرجع السابق، ص. ١٧٩.

وقد خدم هذا النظام أغراضاً مهنيةً عديدةً مثل ضمان جودة المنتجات وربط الممارسة بطقوسٍ منظمّةٍ للصناعة، إضافةً إلى ضبط أسعار السلع، من خلال تنظيماتٍ مهنية تأخذ مكانة الصانع وشهرته بعين الاعتبار^(١٨)، غير أن مساوئ تلك النقابات المهنية كانت كثيرة، كان أبرزها توارث الحرف وضيق هامش المنافسة التجارية. وقد جاءت الثورة الفرنسية بموقفٍ يدعم تحرير ممارسة المهن من احتكار تلك النقابات بقصد تعزيز الحريات، فألغت جميع الامتيازات الممنوحة قصراً لتلك النقابات، وأعلنت مبدأ حرية العمل في عام ١٧٩١^(١٩)، وهو المبدأ الذي جرى تعميمه في أوروبا بأكملها بواسطة الحروب النابليونية التي أعقبت الثورة^(٢٠). ومع ذلك، فقد ظل العمل يقارب الأشياء من حيث تنظيم القانون له، فأصبح محلاً لعقد الإيجار، مثله في ذلك مثل العقارات والمنقولات. ففي القانون المدني الفرنسي الصادر عام ١٨٠٤، كانت قوة

(١٨) يبدو أن هذه الممارسة لم تكن بعيدة عن العمل الحرفي في الكويت القديمة. ولعل أول من أشار إلى تماهي تراتبية العمل البحري الكويتي مع نظام طوائف الحرف هو أمين عز الدين، مبعوث منظمة العمل الدولية إلى الكويت في أواخر الخمسينات من القرن الماضي. انظر: أمين عز الدين، عمال الكويت: من اللؤلؤ إلى البترول (الكويت: مطبعة حكومة الكويت، ١٩٥٨)، ص. ٣، حيث يورد: "كانت حياة المجتمع الكويتي مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالعمل البحري وبناء السفن الشراعية والتجارية، وكان الإنتاج منظماً حرفياً بشكل يذكرنا - من حيث علاقاته - بنظام الطوائف والأصناف Guild system الذي عرفته أوروبا وبلدان الشرق العربي طوال العصور الوسطى، وظلت آثاره باقية إلى وقت غير بعيد، فإذا أخذنا الغوص - وكان الحرفة الرئيسية للمجتمع - كمثال لهذا التنظيم وجدنا أنها كانت تقوم على ثلاث مراتب حرفية هي مرتبة النواخذ (وهم قباطنة مراكب الغوص والعارفين لأسرار المهنة وخاصة مناطق اللؤلؤ)؛ مرتبة البحارة (وتضم الغواصين والسيوب والرضف وهم الذين يقومون بالإنتاج، فالغواصون يغوصون لصيد اللؤلؤ والسيوب يساعدونهم بسحبهم من الماء والرضيف يساعد السيب)؛ مرتبة التباين (وهم الصبيان الذين يرافقون المراكب لتعلم الحرفة والقيام ببعض الخدمات). ففي تلك المرحلة كان النواخذ يملك مركب الغوص وما عليها من معدات، وهو في ذلك يذكرنا بالمعلم masterman في النظام الحرفي الذي ساد أوروبا والشرق طوال العصور الوسطى)".

(١٩) ورد ذلك في القانون الثوري الصادر في ١٧-٢ مارس ١٧٩١ والمعروف باسم Décret d'Allarde، حيث جاء فيه: "Il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon ...".

(٢٠) الحروب النابليونية (the Napoleonic Wars) هي الحروب التي خاضتها فرنسا بقيادة إمبراطورها نابليون بونابرت في مطلع القرن التاسع عشر ضد الدول الأوروبية المجاورة، والتي أعادت تشكيل خريطة أوروبا لتصبح على الوجه التي هي عليه اليوم.

عمل الإنسان تؤجّر كما تؤجّر الدور أو الدواب، إذ جاء في المادة ١٧٠٨ من القانون أن هناك فئتين لعقد الإيجار هما عقد إيجار الأشياء وعقد إيجار العمل، ويقصد بالأخير اشتغال شخص في خدمة شخص آخر (المادة ١٧٧٩ فرنسي)^(٢١).

٥ - وضمن هذا الإطار، كان التعاطي مع تحديد أجور العمال يتم من خلال مقاييس اقتصادية تقارب تلك المعتمدة في تحديد أسعار السلع (كالندرة والوفرة، العرض والطلب، الحاجة والاكتفاء). هذا، وإن كان تحقيق تلك المقاييس لم يكن يتم وفق الأوضاع المعيارية السائدة في ظل نظم العمل كما نعرفها اليوم، بسبب اختلاف الظروف المعاصرة عما كان سارياً في الماضي (من ذلك مثلاً اختلاط نشاط طوائف الحرف آنذاك بممارسات لا تقبلها روح العصر السائدة الآن، مثل غياب المنظور التنافسي، التكتل الفتوي، والقوة الاحتكارية)^(٢٢).

٦ - ومن وجهة نظر الصناعة، اعتبر العمل محض بندٍ من بنود التكلفة الصناعية للمنتج، إذ يكمن جوهر رأس المال في قدرته على تعبئة قوة العمل عن طريق ابتياعها ودفعها إلى المنشآت الصناعية ومن ثم التجارية، وهي عملية تستدعي وجود سوقٍ توفر إمكانية بيع قدرة الأشخاص على العمل وشرائها مثل أية سلعةٍ أخرى، بحيث يقوم مشترو قوة العمل بعرض الأجور التي يقبلها البائعون ثمناً لعملهم كسلعة^(٢٣). وهكذا، فالعمل بذلك قابلٌ للمساومة على غرار عناصر الإنتاج الأخرى، مثل المادة الأولية والطاقة، باعتبار أن السوق هنا تقوم بخلق حالةٍ توحى بأن عملية البيع والشراء لا تعدو أن تكون صفقةً متكافئةً بين طرفين. إلا أنه مع غياب التنظيم القانوني الحقيقي للعمل، كان الأمر يؤول غالباً - عند تقييمه ضمن تكلفة الإنتاج - إلى الجدوى المالية وتعظيم

(٢١) يذكر أن مدونة القانون المدني الفرنسي لا زالت تتضمن هذين النصين، وإن كانت حركة التشريع الحديث قد جردتهما من الكثير من المضمون. انظر: عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص. ٢٨.

(٢٢) جون كينيث جالبريث، تاريخ الفكر الاقتصادي، ترجمة أحمد فؤاد بلبع (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ٢٠٠٠)، ص. ٣٨-٣٩.

(٢٣) فسوق العمل، هنا، هي الفضاء المكرّس للتبادل بين العرض (مجموعة من الأشخاص المستعدين للعمل) والطلب (مجموعة من الأعمال المتوافرة المعروضة من أصحاب العمل)، يضاف إليهما عنصر ثالث هو الأجر (المقابل للعمل). انظر: محمد عرفان الخطيب، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن"، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانون، العدد ٢، المجلد ٢٤، ٢٠٠٨، ص ٥٨.

الربح للمؤسسة، دون أي اعتبارٍ لشخص العامل أو أي هامشٍ لضمان مصالحه المشروعة والعادلة، ودون ربط الاستفادة من قيمة عمله بأي قيمٍ معياريةٍ أو أخلاقية^(٢٤).

٧ - وبعد الثورة الصناعية، بدأت النظرة الإيجابية للعمل تظهر مع كتابات المدرسة الاشتراكية التي تزعمها كلٌّ من كارل ماركس (Karl Marx) وفريدريك إنجلز (Friedrich Engels)، والتي تمثلت باكورتها في بيان الحزب الشيوعي^(٢٥)، ثم في كتاب ماركس المعنون "رأس المال" (Das Kapital) حيث كان مما ذكروا حول الأحوال المزرية للعمال أن "هؤلاء العمال مُكروهون على بيع أنفسهم قطعةً قطعة، فهم لا يعدون أن يكونوا سلعة مثل أي صنفٍ تجاريٍّ آخر، ولذلك فهم معرّضون لكل صروف المزاحمة، ولكل تقلبات السوق"^(٢٦)، كما كتب إنجلز "يمكن أن يكون الإنسان أيضاً سلعة، ففوة العمل البشرية يمكن أن تُعرض للتبادل وأن تُستغل بتحويل الإنسان إلى عبد. لم يكد الناس يشعرون في مرحلة تبادل السلع حتى صاروا هم أنفسهم عُرضةً للتبادل مثل السلع، فأصبح الفاعل منفعلاً، رضي الناس أم أبوا"^(٢٧). ولعل أبرز ما جاءت به الماركسية في معرض نقدها للأوضاع المرتبطة باشتراطات العمل وبالمنظور الاجتماعي له هو نظرية فائض القيمة (theory of surplus-value)، التي تذهب إلى كون قيمة قوة العمل تتحدد بكمية العمل اللازم لانتاجها، مما يعني أن أرباب الأعمال يحتفظون لأنفسهم بالفرق بين قيمة المنتجات وقيمة قوة العمل، فلا يعطون للعمال مقابلًا إلا بالقدر اللازم لاستمرارهم وبقاء جنسهم، وهو سبب موقف ماركس المناهض للرأسمالية^(٢٨). وما زال لهذا المنظور الماركسي نحو قيمة العمل تأثيره على السياسات التشريعية في كثير من دول العالم، حتى المتبنية لاقتصاد

(٢٤) مصطفى الفيلاي، المرجع السابق، ص ٧٦.

(٢٥) هرمان دونكر، البيان الشيوعي: النص الكامل مع دراسة وتحليل، ترجمة عصام أمين (بيروت: دار الفارابي، ١٩٨٧)، ص ٢١.

(٢٦) هرمان دونكر، المرجع السابق، ص ٢١.

(٢٧) فريدريك إنجلز، أصل الأسرة والملكية الخاصة والدولة (دمشق: دار التكوين، ٢٠١١)، ص ٢٦١.

(٢٨) عثمان عبد الملك الصالح، النظام الدستوري والمؤسسات السياسية في الكويت (الكويت: د. ن، ١٩٨٩)، ص ٢٥٣-٢٦٥؛ عادل الطبطبائي، النظام الدستوري في الكويت (الكويت: دن، ١٩٨٥)، ص ٤٨٧-٤٩٢؛ غُناز سكيريك وئلز غيلجي، تاريخ الفكر الغربي من اليونان القديمة إلى القرن العشرين، ترجمة (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠١)، ص ٦٨٥-٦٨٩.

السوق منها^(٢٩). ففي أوروبا مثلاً - لا سيما في ألمانيا وفرنسا وإيطاليا - ما زال المفهوم الوطني الاشتراكي للعمل يتميز باهتمامه الواضح بالاعتبارات السياسية والاجتماعية التي تعتبر العمل ظاهرة اجتماعية، خصوصاً في هدفه الأخير المتمثل في سد احتياجات المجتمع، مما يعني أنه في مفهومه القيمي لا يعدو أن يكون شكلاً من أشكال الخدمة الاجتماعية، وأنه ليس محض سلعة تباع وتشترى في الأسواق وتخضع لقانون العرض والطلب^(٣٠).

٨ - و يبدو أن الأمر لم يكن مقصوراً على المشهد القانوني الأوروبي وحده، فبالانتقال إلى بلاد المشرق العربي، يتضح أن موقف مجلة الأحكام العدلية - باعتبارها التقنين المدني الذي كان مطبقاً في أقاليم الدولة العثمانية - لم يكن بعيداً عن هذا الاعتبار من حيث الواقع^(٣١). إذ لم تفرّق المجلة بين إجارة الأشياء وإجارة

(٢٩) وليست الكويت بعيدة عن ذلك، فالدستور الكويتي يأخذ بنظام اقتصاد السوق بشكل واضح، إلا أنه يُطعم هذا التوجه الرأسمالي ببعض التطبيقات ذات النزعة الاشتراكية، مثل كفالة حقوق السكن والتعليم والصحة.

(٣٠) في الأدبيات القانونية الاشتراكية، يندر تداول مصطلح "سوق العمل" لكونه يعبر عن فكر رأسماليّ خالص انظر: سامي بعقلين، "نظرة في قوانين العمل"، الرائد العربي، العدد الأول، نوفمبر ١٩٦٠، ص ١٤.

(٣١) مجلة الأحكام العدلية، أو ("المجلة"، كما اشتهرت، دون نعتٍ أو تخصيص)، هي مدونة لأحكام الفقه الإسلامي الحنيف في المعاملات المالية، وقد صدرت في الدولة العثمانية عام ١٨٦٩ إبان عهد السلطان عبد العزيز بن محمود الثاني، تحت إشراف الوزير أحمد جودت باشا ناظر المعارف العمومية، الذي شكل لهذا الغرض لجنة علمية من رجال الدين والقانون، اضطلعت بجمع الأحكام الشرعية للمعاملات على مذهب الإمام أبي حنيفة، لتكون أول تقنين مدون ورسمي للفقه الإسلامي. ومن حيث الشكل، بلغت مواد المجلة ١٨٥١ مادة متضمنة أحكاماً شرعية لمختلف المعاملات المدنية، قُسمت - على غرار نهج القانون المدني الفرنسي - بحسب المواضيع التي تناولتها (كالبيع، الإيجار، الكفالة، والوكالة وعداها). وقد كان الهدف من إصدار المجلة هو الخروج بقانون مدني موحد لكافة الولايات والأقاليم الخاضعة للدولة العثمانية، لا سيما بعد ظهور القانون المدني الفرنسي عام ١٨٠٤ وانتشاره في أوروبا بشكل غير مسبوق. وقد طُبقت المجلة في كافة محاكم الأقاليم الخاضعة للدولة العثمانية، إلا أن التطبيق الأبرز لها قد كان في سوريا ولبنان وفلسطين والأردن والعراق (استمر تطبيق مجلة الأحكام في العراق حتى عام ١٩٣٦ - ١٩٣٧، عندما استعانت الحكومة العراقية بالخبير القانوني المصري الدكتور عبد الرزاق السنهوري الذي وضع القانون المدني العراقي ليحل محل المجلة). وقد تكون الكويت هي البلد الوحيد الذي طُبقت فيه المجلة من دون فرضٍ من قبل الدولة العثمانية. فقد كانت الكويت كياناً مستقلاً ذا سيادة منذ نشأتها فلم تتبع الحكم العثماني، وإنما تبني المجلة فيها بناءً على رغبةٍ من حاكمها آنذاك، الشيخ أحمد الجابر الصباح، في معرض ترتيبه =

الأشخاص، فتضمنت أحكاماً تظهر تعاملها مع العمل باعتباره سلعة، فنظمت عقد العمل تحت عنوان "فصل إجارة الأدمي"^(٣٢). وثمة خصوصية للمجلة هنا يمكن إدراكها من خلال ملاحظة تأثير المجلة بثقافة الزمان السائدة من جهة، وبالقانون المدني الفرنسي من جهة أخرى. ففيما يتعلق بعلاقات العمل على سبيل المثال، لم تفرق المجلة بين إجارة الأشياء وإجارة الأشخاص، فالأحكام التي تسودها تشير إلى أخذها بفكرة أن العمل سلعة، وأنه يصلح محلاً لعقد الإيجار، ومن ثم نظمت عقد العمل تحت عنوان "فصل إجارة الأدمي" (الفصل الرابع من الباب السادس، المواد ٢٦٢-٥٨١)^(٣٣). والمادة الرئيسية التي تنتظم القاعدة العامة لما أسمته المجلة "إجارة الأدمي للخدمة" هي المادة ٥٦٢، التي ورد فيها أنه "تجوز إجارة الأدمي للخدمة أو لإجراء صنعة ببيان مدة أو بتعيين العمل بصورة أخرى"^(٣٤). ومع ذلك، فإن المجلة تفرق بين عقديّ المقاولة والعمل (رغم أنها لا تعرف مصطلح "المقاولة").

= للأوضاع التشريعية والقضائية للدولة، وقد كان ذلك في فترة انتهاء السيادة العثمانية على البلاد الإسلامية، بل وبعد إلغاء المجلة من تركيا ذاتها. وقد تم الأمر خلال دور المجلس التشريعي لعام ١٩٣٨، الذي كان أول عمل نفذته هو إلزام القضاء - ممثلاً بـ "محكمة الكويت الشرعية" - باستنباط جميع الفتاوى والأحكام التي يصدرها من مجلة الأحكام الشرعية (العديلية) وحدها دون سواها من مصادر، حتي ينتفي التشعب في الآراء والتضارب في الأحكام. انظر: مشاعل عبد العزيز الهاجري، "مجلة الأحكام العديلية العثمانية في الكويت العربية"، ١٥ إبريل ٢٠١٢ (غير منشور).

(٣٢) مجلة الأحكام العديلية، الفصل الرابع من الباب السادس، المواد ٢٦٢-٥٨١. وقد ورد في المادة ٤٢١ ما يلي: "الإجارة باعتبارها المعقود عليه على نوعين: (النوع الأول) عقد الإجارة الوارد على منافع الأعيان ويقال للشيء المؤجر عين المأجور وعين المستأجر أيضاً، وهذا النوع ينقسم إلى ثلاثة أقسام: القسم الأول: إجارة العقار كإيجار الدور والأراضي، القسم الثاني: إجارة العروض كإيجار الملابس والأواني، القسم الثالث: إجارة الدواب. (النوع الثاني): عقد الإجارة الوارد على العمل وهنا يقال للمأجور أجير كاستئجار الخدمة والعملة، واستئجار أرباب الحرف والصنائع هو من هذا القبيل...". كما ورد في المادة ٥٦٢ من المجلة: "يجوز إجارة الأدمي لخدمة أو لإجراء صنعة...".

(٣٣) في مجال الاستعانة بخدمات الأشخاص، تجد تسمية "إجارة" أصلها في الفقه الإسلامي المستند إلى قوله تعالى: ﴿قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَيْتُ اسْتِجْرَاهُ إِنَّكَ خَيْرٌ مِّنْ اسْتِجْرَتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ﴾ (الآيتان ٢٦ و ٢٧ من سورة القصص).

(٣٤) ومن النصوص التفصيلية التي تنتظم إجارة الأدمي في مجلة الأحكام العديلية المادة ٥٧٠ من المجلة: "لو استأجر أهل قرية معلماً أو إماماً أو مؤذنًا وأوفى خدمته، يأخذ أجرته من أهل تلك القرية"، والمادة ٥٧٤ من المجلة "كل ما كان من توابع العمل ولم يشترط على الأجير يعتبر فيه عرف البلدة وعادتها كما أن العادة في كون الخيط على الخياط".

فحيث يتعهد المفاوض بصنع شيءٍ مقابل أجر، فإن العقد يعتبر "عقد استصناع" (المادة ٣٨٨ من المجلة)، ويسمى المفاوض في هذه الحالة بـ "الأجير المشترك" (المادة ٤٢٢ من المجلة). أما حيث يتعهد المفاوض بأداء عملٍ معينٍ فإن هذا التعهد يعتبر من قبيل "إجارة الأدمي" (٣٥).

٩ - والمعروف أن مجلة الأحكام العدلية - باعتبارها النموذج العثماني المبكر للقانون الحديث المستقى من الشريعة الإسلامية - قد صدرت في وقتٍ لم يكن وضع العمال فيه على هذا القدر من التنظيم والاستقلالية في أنحاءٍ أخرى من العالم. ففي بريطانيا مثلاً، باعتبارها النموذج للنظم القانونية الأنجلوسكسونية، ظهرت في القانون الإنجليزي قوانين "السيد والخادم" (Master and Servant Acts)، وهي منظومة تشريعية صممت لترتيب العلاقات بين أرباب الأعمال والعمالين لديهم خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر. وقد بلغت هذه القوانين في الشدة والتحيز لأرباب الأعمال حتى أن خروقات العمال العقدية كانت تواجه بتدابير ذات طبيعة جنائية، يُحال فيها العامل المخالف إلى القضاء، ويمكن أن تصل عقوبته إلى السجن أو السجن مع الأعمال الشاقة (٣٦). وقد استخدمت هذه القوانين كوسائل لمواجهة المساعي العمالية القاصدة لتحسين ظروف العمل من خلال التكتل والتنظيم الجماعي لعلاقات العمل (تجدر الإشارة إلى أنه ابتداء من الفترة التي سادت فيها قوانين "السيد والخادم" كانت الاتحادات العمالية تعتبر كياناتٍ غير قانونية، بدعوى أنها تعرقل حرية النشاط التجاري، وقد استمر هذا الحظر إلى حين صدور "قانون اتحاد عمال المملكة المتحدة" عام ١٨٧١ (Trade Union Act 1871 United Kingdom). وهكذا، فقد رسّخت قوانين "السيد والخادم" الفكر الذي ينحو نحو اعتبار العمل سلعة تتلاعب بها علاقات السوق، واعتبارات العرض والطلب، ومعادلات الندرة والوفرة، الأمر الذي أثر سلباً على حقوق

(٣٥) محمد لبيب شنب، دروس في شرح قانون العمل، مذكرات على الآلة الكاتبة (الكويت: كلية الحقوق - جامعة الكويت، ١٩٨٠).

(٣٦) Hugh Collins, K.D. Ewing and A. McColgan, Labour Law: Text and Materials, 2nd edn. (Oxford: Hart Publishing, 2005), pp. 10-11.

ويبدو أن القانون الأمريكي كان يتخذ موقفاً مشابهاً، ففي قضية Commonwealth v Pullis

(Philadelphia Mayor's Court, 1806)، أدين بعض العمال بأحكام جنائية لرفضهم العمل

إلا بأجور محددة، ولحثهم لزملائهم على الامتناع عن العمل إلا مقابل تلك الأجور. انظر:

Douglas L. Leslie, Labor Law (Minnesota: ThomsonWest, 1992), p.1.

العامل في عقد العمل، وأضعف مركزه القانوني فيه. إلا أن هذا المنظور التقليدي للعمل لم يستمر، وألغيت قوانين "السيد والخادم" عام ١٨٧٥.

١٠ - وكانت نظم الإنتاج الأوروبية تُموّل من خلال الدورة التقليدية لرأس المال، والتي كانت تتمثل في قيام التجار بإرسال المواد الأولية إلى القرى والضياع، لتتحول على أيدي الحرفيين إلى منتجات استهلاكية (أقمشة، سجاد، أواني، إلخ)، لتباع بعدها في المدن والحوضر. إلا أن هذه النظم تغيرت تغييراً حاداً في بدايات القرن الثامن عشر، إذ مرت أوروبا بسلسلة واسعة من التحولات الاجتماعية والاقتصادية العميقة الناجمة بما عرف بـ "الثورة الصناعية" في مجالي الصناعة والمواصلات (industrial revolution)، والتي تم فيها إحلال الميكنة والتقنية محل العمل اليدوي، إذ أدى اختراع الآلة للاستغناء عن عدد كبير من العمال، فزاد العرض عن الطلب، الأمر الذي ساءت معه أحوال العمال وضعفت قوتهم التفاوضية أمام أرباب الأعمال، مما أصبح معه عقد العمل يقترب من عقود الإذعان^(٣٧)، وأدّى ذلك إلى تغيير كبير في اقتصاديات المجتمع، فتزايدت حركة التصنيع، وحلت الآلة محل الإنسان ليصبح الفرد مجرد ترس في آلة المصنع الكبيرة. وبذلك، تحول نموذج المحرك الاقتصادي من التاجر (merchant) الذي كان يكتفي ببيع البضائع إلى رجل الصناعة (entrepreneur) الذي كان يهتم بإنتاجها.

١١ - وقد جلبت الثورة الصناعية معها وعياً جديداً حول عدم المساواة. وبالدرجة الأولى، تمثلت أبرز أوجه ذلك الوعي بإدراك التحديات المرتبطة بتنظيم مشروعات صناعية كبيرة على نطاق واسع تشمل أعداداً غفيرة من العمال الذين يعملون تحت إمرة رب عمل واحد^(٣٨)، الأمر الذي ارتفعت معه الأصوات بتحسين ظروف العمل واشتراطات التعاقد، مع إظهار التعاطف مع العمال وإبراز أهمية دورهم في المجتمع. وشيئاً فشيئاً، دُعمت تلك النظرة المغلقة من شأن العمل بواسطة حركة التنوير الأوروبية (the Enlightenment) ومن خلال تطور الفلسفات الاقتصادية، لا سيما تلك التي نادى بها بعض الفلاسفة الإنجليز، مثل جون لوك (John Locke)

(٣٧) أما حالياً، فكثيراً ما يقال أن الإذعان صار ينطبق على عقد العمل على الطرفين إلى حد ما، لا سيما في الدول الصناعية، خاصة بعد قيام النقابات العمالية القوية التي أصبحت تفرض إرادتها على أرباب الأعمال.

(٣٨) مشاعل عبد العزيز الهاجري، "جيرمينال: الثورة الصناعية بين قانون العمل والأدب الروائي"، غير منشور.

وآدم سميث (Adam Smith) وريكاردو (Ricardo)، فبدأت أبعاد علاقات العمل تتسع لمصلحة العمال، وبدأت تتجاوز البُعد التشريعي البحت لتتعداه إلى البُعد العقدي أيضاً، مع ما في ذلك من هوامش واسعة للإرادات المتقابلة والمتكافئة لأطراف العلاقة من عاملٍ وربٍ عمل^(٣٩).

١٢ - ومع تطور النظم الاقتصادية والتشريعية وتزايد قوى الحركات العمالية نتيجةً لظروفٍ سياسية واجتماعية مركّبة (كالهجرة من الريف إلى المدينة وما تلاها من ثورات أوروبية)، تغيّرت النظرة الحديثة للعمل فازدادت أهمية، وأصبح العمل هو ما يخلع على المادة الأولية أهميتها التي تُترجم إلى قيمةٍ تجارية، فصار يُنظر إلى العمل ليس كسلعةٍ فقط وإنما كقيمةٍ من ضمن منظومة القيم الاجتماعية التي ينبغي أخذها بعين الاعتبار. وهكذا، لم يعد الأمر مقتصرًا على التركيز على جانب الكسب المادي منه فقط، وإنما تعدّاه إلى النظر إلى العامل كإنسانٍ، كمنتجٍ وكعنصرٍ مجتمعي فاعل^(٤٠).

١٣ - وقد توجت هذه النظرة الجديدة للعمل من خلال النص عليها في المواثيق الدولية، ففي أعقاب الحرب العالمية الأولى عام ١٩١٩، عيّن مؤتمر السلم لجنة التشريع الدولي للعمل، وكلفها بوضع ميثاق منظمة العمل الدولية وفقاً للمبادئ المقررة في معاهدة فرساي، فقررت هذه اللجنة في بعض نصوصها أنه "لا يجوز اعتبار العمل بمنزلة السلعة أو البضاعة التجارية"^(٤١). وتأكّد هذا المبدأ بصدور إعلان فيلادلفيا (Declaration of Philadelphia) في مايو ١٩٤٤، وهو الوثيقة المرفقة بدستور منظمة العمل الدولية، والتي مهدت لكلٍ من ميثاق الأمم المتحدة والإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وقد حدّد إعلان فيلادلفيا نطاق أعمال منظمة العمل الدولية في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية، متضمناً خمسة مبادئ هامة، هي:^(٤٢) أن العمل ليس سلعة؛ أن حرية الرأي والتنظيم لا غنى عنهما لأطراف التقدّم؛ أن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرخاء في كل مكان؛ أن لجميع البشر - على اختلاف أعراقهم أو معتقداتهم أو أجناسهم - الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية وتقدّمهم

(٣٩) The Critical Lawyers' Handbook, ed. by Ian Grigg-Spall and Paddy Ireland (London: Pluto Press, 1992), p. 87.

(٤٠) مصطفى الفيلاي، المرجع السابق، ص ٢٨.

(٤١) Lucy Taksa and Dimitria Groutsis, 'Managing Diverse Commodities? From Factory Fodder to Business Asset', The Economic and Labour Relations Review, Vol. 20, No. 2, p. 79.

(٤٢) المادة الأولى من إعلان فيلادلفيا.

الروحي في ظروف قوامها الحرية والكرامة والاستقرار الاقتصادي وتكافؤ الفرص، مع تأكيد التزام الدول الأعضاء باتباع سياسات وطنية تفضي إلى تهيئة الظروف التي من شأنها أن تجعل تحقيق ذلك ممكناً^(٤٣). وقد ترسخ هذا المنظور القيمي للعمل عندما أُدرجت نصوص مماثلة في تصريح منظمة الدول الأمريكية عام ١٩٤٨ والتصريح الأمريكي لحقوق الإنسان، وفي الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان. كما اعتمدت الدول العربية هذا المنظور في المادة ٣١ من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، وقررت الدول الإسلامية في البيان الإسلامي لحقوق الإنسان^(٤٤)، وقد لاقى ذلك صدًى في أغلب الدساتير العربية المعاصرة^(٤٥).

١٤ - وقد ترتّب على هذا المنظور الحديث لعلاقات العمل أنها لم تعد تُنظم قانوناً باعتبارها مجرد صورة من صور عقد الإجارة، بل استقلت تلك العلاقات بمنظومة تشريعات اجتماعية متكاملة، لا تنظر للعمل باعتباره إجارة فحسب، بل تتعدّى ذلك لتشمل العامل بعنايتها من خلال ضمان وظيفته ومستحقّاته وصحّته وكرامته ومستقبله، وذلك من خلال آليات تشريعية مُحكّمة مثل قانون العمل، الضمان الاجتماعي، نظم المعاشات، التأمين الصحي، السلامة المهنية، وعداها. وقد كانت القوة المحركة وراء ذلك تتمثّل في تنظيم دولي جديد لعلاقات العمل، يعبر عن نفسه من خلال المنظمات الدولية الكبرى التي أخذت تتصدّى للزود عن مصالح العمال وحماية حقوقهم المشروعة، التي استمدوها من هذه الأدوات التشريعية الجديدة، بما يحقق، بالمحصلة، مكافحة الفقر والبطالة والإقصاء الاجتماعي.

١٥ - واليوم، وعلى إثر هذا التطور المطرد للمنظور الاجتماعي للعمل، تمر الآن كل من اتفاقيات العمل الدولية وتشريعات العمل الوطنية الحديثة بأطوار تحوّلية واضحة، تخالطها اعتبارات حمائيّة ظاهرة، وتبرر الطبيعة الحمائية لقانون العمل بضعف فكرة التعاقد - بمعناها الدقيق - في عقد العمل. فإثر الثورة الفرنسية، نودي بسيادة مبدأ سلطان الإرادة، فلكل من العامل ورب العمل حرية اختيار التعاقد الآخر، إضافة إلى حرية التفاوض.

(٤٣) أبو بكر عابدين بدوي، "لمحة عن منظمة العمل الدولية"، في: نشأة معهد الثقافة العمالية في الكويت والننوات الدولية في مجال الثقافة العمالية (الكويت: معهد الثقافة العمالية، ١٩٩٨)، ص ١٤٣-١٤٤.

(٤٤) مصطفى الفيلاي، المرجع السابق، ص ١٨١.

(٤٥) من بين جميع الدساتير العربية، فإن المادة ١٣ من الدستور المصري الدائم والصادر في عام ١٩٧١ تظهر أوضح تمثّل للمنظور القيمي للعمل، حيث ورد فيها أن "العمل حقّ وواجبٌ وشرفٌ تكفله الدولة، ويكون العاملون الممتازون محل تقدير الدولة والمجتمع".

المبحث الثاني

الاقتصاد وارتباطه بالتشريعات العمالية^(٤٦)

١٦ - يُعرف علم الاقتصاد بأنه نسق الإنتاج والتبادل الذي يوفر الاحتياجات المادية للأفراد الذين يعيشون في مجتمع ما^(٤٧). وبذلك، فإن الاقتصاد، كعلم، يُعنى بدراسة السلوك الإنساني كعلاقة بين كل من الغايات والموارد أو الوسائل المتاحة، مما يعني أن المشكلة الاقتصادية تدور حول فكرة "الاختيار" (choice) وما قد يرتبط بانتقاء هذا الخيار من محفزات وموارد. وتعتبر هذه الفكرة أساساً لما تعارف الاقتصاديون على تسميته بـ "نظرية تكلفة الفرصة" (opportunity cost theory) والتي يتمثل فحواها في أن صعوبة حصول الفرد على كل ما يريد في الآن نفسه هو أمرٌ يعني اضطرابه إلى أن ينتقي من بين الخيارات المطروحة أمامه. وبذلك، فكل اختيار من هذا القبيل هو أمرٌ يتضمّن - بالضرورة - تضحيةً أو تكلفةً تسمى "تكلفة الفرصة"، وهي تتمثل بالتضحية التي يتحملها الشخص حين يختار بين عددٍ من الاختيارات الممكنة، أي قيمة أحسن اختيارٍ متروك^(٤٨). وعليه، فإن النشاط يعتبر "اقتصادياً" عندما يسعى إلى مقاومة الندرة النسبية للموارد (scarcity) من خلال العمليات الإنتاجية، من حيث إن الندرة هي عدم كفاية الموارد المتاحة لإشباع جميع الاحتياجات والرغبات الإنسانية.

ولما كان الاقتصاد فرعاً من فروع العلوم الاجتماعية المعنية بدراسة إدارة الموارد النادرة (عمليات الإنتاج، التوزيع، واستهلاك السلع والخدمات) فإنه - كحقل معرفي - لا يتعاطى مع موضوعاتٍ ستاتيكية ثابتة، فليس في هذا العلم حقائق دائمة، على خلاف الحال في العلوم البحتة^(٤٩)، بل يتعامل مع عناصرٍ ديناميكيةٍ في تطورٍ مستمر^(٥٠).

(٤٦) Campbell R. Mcconnel and Stanley L. Brue, Economics: Principles, Problems and Policies (McGrow- Hill: Boston, 2005).

(٤٧) أنتوني غدنز، المرجع السابق، ص ٧٣٧.

(٤٨) فعندما يتوفر للشخص مبلغ من المال ويشترى به سيارة جديدة، على سبيل المثال، فإن شراء السيارة يعني التضحية بالاختيارات الأخرى مثل ترميم المنزل، أو السفر، أو العلاج، مما يعني أن هذه هي تكلفة الفرصة على المستوى الشخصي.

(٤٩) كالرياضيات أو الكيمياء أو الفيزياء، والتي تعرف أيضاً بالعلوم الأساسية أو المجردة، وهي العلوم التي تُعنى بوصف المادة والطاقة والقوى الأساسية، وما يربط بينها من قوانين علائقية.

(٥٠) جون كينيث جالبريث، المرجع السابق، ص ١٠٨.

١٧ - وينقسم علم الاقتصاد إلى فرعين، هما الاقتصاد الجزئي أولاً (microeconomics)، وهو الفرع المعني بتحليل ودراسة السلوك الاقتصادي للعناصر الاقتصادية (الأفراد/ الشركات) وطرق تفاعلهم مع الأسواق الفردية، وندرة الموارد، والأنظمة الحكومية، وذلك بقصد فهم عملية صنع القرار لديهما، مما يحدّد كمية العرض والطلب وبالتالي يحدّد الأسعار داخل دولة محدّدة. أما الفرع الثاني من فروع علم الاقتصاد فهو الاقتصاد الكلي (macroeconomics)، وهو يُعنى بدراسة الاقتصاد من منظورٍ يهتمّ بالكليّات، لبيان تأثير العوامل الاقتصادية المختلفة على اقتصاديات الدول (كمعدلات البطالة، الادخار، الاستثمار، التضخم، والسياسة النقدية) على صعيد العلاقات الاقتصادية الدولية.

١٨ - وخلال القرن الماضي، امتدّ نطاق علم الاقتصاد فصار يغطي آفاقاً أوسع. فبعد أن كان الاقتصاد يقتصر على تحليل القرارات المالية ضمن المفهوم الفني التقليدي، تحوّر نطاقه فصار يُعنى في جانبٍ منه بالاقتصاد السياسي، إذ أصبح من المسلّم به الآن أن التحليل الاقتصادي ينبغي ألا يقتصر على المصالح المالية للفرد فقط، وأنما يلزم أن يأخذ بعين الاعتبار المعطيات العامة المحيطة بهذه المصالح، كنظام القيم وأنماط العلاقات وديناميكياتها في المجتمع، مع ما يعني ذلك من ارتباط بالتشريعات التي تنظم علاقات العمل بشكلٍ مباشرٍ أو غير مباشر، كآليةٍ مفعّلةٍ لكل ذلك بالضرورة^(٥١). وتبدو أهمية تمثّل هذا المفهوم للاقتصاد عند بيان العلاقات العمالية، بحسبان أن هذا العلم صار يستخدم الآن لقياس وتقييم العمليات التشغيلية التي تعتمد عدة عناصر حيوية للإنتاج.

ويعتبر رأس المال العنصر الأساسي الأول في العملية الإنتاجية، ويُقصد به الأموال المرصودة للإنفاق على مشروعٍ تجاريٍّ ما (نقد، قروض، علاقات استثمارية). وتكمن أهمية رأس المال في كونه المحرّك الأول لعلاقات العمل من خلال قدرته على تعبئة هذا العمل وشراء القوة العاملة ودفعها إلى المشروعات الإنتاجية^(٥٢). وثاني عناصر الإنتاج هي الموارد الطبيعية، المتمثلة في هبات الطبيعة التي لم يوجد لها عمل إنسانيّ سابق، والتي يمكن للإنسان - من خلال تحويلها - أن ينتج السلع والخدمات التي يحتاجها لإشباع حاجاته (كالأرض، الغابات، مصائد الأسماك، مساقط المياه)^(٥٣).

(٥١) يوسف الياس، المرجع السابق، ص ٢٨، ٤٢.

(٥٢) إريك ر. وولف، أوروبا ومن لا تاريخ لهم، ترجمة فاضل جتكر (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٤)، ص ٤٩٧.

(٥٣) محمد محمود غنيمي، المرجع السابق، ص ٢١٩.

أما العنصر الثالث من عناصر الإنتاج فهو عنصر العمل من حيث كونه مجهوداً بشرياً - ذهنياً أو جسدياً - يبذله الإنسان بغرض إنتاج السلع والخدمات^(٥٤).

١٩ - وفيما يختص بالعمل، تحديداً، كأحد أهم عناصر الإنتاج، فإن خصوصيته تتمثل في السمة الإنسانية له، من حيث التصاق قيمة العمل بالعامل وارتباطها بشخصه بالضرورة، وما يترتب عن ذلك من اعتبارات عملية، كعدم إمكان تخزين سلعة العمل، وتباين القدرات التفاوضية لأطراف عقد العمل، وهشاشة المركز القانوني للعامل، وهي عوامل أساسية أدت إلى خلق ما بات يعرف بـ "سوق العمل"، وأثرت عليه بالغ التأثير، إضافةً إلى عوامل أخرى^(٥٥)، وهو ما سنعالجه في المبحث التالي.

٢٠ - وتظهر أهمية الإشارة إلى ضرورة المنظور الاقتصادي لدراسة تشريعات العمل إذا ما تنبّهنا إلى أن دراسة التنظيم القانوني للعمل لا تستقيم بمعزلٍ عن المحيط الاقتصادي الذي يُمارس هذا العمل فيه، لا سيما وأن حقائق الاقتصاد تُظهر بوضوح أن العمل - وأن كان قد تطوّر من حيث نظرة المجتمع الحديثة له، والتي صارت تسبغ عليه معنى "القيمة" عوضاً عن "السلعة" - إلا أنه لم ينفصل أبداً عن اقتصاديات السوق وآلياته، بل ما زال العمل عنصراً هاماً من عناصر الإنتاج الصناعي، يؤثر فيه ويتأثر به، فيظل سلعةً قابلةً للتداول ولقوانين العرض والطلب، وذلك على الرغم من الحماية الواضحة التي يسبغها القانون على العمال، بما يستتبع ذلك من وجوب التنبه إلى أثر الاقتصاد في السياسات التشريعية المنظمة لعلاقات العمل، كما أن الأفكار الراهنة حول العمل لم تتبلور ولم تكتسب شكلها الحالي إلا من خلال كتابات اقتصادية أساسية، مثل أطروحات مونتيكيو وآدم سميث وسان جوست وريكاردو وسان سيمون وماكس فيبر وعدهم^(٥٦)، وهي أطروحات بلغ من أهميتها أنها ما تزال تجد أصداءً لها في جميع دساتير العالم، حتى اليوم.

(٥٤) محمد محمود غنيمي، المرجع السابق، ص ١١.

(٥٥) Hugh Collins, K.D. Ewing and A. McColgan, Labour Law: Text and Material, 2nd edn. (Oxford: Hart Publishing, 2005), p. 2.

(٥٦) مصطفى الفيلاي، المرجع السابق، ص ١٨٥.

المبحث الثالث

مفهوم سوق العمل

٢١ - يعرف "السوق" - لدى علماء الاقتصاد - بأنه مجموعات من الأفراد تربطهم علاقةً بسلعةٍ معينة. فمصطلح "السوق" لا يشير إلى مكانٍ جغرافيٍّ معينٍ بالضرورة، بل إلى منظومةٍ من السلع والخدمات والمشتريين والبائعين الذين يتنافسون لإجراء الصفقات التجارية فيما بينهم.

وبذلك، فإن مفهوم السوق لا يقتصر على الحيز المادي الذي يجمع الأشخاص والبضائع فقط (كأسواق القماش، أسواق الماشية، أسواق الغلال)، بل يتجاوز ذلك فيشمل - كفكرةٍ مجردةٍ - شبكة العلاقات المنتجة والفعالة التي تؤدي إلى التبادل الفعلي للسلع، أيًا ما كانت طبيعتها. بل إن مفهوم السوق قد يشمل التعاملات التجارية المشروعة وغير المشروعة معاً. فالتجارة غير المشروعة بجميع صورها (المُهزّبات، السوق السوداء، الخمر، المخدرات) تُعتبر سوقاً واقعياً (de facto market) حتى في ظل النظم القانونية التي تمنعها، من حيث أنها - رغم المنع - موجودة، مُتداولة، ومرتبطة لتبعاتٍ مالية على أطرافها، وإن جرّمها القانون^(٥٧).

ووفقاً للمفهوم الرأسمالي، تعمل الآلية التقليدية للسوق على أساسٍ من مبدأ العرض والطلب (supply and demand)، فعندما تتوفر السلعة في السوق يزداد المعروض منها فيقل الطلب عليها. وبالعكس، فعندما يقل العرض، أي تقل هذه السلعة في السوق، يزداد الطلب عليها، فيتزاحم الأفراد على اقتنائها^(٥٨). وتتم تلك الآليات وفق ضابطٍ هام يتمثل في آلية الثمن (price mechanism) التي تتحدّد بموجبها أسعار السلع بالنظر إلى عناصر الإنتاج المختلفة (رأس المال، الأرض، اليد العاملة). فأجور العمال لا تعدو أن تكون ثمناً للعمل، وبذلك ففي حالة غياب التنظيم القانوني للأجور، فإن تحديدها يتم بنفس الطريقة التي تتحدّد بها أثمان السلع الأخرى، أي من خلال آليات العرض والطلب^(٥٩).

(٥٧) أكثر من ذلك، فإن شبكة الإنترنت - رغم كونها تمثل واقعاً افتراضياً - فهي تعتبر سوقاً فعلياً كذلك.

(٥٨) كارل بولاني، التحول الكبير: الأصول السياسية والاقتصادية لزمنا المعاصر، ترجمة محمد فاضل طبّاخ (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٩)، ص ٥١٩، ٥٣٢.

(٥٩) يوسف الياس، المرجع السابق، ص ٤٢.

وهكذا، فحين تزداد كمية الطلب على سلعةٍ أو خدمةٍ معينةٍ مقارنةً مع ما هو معروضٌ منها فإن سعرها يرتفع، مما يترتب عليه الإقلال من رغبات الطالبين من جهة، وتشجيع العارضين على زيادة حجم معروضاتهم منها في السوق من جهة أخرى. وبذلك، ينتهي الأمر بأن يلعب السوق دوراً عقلانياً تنسيقياً، يتمثل في تعديل الاختلال بين العرض والطلب وتحقيق نوعٍ من التوازن بينهما^(٦٠).

وترتيباً على ما سبق، تظهر الملامح العامة لدور السوق كأداةٍ لترشيد القرارات المالية المتخذة من قبل الأفراد (و هو ما أسماه آدم سميث Adam Smith بـ "اليد الخفية للسوق" the invisible hand of the market، وفق تعبيره الشهير)^(٦١). فالسوق يمثل منتدىً لمواجهة العروض بالطلبات (سلعٍ وخدمات)، ومن ثم تتحدد الأسعار لكل ما هو معروض فيه.

٢٢ - وفي الأحوال المثالية، فإن السوق - حتى يلعب دور المنسق الفعلي بين القرارات المالية للأفراد - يفترض قيام حالةٍ من التنافس الحقيقي بين كافة الأطراف فيه، مع توفر الشفافية التامة التي تمكّن جميع المتعاملين فيه من الحصول على ما يحتاجونه من معلوماتٍ حول جودة السلع وأسعارها، كما يفترض مرونة تحويل رؤوس الأموال وعناصر الإنتاج من قطاعٍ إلى آخر. إن كل ذلك يتطلب قيام مجموعةٍ من الفرضيات المرتبطة بخصائص العرض والطلب، مثل عدم وجود الاحتكار وعدم وجود تدخل مباشرٍ من الدولة، أي عدم وجود أي لاعب متدخل في السوق يملك من الإمكانيات ما يجعله يؤثر لوحده في آليات هذا السوق^(٦٢).

٢٣ - وفي ظل ما تقدم من مفهوم لفكرة السوق، وإثر ترسخ معطيات الثورة الصناعية وإرساء أسسها في المجتمعات الأوروبية وانتشارها إلى بقية دول العالم، تشكلت سوقاً تنافسية لليد العاملة (competitive labour market)، كنتيجةٍ طبيعيةٍ للطلب على العمالة باعتبارها عنصراً أساسياً في عمليات الإنتاج الصناعي. ويعتمد السوق على عرض العمال تأجير أنفسهم وفقاً لقانون العرض والطلب، شأنهم في ذلك شأن أي سلعةٍ إنتاجيةٍ أخرى، بقصد التنافس للحصول على أفضل الأجور التي

(٦٠) حسن قرنفل، الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية (الدار البيضاء: دار أفريقيا الشرق للنشر، ٢٠٠٦)، ص ٦٢.

(٦١) Adam Smith, The Wealth of Nations (New York: Bantam Dell, 2003).

(٦٢) حسن قرنفل، المرجع السابق، ص ٦٢.

يوفرها السوق، الأمر الذي يعني أن العمل ما زال يُنظر إليه بصفة أساسية على أنه سلعاً قابلة للتداول (tradable commodity)^(٦٣).

وفيما يتعلق بعرض العمل، فإن العامل يعرض خدماته (أي سلعته العمل) مقابل أجر، فيتخلّى بذلك عن سلعته "الفراغ"، فتتم الموازنة الاقتصادية هنا بين كل من منفعة الفراغ (loisir) ومنفعة الأجر. ويتوقف عرض العمل على عدة عوامل، كمستويات الأجور، تكلفة الفرصة، والتفضيلات الشخصية لطالبي العمل. أما إذا كان عرض سلعته العمل فائضاً في سوق العمل فإن ذلك سيؤدي إلى البطالة، أي التعطل عن العمل^(٦٤). ووفقاً لتعريفات منظمة العمل الدولية، تنطبق صفة البطالة على الأشخاص الذين لا عمل لهم في وقت ما، على الرغم من قدرتهم واستعدادهم للعمل^(٦٥).

أما الطلب على العمل كسلعة فيكون بأن يطلب رب العمل خدمات العامل مقابل أجر، بعد الموازنة بين منفعة خدمات العامل ومنفعة القيمة المالية للأجر، وذلك بقصد إنتاج سلع أو خدمات تدرّ عليه قيمةً تفوق ما أنفقه في الحصول على سلعته العمل. ويتوقف الطلب على العمل على عدة عوامل، أهمها مستويات الأجور، كفاءة العامل، الطلب على المنتج، أسعار المنتج، وأسعار عوامل الإنتاج الأخرى (طاقة، مواد أولية). وهناك العديد من العوامل المؤثرة على الطلب (كسعر السلعة، دخل الفرد، وجود بدائل للسلعة، حجم السوق الفعال أي عدد السكان، التفضيلات الشخصية من ذوق أو ميل شخصي، توزيع الدخل بين السكان، التوقعات المستقبلية لحالة معينة^(٦٦)، التركيبة الديموغرافية للسكان، والعوامل الموسمية^(٦٧).

(٦٣) كارل بولاني، المرجع السابق، ص ٥٣٠.

(٦٤) ترتبط البطالة بالدورة الاقتصادية (economic cycle) للدول، حيث تزداد نسبها في حال حدوث أزمات اقتصادية مؤقتة، سواء أكانت ناتجة بسبب عوامل داخلية (الركود الاقتصادي، إجراءات التوظيف، عدم التوافق بين مخرجات التعليم وسوق العمل)، أم نتيجة لعوامل خارجية (كتأثير منظومة الاقتصاد الدولي). فإذا ما نشطت الدورة الاقتصادية، انعكس ذلك على الاقتصاد المحلي، فتتوافر فرص العمل وتنخفض نسبة العاطلين عن العمل في المجتمع. انظر: محمد عبد الله البكر، "أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع: دراسة تحليلية للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية"، مجلة العلوم الاجتماعية (جامعة الكويت)، العدد ٢، المجلد ٣٢، ٢٠٠٤، ص ٢٦٤.

(٦٥) أنتوني غدنز، المرجع السابق، ص ٤٦٢.

(٦٦) كتوقع شتاء قارص يؤدي إلى طلب عالٍ على العمال المتخصصين في جرّ الأصواف.

(٦٧) كالحاجة للعمالة المؤقتة في موسم الحصاد.

٢٤ - والوضع المثالي لأي اقتصاد هو الوصول إلى نقطة توازن بين كمية العمل المطلوب والعرض المتاح منه، وهو ما يعرف بـ "مستوى التوازن لسوق العمل" (labour market equilibrium). وتتمثل أهمية وصول سوق العمل إلى نقطة التوازن في حقيقة أنه في حالة زيادة عرض العمل على الطلب عليه فإن ذلك سوف يرتب بطالة أو انخفاضاً في مستوى الرواتب، أما في حالة ارتفاع الطلب على سلعة العمل وتجاوز الطلب للمعروض منه فإن ذلك يستتبع الغلاء بسبب ارتفاع الأجور كأحد عوامل تكلفة المنتجات.

وفي الأحوال المثالية، يفترض في سوق العمل المتوازنة أن تعيد تصحيح نفسها في حالة وجود أي اختلال فيها (كزيادة العرض أو الطلب أو نقصان العرض أو الطلب). إلا أنه قد يصعب تحقيق ذلك من الناحية الواقعية، بسبب الظروف المانعة لتحقيق توازن سوق العمل (كتجزئة السوق، تدخل نقابات العمال، عدم مرونة الأجر، تكلفة تكوّن رأس المال البشري، وتكلفة انتقال العمالة).

٢٥ - وعلى الرغم من أن العمل صار "قيماً" في زمننا الحالي، بمعنى أنه صار يُنظر إليه من جوانب إنسانية تُعنى بالعامل وتهتم بتوفير الحماية القانونية له، إلا أن الواقع في الدول التي تتبع نظام الاقتصاد الحر أو المفتوح - وهو النظام المتبع في أغلب دول العالم الآن - يشير إلى أن التعاطي مع العمل إنما يتم باعتباره سلعة تخضع إلى آليات السوق، وهي الآلية التي تحدّد القيمة السوقية للعمل، كمياته، إضافةً إلى توزيعه القطاعي والجغرافي^(٦٨). إلا أن ما يميز سوق العمل عن أسواق عوامل الإنتاج الأخرى هو التصاق خدمة العمل بشخص العامل (كإيلاء الاعتبار للجانب الإنساني، عدم إمكان تخزين سلعة العمل، تفاوت القدرة التفاوضية لجانبي العرض والطلب من العمال وأرباب الأعمال، التدخل الحمائي للدولة، إضافة إلى تأثير هذه السوق باتفاقيات العمل الدولية).

٢٦ - وبالانتقال من المشهد الدولي إلى المشهد الإقليمي، يتبين أنه يصعب القول بوجود سوق حقيقي للعمل في منطقة الخليج العربي بالمعنى المتقدم، وذلك لأسباب عديدة، منها تبني تلك الدول للسياسات الريعية، اشتراط الموافقة الحكومية للانتقال بين المهن، منع أو صعوبة آليات التنقل الحر للعمال بين الدول^(٦٩)، رفض

(٦٨) المرجع السابق، ص ٣٢.

(٦٩) وهو ما يعرف بـ free movement of workers. انظر: أمين عز الدين، "تنظيم استخدام العمالة الأجنبية"، في: نادر فرجاني، العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣)، ص ٦٨.

الحكومات الخليجية التوقيع على الاتفاقية العربية لانتقال العمال^(٧٠)، تفتتت سوق العمل إلى عدّة أسواق (بسبب نظام الكفيل الذي يعطي لكل كفيل الحق في السيطرة على حرية العاملين لديه، وبالتالي تحديد أجورهم وقدرتهم على الانتقال بين الأعمال)^(٧١)، تميّز العمالة الوافدة بسمّة هامة هي توافرها بعرض غير محدد بسبب واقع الاتجار في كفالات العمالة الأجنبية (عدا بعض القوانين والقرارات الوزارية المنظمة لها والخالية من التقييد الحقيقي)^(٧٢).

٢٧ - وإذا ما ربطنا بين هذا العرض الاقتصادي لواقع العمل وبين التنظيم القانوني له، وجبت الإشارة إلى أن سوق العمل هذه غالباً ما تقوم بخلق وهم بأن عملية بيع العمل وشرائه إنما هي مبادلة عادلة بين طرفين ذوي مراكز قانونية متكافئة، إلا أن واقع الحال يشير بأن طرفي العلاقة العمالية ليسا على مستوى واحد من حيث القدرة التفاوضية، وهكذا، فإن تلك الحرية القانونية المقررة للعامل يمكن أن تكون حرية وهمية، لأن العمال - في معرض حاجاتهم اليومية الملحة لكسب قوتهم - يتنافسون فيما بينهم على طلب العمل، مما يعطي هامش اختيار كبير لرب العمل، فتكون النتيجة الحتمية هي إذعان العامل لإرادة هذا الأخير، فيرتضي صاغراً ما يفرضه عليه من شروط، وإن كانت مجحفة^(٧٣). فأرباب الأعمال يظلون دائماً في موقع قوة يمكنهم من إملاء شروطهم العقدية على العمال، الذين لا يحصلون إلا على جزء من نتاج عملهم، وهو ما يقبضونه على شكل أجور، أما باقي عملهم فيحصله أرباب العمل كفاؤس قيمة لرؤوس أموالهم^(٧٤). وهذا هو السبب الحقيقي الذي حدا بالمشرعين في النظم القانونية المقارنة إلى الالتفات إلى أهمية إحكام التنظيم القانوني للعلاقات بين العمالة ورأس المال، وذلك بإصدار تشريعات اجتماعية خاصة تختلف عن منظومة العلاقات العقدية الاعتيادية، ولإسباغ الصفة الحمائية على العلاقات العمالية. كل ذلك، مع حرص المشرعين على ألا يؤدي ذلك إلى المساس ببرحية المشروع الخاص وكفاءته الإنتاجية، وهي معادلة لا شك دقيقة^(٧٥).

(٧٠) نادر فرجاني، المرجع السابق، ص ١٣٩.

(٧١) نادر فرجاني، المرجع السابق، ص ٧٣.

(٧٢) المرجع السابق، ص ٣٣.

(٧٣) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٧.

(٧٤) إريك ر. وولف، أوروبا ومن لا تاريخ لهم، ترجمة فاضل جتكر (بيروت: المنظمة العربية

للترجمة، ٢٠٠٤)، ص ٤٩٧.

(٧٥) هناك علاقة موضوعية ومطرودة بين جودة تشريعات العمل والازدهار الاقتصادي. على سبيل

المثال، يذهب كثيرون إلى القول بأنه لولا الثورة في نظام الحاويات - التي =

المبحث الرابع

السياسة التشريعية العامة لتنظيم علاقات العمل^(٧٦)

١ - للاقتصاد أهمية خاصة للقوانين ذات الآثار المالية باعتباره يمثل فضاءها الواقعي. وفيما يتعلق بقانون العمل، فإن دراسته لا يمكن أن تتم بمعزل عن الظروف الاقتصادية التي تُملي ظروف التشغيل واشتراطاته. ومن ثم، فإن أخذ الاعتبار الاقتصادي بالحسبان يؤدي إلى وضع السياسات التشريعية الملائمة والفعالة في نطاق علاقات العمل، التي تحدد التوجه العام، والتي تأتي القوانين بعدها لبلورة توجهاتها تحقيق مقاصدها.

٢ - ويقصد بالسياسة التشريعية العامة (public policy) الخطة العامة التي تضعها الدول من أجل إقامة بنية متناسقة من التشريعات التي تخدم هدفاً نهائياً واحداً، بحيث تكون هذه الخطة متجانسة مع الدستور باعتباره القانون الأساسي في الدولة. وعند إصدار تشريعات جادة في أي مجال، فإنه يجب على المشرع أن يهتم بدراسة الاعتبارات الآتية قبل سن التشريع:

- القانون (البنية التشريعية القائمة، نظم المحاكم الوطنية، اتجاهات القضاء، القانون المقارن).
- التاريخ (النشأة التاريخية للدولة، جماعات الضغط، العلاقة بالكيانات المجاورة).
- الجغرافيا (موقع الدولة، المنافذ البحرية، شبكة المواصلات، نظم الاتصالات).
- علم الاجتماع (الثقافات السائدة، المنظومة الدينية، التجانس السكاني، الأقليات، التركيبة السكانية).
- الاقتصاد (الموارد الطبيعية، المالية العامة، النظريات الاشتراكية والرأسمالية والمختلطة، النظام الضريبي، القطاعات الاقتصادية، سوق العمل، آليات السوق، نظم العملة).

= غيرت صناعة النقل البحري خلال حياة جيلٍ كاملٍ من العمال - لما تسارعت وتيرة معدل نمو التجارة العالمية على النحو الذي نشهده اليوم. انظر: "العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة: مقدمة المدير العام إلى مؤتمر العمل الدولي"، الدورة ٩٦-٢٠٠٧، التقرير الأول / ألف (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٧)، ص ١٥.

(٧٦) مشاعل عبد العزيز الهاجري، "قلاع وجسور: الدراسات البينية وأثرها في الاتصال بين الحقول المعرفية - دراسة في القانون كحقل معرفي مستقل وعلاقته بعده من العلوم"، مجلة الحقوق، العدد ٣، السنة ٣١، سبتمبر ٢٠٠٧، ص ٢٧.

- العلوم السياسية (الاستقرار الداخلي، العلاقات بين السلطات، العلاقات مع دول الجوار والمجتمع الدولي، الاتفاقيات والمعاهدات الدولية).
- الإحصاء (تعداد السكان، قطاعات السكان، الأصول الإثنية، التركيز الحضري للسكان).
- إن أي نشاط قانوني في مجال التشريع الاقتصادي محكومٌ عليه بالفشل، أو بالقصور في أكثر الفروض تفاؤلاً، ما لم يأخذ كل ما تقدم بعين الاعتبار^(٧٧). إن ما يترتب على ذلك هو وجود فلسفة اقتصادية عامة تهيمن على جميع التشريعات ذات التبعات المالية، فتصبغها بروابط منطقية متجانسة (كالقوانين المنظمة للضرائب والتكاليف المالية، التأمين، تنظيم البورصات وأسواق رأس المال، المناطق الحرة، المصارف ومؤسسات التمويل، اتفاقيات التجارة الحرة، الاستثمار الأجنبي، وما يلحق بذلك من قوانين مساندة، كقوانين العقود، الشفافية المالية، الكشف عن العمليات، محاربة الفساد، وغسيل الأموال). وفي الحقيقة، فإن استخدام الأدوات الاقتصادية (كالقياس الكمي، الإحصاء، التحليل) يمكن أن يحسن كثيراً من نوعية المعرفة المتاحة عن القانون ومؤسساته، ليس ضمن الإطار المالي فقط بل بالمعنى الاجتماعي الواسع. من ذلك أنه يساهم في الإجابة عن تساؤلاتٍ عمليةٍ من قبيل الآتي:^(٧٨)
- هل تؤدي الدعوى الجماعية لحملة الأسهم في الشركات المساهمة إلى منع أخطاء الإدارة أو التقليل منها؟
- هل تؤدي الطرق البديلة لحل المنازعات إلى خفض تكاليف نفقات المنازعات التجارية؟^(٧٩).

(٧٧) ولعل القصور في دراسة جميع هذه الجوانب قبل إصدار التشريعات هو السبب المباشر في أزمة التشريع في دولة الكويت.

(٧٨) مشاعل عبد العزيز الهاجري، "قلاع وجسور: الدراسات البينية وأثرها في الاتصال بين الحقول المعرفية"، المرجع السابق، ص ٣٢.

(٧٩) الطرق البديلة لتسوية المنازعات (Alternative Dispute Resolution - ADR) هي الوسائل المتبعة لحل المشكلات - لا سيما العقدية منها - خارج إطار المؤسسات التقليدية، كالقضاء والهيئات الرسمية، وأبرز هذه الوسائل هي المفاوضات (negotiation)، الوساطة (mediation) أو التوفيق (conciliation)، التقييم المحايد (neutral evaluation)، والتحكيم (arbitration)، وهي في طور التجدد المستمر. وعادة ما يلجأ أطراف النزاع إلى هذه الوسائل لمزاياها العديدة بالمقارنة مع الطرق التقليدية، كمرونة إجراءات نظر النزاع، سرعة البت فيه، خفض التكاليف، والمحافظة على اعتبارات السرية والخصوصية.

- هل تؤدي تطور المنتجات التمويلية وتعددتها (صناديق استثمار/ إجارة/ توريق) إلى ازدياد في معدلات الإفلاس أو اليسار؟
- هل تؤدي فرض الضرائب إلى خفض معدلات جرائم تخريب الممتلكات العامة؟
- هل يؤدي الإفراط في فرض نظام حمائي للعمال إلى ارتفاع في أسعار السلع؟
- هل يؤدي اتساع هامش السلطة التقديرية الممنوحة للقاضي إلى ارتفاع في قيم التعويضات التي تحكم بها المحاكم؟

٢٨ - إن طرح مثل هذه التساؤلات في مجال تشريعات العمل من شأنه أن يكشف عن أن عقد العمل ينطوي على حالة عدم مساواة بين الطرفين، فالعامل هو الطرف الضعيف في هذه العلاقة العقدية، مما يعني أن مبدأ سلطان الإرادة لا يعدو أن يكون مجرد فكرة فلسفية. لذلك، فإن الواقع يُظهر أن إعادة التوازن إلى العقد يتطلب تدخل المشرع بسياساتٍ تشريعية ذات طبيعةٍ حمائية. وإثر الحرب العالمية الثانية، بدأت تصدر تشريعاتٍ ممنهجة لحماية العمال، فكان من النتائج الهامة لهذا الموقف الحمائي من طرف مشرّع العمل أنه على الرغم من التسليم بدور الإرادة في قيام عقد العمل، إلا أن دور الإرادة تم قصره على مرحلة إبرام العقد، أما آثار العقد فقد أصبحت منظمة من خلال كل من قانون العمل وعقود العمل، وبذلك تتم إعادة التوازن إلى هذه العلاقة. كما كان من تلك النتائج أنه صار من الممكن السماح للأطراف، من خلال العقد، الاتفاق على خلاف قانون العمل، متى كان في الاتفاق مزايا أكثر للعامل، أما إذا كان في العقد إنقاصاً للمزايا التي يقررها القانون، فإن مثل هذه الشروط تعتبر مخالفةً للنظام العام.

٢٩ - لكل ما تقدم، صارت المنطلقات الحمائية لتشريعات العمل تظهر على شكل نصوصٍ موجهة لأغراضٍ قيمية، مثل تقليل عمالة الأطفال، حماية المرأة، العمل اللائق^(٨٠)، السياسات الاجتماعية، معايير العمل، التأهيل المهني، العمالة المهاجرة، تحديد ساعات العمل، إلغاء العقوبات الجزائية، التمييز والتفرقة، السلامة المهنية،

(٨٠) العمل اللائق - (decent work) كمطلبٍ من مطالب منظمة العمل الدولية - هو العمل الذي يليق بتطلعات الأشخاص في الحصول على فرص عمل معقولة، وأجور عادلة، وظروف مناسبة، مع التمتع بجميع الحقوق والامتيازات المخولة بموجب المركز القانوني للعامل، كحرية التعبير، والتمتع بالاستقرار الأسري والتنمية الشخصية والعدالة والمساواة بين الجنسين. للمزيد، انظر: "العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة: مقدمة المدير العام إلى مؤتمر العمل الدولي"، مرجع سابق.

الحوار الاجتماعي، تحديد المستويات الدنيا للأجور، بيئة العمل، إفسار أرباب الأعمال، التلمذة الصناعية، فترات الراحة، الرعاية الطبية، تفتيش العمل، تنمية الموارد البشرية، المفاوضات الجماعية، إنهاء الاستخدام، وعداها.

٣٠ - وتظهر الانعكاسات التشريعية للتخطيط الاقتصادي في مجال علاقات العمل أوضح ما تظهر على مستوى السياسات التشريعية الرامية إلى تنظيم مشهد العمل من خلال التدابير الداعمة لهذا القطاع. وتُصنّف سياسات سوق العمل - بشكل عام - إلى تدابير سلبية وأخرى إيجابية. وتُعنى الأولى بتحويلات المداخل الرامية إلى تعويض فقدان الدخل لبعض الأشخاص أو الفئات من القوى العاملة (مثل تدابير إعانات البطالة والتأمين ضد البطالة والتقاعد المبكر)، بينما تعتبر إيجابية البرامج الرامية إلى تعزيز الاستخدام وتحسين قابلية التوظيف لدى الباحثين عن عمل (كاستحداث الهيئات العامة للتوظيف والتدريب على سوق العمل والخلق المباشر للوظائف والدعم الحكومي للعمالة في القطاع الخاص).

الفصل الثاني

التنظيم القانوني لاقتصاديات سوق العمل

باستعراض التطور التاريخي للعمل، يتضح أنه لم يسبق لقوة العمل البشري أن كانت عاملاً مؤثراً في تطور ظروف الإنتاج كما هو عليه الحال في الزمن المعاصر، وذلك لاعتباراتٍ عديدةٍ تتعلق بارتفاع معدلات التعليم، التطور التكنولوجي، مشاركة المرأة، تطور أشكال العمل، الانتقال الحر للعمالة في ظل بيئة العولمة، وعداها من متغيراتٍ أخرى.

تلك العوامل مجتمعة - مضافةً إلى بيئة التحول الديمقراطي التي تسم عصرنا هذا - جعلت من الضرورة بمكان التنبيه إلى تعذر الفصل بين الشأن الاقتصادي وبين مقتضيات العدالة الاجتماعية، وإلى أهمية الربط بين الاثنين إدراكاً لكون الثانية ماهي إلا نتاجٌ للوضع الاقتصادي.

لذلك، ففي المبحث الأول من هذا الفصل سوف نتناول سياسات التشغيل، وفي المبحث الثاني منه سنعرض للأدوات القانونية المفعلة لسياسة التشغيل، ثم نتناول في المبحث الثالث أوجه الحماية القانونية لعلاقات العمل على المستوى الدولي، أما المبحث الرابع فسنكرسه للحماية القانونية لعلاقات العمل على مستوى تشريعات العمل الوطنية المتعاقبة التي أصدرتها دولة الكويت.

المبحث الأول

سياسة التشغيل

١ - يقصد بسياسة التشغيل جملة الوسائل التي تستهدف خلق إطار تنظيمي يكفل حق العمل لجميع أفراد المجتمع، مع تدريب الأيدي العاملة وتأهيلها بما يتوافق ومتطلبات بيئة الإنتاج^(٨١). وبذلك، فالأمر يتعلق بمجموعةٍ من التدابير والإجراءات التي تضعها الأجهزة الحكومية ثم تنفذها بالتعاون مع القطاع الخاص، بما يحقق أهداف زيادة معدل التشغيل من السكان في سن العمل والحد من البطالة^(٨٢). وفيما يلي، سوف نتناول سياسة التشغيل كمفهوم، ثم نعالج الأدوات القانونية المفعلة لسياسات التشغيل.

(٨١) مؤتمر العمل الدولي، "التقرير السادس - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل"، مكتب العمل الدولي جنيف، الدورة ١٠١، ٢٠١٢، ص ٣.

(٨٢) مصطفى بوضياف، "تحديات التشغيل في أسواق العمل"، في: خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي (منظمة العمل الدولية - المركز الدولي للتدريب، ٢٠٠٨).

٢ - وتتطلب سياسات التشغيل تجاوز اعتبارات سوق العمل التقليدية، بحيث تكون العمالة في صلب التخطيط الاقتصادي والاجتماعي^(٨٣)، مع الحرص على عدم الاحتكام إلى قوانين السوق الليبرالية بشكل كامل، لما يمكن أن يؤدي إليه ذلك من آثارٍ وخيمةٍ على الاقتصاد الوطني (بطالة، ارتفاع أسعار، استغلال، إفلاس). وفي مجال تنظيم السياسات التشريعية الخاصة بعلاقات العمل، تتبع الدول سياساتٍ ممنهجةٍ للتشغيل، ويقصد بسياسة التشغيل مجموع الإجراءات والتدخلات المباشرة في سوق العمل والتي تستهدف تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الرشيد للموارد البشرية والمادية. ومع ذلك، فقد يتسع مفهوم سياسة التشغيل ليشمل ليس فقط الإجراءات الحكومية، بل ليتعداها إلى كافة الاستراتيجيات التي تتبناها الكيانات الكبرى في القطاع الخاص (شركات المقاولات، شركات المساهمة)، الرامية إلى تخفيف الضغط على سوق العمل^(٨٤).

٣ - وقد عرّفت اتفاقية العمل الدولية رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤ التشغيل بمنظورٍ واسع، استند على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للموارد المادية والبشرية، وعلى ضمان العمل لكل شخصٍ راغب فيه، على أن يختار هذا العمل بحرية، وأن يكون العمل منتجاً، ويمكن من خلاله اكتساب المؤهلات والخبرات^(٨٥). وهكذا شرعت معظم الدول في رسم معالم سياساتها الاقتصادية الساعية إلى تحقيق أهدافها الوطنية للتنمية الاقتصادية، التي عادةً ما يأتي على رأسها القضاء على البطالة والتشغيل الكامل، أي الاستخدام المطلق للموارد البشرية والمادية.

(٨٣) "الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق"، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، الدورة ٩٣، ٢٠٠٥.

(٨٤) حسن قرنفل، المرجع السابق، ص ٣٣٩-٣٤٠.

(٨٥) المادة الأولى من اتفاقية العمل الدولية الخاصة بسياسة العمالة رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤: "١-

على كل عضو، سعياً وراء تحفيز النمو والنماء الاقتصاديين، ورفع مستوى المعيشة، وتلبية المتطلبات من اليد العاملة، والتغلب على البطالة وعلى العمالة الناقصة، أن يعلن سياسة نشطة ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وأن يجهد لتطبيقها بوصفها هدفاً أساسياً. ٢- يجب أن تستهدف السياسة المذكورة كفاءة تحقيق ما يلي: (أ) أن يكون هنالك عمل متاح لجميع أولئك المستعدين للعمل والباحثين عنه، (ب) وأن يكون هذا العمل منتجاً قدر المستطاع، (ج) وأن تتوفر الحرية في اختيار نوع العمل، وتتاح لكل عامل أكمل فرصة ممكنة ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه، وليضع في خدمة هذا العمل مهاراته ومواهبه، أيًا كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو أرومته القومية أو منبته الاجتماعي. ٣- على السياسة المذكورة أن تراعي المراعاة الحقة مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها، والعلاقات المتبادلة بين أهداف مرحلة العمالة والأهداف الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، وأن يأخذ العمل على تطبيقها بأساليب تتفق مع الظروف والممارسات القومية".

٤ - وعادة ما تتسع مظلة سياسة التشغيل لتشمل مجالات مختلفة تتجاوز الاختصاصات التقليدية لوزارة العمل، إذ يستلزم تفعيلها مد نطاقها بحيث يتضمن تدابير تنفذ بشكل متوازٍ على مسارات متعددة (منظمات العمال، منظمات أرباب العمل، التدريب المهني، الزراعة، التعليم، الصناعة، النقل، الطاقة، التخطيط التنموية، الخصخصة، إعادة هيكلة المنشآت، تدفقات الاستثمار، أنماط الهجرة، التعاونيات الأهلية، منظمات المجتمع المدني، علاقات العمل الدولية)، ناهيك عن تنقيح تشريعات العمل (العلاقات العمالية، الحد الأدنى للأجور، التسريح، المفاوضات الجماعية، القضاء العمالي، إصابات العمل) والتشريعات الاجتماعية الأخرى (ضمان اجتماعي، تأمين، معاشات).

٥ - و تشترك أغلب سياسات التشغيل في كونها تتعاطى مع قانون العمل باعتباره واحداً من أهم من القوانين الاجتماعية، فهو لا يعالج وضع فئة عادية من فئات المجتمع، بل واحدةً من أضعف الفئات فيه، هي فئة العمال^(٨٦). ولذلك، تنطبق تلك السياسات من الاعتبار القيمي للعمل، فتوفر لأشخاص قانون العمل معاملة ذات طبيعة خاصة، من خلال اعتماد مبدأ التوجه الحمائي أو التفضيلي (traitement préférentiel)، باعتبار أن طبيعة عقد العمل تتجاوز به التوازن المفترض الذي يتطلبه القانون المدني بين أطراف العقد التقليدي، فيأتي قانون العمل عوضاً عن ذلك بحماية قانونية واضحة للعمال، وذلك تفهماً من المشرع للطبيعة الذاتية لهذه الفئة، والتي عادة ما تكون نتاج تراكمات تاريخية معينة (هموم طبقية، احتياجات اقتصادية، إلخ)^(٨٧). بل وحتى في نطاق فئة العمال ذاتها، تظهر سياسات التشغيل تفهماً واضحاً للانقسامات الداخلية المتعلقة بنوع العمالة، وبذلك فهو توجه المشرع نحو قواعد موضوعية تختلف باختلاف ظروف العمل (صناعة، زراعة، تجارة، إنشاءات، مناجم، محاجر،

(٨٦) حول ذلك، انظر: "المضبطة: جلسة مجلس الأمة، دور الانعقاد الثاني للفصل التشريعي الثاني عشر"، ملحق مجلة الدستور (تصدر عن مجلس الأمة الكويتي)، ٣٠ يناير ٢٠٠٩، ص ٩. وانظر أيضاً: خالد عطشان الظفيري، "أهم الأسباب التي تحد من هيكلة القوى العاملة الوطنية في ظل قانون العمل الكويتي الجديد"، مجلة الحقوق (جامعة الكويت)، العدد ١، السنة ٣٧، ص ٧٢، ٧٦. ولتعدادٍ وافيٍّ حول الضمانات القانونية للعمال التي وفرتها تشريعات العمل الكويتية للعمال في مواجهة أرباب العمل، انظر: "التقرير الدوري الثاني لدولة الكويت بشأن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، لجنة حقوق الإنسان، الأمم المتحدة، ١٨ أغسطس ٢٠٠٩، ص ٣١-٣٣.

(٨٧) Jean Dabin, 'Droit de Classe et Droit Commun', in: Introduction a L'étude du Droit Comparé: Recueil d'Etude en l'honneur d'Edouard Lambert (Paris: Librairie Générale de Droit et du Jurisprudence, 1938), 73.

ملاحة بحرية)، بل وتجزئة تلك القواعد بما يظهر مراعاة واضحة لفئات العمال تختلف باختلاف الجنس (رجل / امرأة)، السن (بالغين / أحداث)، الحالة الاجتماعية (أعزب / متزوج)، والجنسية (مواطن / أجنبي).

المبحث الثاني

الأدوات القانونية المفعلة لسياسة التشغيل

٦ - للحكومات سلطةٌ كبيرةٌ في التأثير في الأسواق من خلال التدخل في نشاط القطاع الخاص، فهي تمتلك وسائل فعالة لتنظيم الأنشطة الاقتصادية، تخولها سيطرة واسعة على أدوات التخطيط والقرار والنقد والمال من خلال ما تمارسه من ضوابط إدارية. وتأخذ هذه الوسائل صوراً عديدة، وهي تتراوح ما بين التشريعات واللوائح والقرارات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية التي تبرم بين كل من الحكومة وأرباب الأعمال والعمال، والتي تقصد - في مجملها - إلى تنظيم سوق العمل من خلال وضع المعايير الضابطة له^(٨٨).

٧ - ومن المنظور الوطني، تعتبر السياسة الضريبية واحدة من أهم تلك الأدوات التي تمكن الحكومات من التأثير على قوى السوق بطرقٍ مباشرةٍ أو غير مباشرةٍ لتحقيق أهداف العمالة. ففرض ضريبةٍ معينةٍ على وحدات الإنتاج الوطني التي تشغل عمالة أجنبية يوجه تلك الوحدات نحو تشغيل العمالة الوطنية، وفرض ضريبةٍ على وحدات الإنتاج الوطني التي تستخدم الميكنة يمكن أن يدفعها نحو الاتجاه إلى تشغيل العمالة الكثيفة، كما أن فرض رسومٍ جمركيةٍ مخفضةٍ على المعدات الزراعية يعني تشجيع القطاع الزراعي على استيرادها، ومن ثم تشغيل عدد أكبر من العمال للعمل عليها.

إضافة إلى ذلك، تعتبر نظم الائتمان وإجراءات القروض أداةً فاعلةً أخرى بهذا الصدد، فالتسهيلات الائتمانية التي تدعمها الحكومة للقطاع الخاص تؤدي إلى زيادة المشروعات النشطة ذات القدرة على استيعاب فائض العمالة، كما أن التعاونيات التي توفر رأس المال للقطاعات الزراعية والحرفية من شأنها أن تجذب الاستثمار في تلك المجالات مما يرتب زيادة فرص العمل فيها.

وبالإضافة إلى ما تقدم، يمكن للحكومات اللجوء إلى أدواتٍ إضافيةٍ أخرى، كذلك للتأثير على قوى السوق كتحديد مستويات الأجور، تحديد اتجاهات الصناعة (عن

(٨٨) مصطفى بوضياف، المرجع السابق.

طريق التراخيص الصناعية وتراخيص البناء)، وضع القواعد المنظمة للاستثمار الأجنبي، تنظيم اشتراطات الهجرة، ترتيب ظروف العمل، وعدها من الضوابط. وإلى جانب ذلك، يمكن للإعانات الحكومية للمشروعات أن تلعب دوراً هاماً في التأثير على التكلفة النسبية لعناصر الإنتاج لمصلحة أغراض السياسة العمالية (الإعانات الحكومية لبعض المصانع، إعانة التدريب، إعانة الأجور)^(٨٩). ومن قبيل تلك الإعانات في دولة الكويت ما نص عليه القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠، والذي ينص على التزام الحكومة بدفع العلاوات الاجتماعية للمواطنين العاملين في القطاع الخاص، إضافة إلى تحملها تكاليف تدريبهم فيه^(٩٠).

٨ - أما من حيث المنظور الدولي، فإن منظمة العمل الدولية (International Labour Organization - ILO) تحث الحكومات دائماً إلى اتباع نهج متكامل إزاء اتباع سياسة تشغيل فعالة نحو تحديث أسواق العمل، من خلال اعتماد الأدوات القانونية التي تضمن الفاعلية في المجالات الأربعة التالية:^(٩١)

- ١ - إتاحة معلومات حديثة بشأن احتياجات أرباب العمل واحتياجات طالبي العمل مواصفات مهارات القوى العاملة، وينبغي إتاحة المعلومات لأرباب العمل ولطالبي الوظائف مباشرة وعن طريق شبكة من وكالات التشغيل.
- ٢ - وضع نظم تدريب مرنة وفعالة، تجمع بين التعليم الرسمي والخبرة التطبيقية، مع اعتماد الآليات اللازمة لمكافحة الاستبعاد الاجتماعي والتمييز إزاء النساء والمهاجرين والأقليات العرقية، عند توفير فرص التدريب.
- ٣ - إرساء نظام محكم لإدارة العلاقات في مكان العمل، يقوم على التعاون بين الثلاثي بين الدولة ونقابات العمال وأرباب العمل، تتولى فيه الدولة مهام وضع أطر لتنظيم الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ومعايير العمالة المتصلة برفاه العامل وقدرة المنشأة على المنافسة (كالأجور، ظروف العمل، الصحة والسلامة المهنية).
- ٤ - تعزيز نظم الضمان الاجتماعي، وخصوصاً في فترات التغيرات الهيكلية في نظم الإنتاج، الانتقال إلى طور الخصخصة، وإبان الأزمات الاقتصادية.

(٨٩) محمد محمود غنيمي، المرجع السابق، ص ٢٢١-٢٢٣.

(٩٠) المادتان ٣ و ٥ من القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠.

(٩١) عولمة عادلة: دور منظمة العمل الدولية - تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، ٢٠٠٤ (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤)، ص ١٤.

المبحث الثالث

الحماية القانونية لعلاقات العمل على المستوى الدولي

٩ - لا ريب أن علاقات العمل التي تتسم بالعدالة الاجتماعية تعتبر ضماناً لازمةً للاستقرار السياسي^(٩٢). ولذلك، تسعى الدول دائماً إلى الاستفادة المثلى من الموارد البشرية التي تمثلها قوى العمل، وذلك من خلال تصحيح اختلالات سوق العمل وإعادة هيكلتها بشكلٍ دوري، من خلال أدوات تنظيمية مختلفة. ونعرض في هذا المبحث لنماذج هذه التنظيمات على المستوى الدولي، ثم نعرض لها على المستوى الوطني الكويتي في المبحث التالي.

وبخصوصية تميزه عما عداه من فروع القانون الخاص، اقترن قانون العمل دائماً بالمحاولات الراسخة والمستمرة لتدويله من خلال محاولات تحقيق أقصى درجات التوافق بين قوانين العمل المقارنة على مستوى دول العالم ككل، وذلك من قبل منظمات العمل المتخصصة (وهو ما يعرف بـ internationalization of labour law). وتعود أهمية تدويل قانون العمل إلى اعتبارات اقتصادية بالدرجة الأولى، هي الحاجة إلى وضع إطار تشريعي ينظم أداء الدول المتنافسة في الأسواق العالمية، نظراً للتأثير المباشر لتشريعات العمل على تكلفة عناصر الإنتاج (كأسعار المواد الأولية، الطاقة، والنقل)، ومن ثم على الأسواق^(٩٣).

١٠ - وبذلك، فإن تدويل العمل يقصد إلى تحقيق شيء من المساواة بين الدول في أعباء العمليات الإنتاجية، وهو غرض يظهر على هيئة تشريعات عمل وطنية توافقية، تسمح بتطبيق منطلقات واحدة للتشريع، تكون بمثابة العامل المشترك الأصغر بين الدول، سواء أكانت هذه المنطلقات سياسية (كالحرية الأساسية: حرية العمل، حرية التنقل، الحرية النقابية)، أم اقتصادية (كالحد الأدنى للأجور، ساعات العمل)، أم صحية (كالحماية ضد

(٩٢) كانت سويسرا أول من دعا إلى عقد مؤتمر دولي لمناقشة تشريعات العمل، وذلك في عام ١٨٨٩. ولكن تلك الدولة الصغيرة تنازلت للإمبراطورية الألمانية عن شرف عقد هذا المؤتمر، فعُقد في برلين عام ١٨٩٥. وكانت أهم الموضوعات التي تمت مناقشتها في هذا المؤتمر هي تنظيم العمل في المناجم، الإجازات، إضافة إلى عمل الأطفال والقصّر والنساء. انظر: Various Authors, The Progress of Continental Law in the Nineteenth Century (New Jersey: Rothman Reprints Inc, 1969), p. 446.

(٩٣) Eric Gravel and Quentin Delepech, 'International Labour Standards: Recent Developments in Complementarity between the International and National Supervisory Systems', International Labour Review, Vol. 147 (2008), No. 4, p. 403.

حوادث العمل وأمراض المهنة)، أم اجتماعية (حماية النساء والأطفال في مجال العمل، الضمان الاجتماعي).

١ - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان^(٩٤):

أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن الحق في العمل يعتبر من الحقوق الأساسية للإنسان^(٩٥)، حيث قرّر أن لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية. كما أن له حق الحماية من البطالة، مع الحصول على أجر متساو للعمل، على أن يكون هذا الأجر عادلاً ومُرضياً بحيث يكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة الإنسانية، كما أكد على الحق في الانضمام إلى النقابات العمالية^(٩٦). كما تضاف إلى هذه الحقوق وسائل أخرى للحماية الاجتماعية، من ذلك أن الإعلان قد حرص على ضمان عدم استغلال

(٩٤) صدر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (International Declaration of Human Rights) عن الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة، وقد اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم ٢١٧ ألف (د-٣)، المؤرخ في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨. وقد ولد الوعي الدولي بحقوق الإنسان من آلام الحرب العالمية الثانية، عندما وجه الرئيس الأميركي فرانكلين روزفلت رسالته الشهيرة إلى مؤتمر الولايات المتحدة أثناء الحرب في ٦ يناير ١٩٤١، وهي الرسالة التي تضمنت إشارة واضحة إلى الحريات الإنسانية الأربع (حرية القول وحرية العبادة وحق الحماية من العوز وحق العيش بمأمن من الخوف). انظر: مشاعل عبد العزيز الهاجري، "تجسير ثقافي: شارل مالك ودوره في صياغة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان"، مجلة العربي (وزارة الإعلام، الكويت)، العدد ٦٣٧، ديسمبر ٢٠١١، ص ٢٦-٢٨.

(٩٥) من الجدير بالملاحظة أنه فيما يُنظر إلى معظم حقوق الإنسان باعتبارها حقوقاً إيجابية؛ كالحق في الغذاء، أو في التعليم، أو ظروف العمل المنصفة، أو المحاكمة العادلة، أو حرية التعبير، فإن الحق في العمل يتضمن بعض الجوانب السلبية المتعلقة بالإرهاق الناجم عن الجهد العقلي أو البدني، وبالشقاء، بل و ببعض درجات المكابدة. انظر: دائرة الحقوق: دليل تدريبي لدعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (واشنطن: International Human Rights Internship Program, 2000)، ص ١٩٠. على الإنترنت:

< <http://www1.umn.edu.humanrts/arab/cirvleofrights.html> > (as accessed on 7 September 2009).

(٩٦) المادة ٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: " (١) لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية كما أن له حق الحماية من البطالة. (٢) لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساو للعمل. (٣) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية. (٤) لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته".

العمال، فنص على حق كل عاملٍ في الراحة أو في أوقات الفراغ، كما أكد الإعلان على الحق في تحديد معقول لساعات العمل، وفي الحصول على عطلاتٍ دوريةٍ مأجورة^(٩٧).

يذكر أن صكوكاً دولية وإقليمية عديدة قد اتبعت الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في بيان القواعد المنظمة لحق العمل، وما يرتبط به من حقوقٍ وحرياتٍ وضمانات^(٩٨).

٢ - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

يعتبر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية أحد الصكوك الدولية المهمة حول مجال حقوق الإنسان، وتتمحور الأهداف التي يسعى لتحقيقها هذا العهد في الحق في العمل في ظروف عادلة؛ الحماية الاجتماعية؛ التمتع بمستوى معيشي ملائم؛ الصحة الجسدية والعقلية؛ والحق في الحصول على قدر مناسب من التعليم، والتمتع بثمار الحرية الثقافية والتقدم العلمي^(٩٩).

وقد ألزمت المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الدول باتخاذ كافة التدابير الكفيلة بخلق بيئة الفرص العادلة للعمل، إذ ورد

(٩٧) المادة ٢٤ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكل شخص الحق في الراحة، وفي أوقات الفراغ، ولأسيما في تحديد معقول لساعات العمل وفي عطلاتٍ دوريةٍ بأجر".

(٩٨) تنص المادة الأولى من الميثاق الاجتماعي الأوروبي على ما يلي: "تتعهد الدول الأطراف بقصد ضمان ممارسة فعلية للحق في العمل: (١) بالإقرار بأن أحد أهدافهم ومسؤوليتهم الأساسية هو تحقيق واستمرار أعلى مستوى للعمل وأفضله استقراراً بهدف تأمين الشغل للجميع. (٢) بتوفير حماية فعالة لحق العامل، في كسب معيشته من عملٍ يختاره بحرية. (٣) باستحداث خدمات عملٍ مجانية لكل العمال أو بدعم استمرارها. (٤) بتأمين أو بتشجيع التوجيه والتعليم والتأهيل المهني المناسب". الميثاق الاجتماعي الأوروبي، دخل حيز النفاذ في ٢٦ فبراير ١٩٦٥، وعدل في ١٩٩٦، ليدخل بصيغته المعدلة حيز النفاذ في ٧ يناير ١٩٩٩. لمراجعة نص الميثاق في صيغته المعدلة، انظر: محمد شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني: الوثائق الإقليمية (القاهرة: دار الشروق، ٢٠٠٤)، ص ١٤٣.

(٩٩) رغم أن العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية قد تم اعتماده بموجب قرار الجمعية العامة رقم ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) في ديسمبر ١٩٦٦، إلا أنه لم يصبح نافذاً في حق الدول الموقعة عليه إلا عام ١٩٧٦. وقد صادقت دولة الكويت عليه عام ١٩٩٦ وأصبح نافذاً على أراضيها بموجب القانون رقم ١١ لسنة ١٩٩٦. انظر: تقرير دولة الكويت، "تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادتين ١٦ و١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الكويت، ٣١ مارس ٢٠١٠، ص ٣.

فيها بشكل مباشر وواضح النص على أن: "تتعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل حق كل شخص في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم الدول باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق". كما نصت الفقرة الثانية على أنه: "يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل دولة من الدول الأطراف في هذا العهد تأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، وتوفير برامج التوجيه والتدريب للتقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة، وعمالة منتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية".

وتطلبت المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية شروطاً عادلة للعمل، حيث نصت على ما يلي:

"تتعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، تكفل على الخصوص: (أ) مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى: ١- أجراً منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة - خصوصاً - حقها بالعمل بشروط لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل. ١- عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد، (ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة، (ج) تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة، (د) الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، والمكافأة عن أيام العطل الرسمية".

أما المادة ٨ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فقد تناولت حقوق العمال الجماعية مثل حق التنظيم وحق تكوين النقابات وحق إنشاء الاتحادات سواء أكانت محلية أم دولية، إضافة إلى التأكيد على الحق بالإضراب. كما أكدت المادة ٩ على التزام الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

٣ - منظمات العمل الدولية:

قرب نهاية القرن التاسع عشر أصبحت علاقات العمل تحظى بنصيب كبير من اهتمام المجتمع الدولي، حتى أن العديد من المنظمات الدولية صارت تضطلع في

الوقت الحاضر بتنظيم جوانب مختلفة من الأوضاع العمالية؛ بهدف السعي لإيجاد حد أدنى من التفاهم والتنسيق الدوليين بشأنها^(١٠٠).

ولعل أهم تلك المنظمات وأكثرها تأثيراً في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية هي منظمة العمل الدولية (International Labor Organization - ILO)، التي أنشئت عام ١٩١٩ بموجب معاهدة فرساي Versailles إثر انتهاء الحرب العالمية الأولى، والتي تتخذ من مدينة جنيف في سويسرا مقراً لها^(١٠١).

ومنظمة العمل الدولية هي وكالة متخصصة تابعة للأمم المتحدة - وإن كانت سابقة في الوجود عليها - وهي تقوم على فلسفة أساسية تربط السلام العادل والدائم بالعدالة الاجتماعية في مجال السياسات العمالية، باعتبارها أمراً لازماً من أجل تحقيق سلام عالمي ودائم.

وتتكون منظمة العمل الدولية من جهاز إداري يتمثل في الجهاز الرئاسي وأمانته (مكتب العمل الدولي) وجهاز تشريعي يتولى إصدار القرارات (مؤتمر العمل الدولي). ويستند هيكل المنظمة وإجراءاتها إلى المشاركة الثلاثية لل نقابات العمالية و منظمات أرباب الأعمال و حكومات الدول الأعضاء. ولذلك، تألف مؤتمر العمل الدولي الذي يجتمع مرة كل عام من ممثلين حكوميين، وممثل عن أرباب الأعمال وممثل عن العمال لكل دول من الدول الأعضاء (بأربعة مندوبين لكل دولة؛ اثنان منهم يمثلان الحكومة، ومندوب يمثل العمال، وآخر يمثل أرباب الأعمال)^(١٠٢).

(١٠٠) واحدة من أبرز المؤسسات الدولية المعنية بشؤون العمل هي منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD)، التي أسست عام ١٩٦١، والتي تضم في عضويتها ٣١ دولة من دول العالم المتقدم التي تلتزم بالديمقراطية، وتعنى بدعم النمو المستدام والعمالة ورفع مستوى المعيشة ونمو التجارة العالمية والحفاظ على الاستقرار المالي، إضافة إلى تقديم الدعم لدول العالم النامي لتحقيق التنمية الاقتصادية. وتشكل المنظمة منتدى للضغط الهادف إلى تحسين السياسات وتنفيذها عن طريق سن الأدوات التنظيمية، كالقرارات (الملزمة قانونياً) أو التوصيات (المهمة بالإرادة السياسية والالتزام)، والتي يمكن أن تؤدي إلى عقد المعاهدات الملزمة للدول الأطراف. السوق. مقر هذه المنظمة هو في العاصمة الفرنسية، باريس.

(١٠١) دائرة الحقوق: دليل تدريبي لدعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق. (١٠٢) عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، ط ٢ (الكويت: بدون ناشر، ١٩٩٠)، ص ٥٣-٦٢. وانظر أيضاً: دائرة الحقوق: دليل تدريبي لدعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (واشنطن: International Human Rights Internship Program, 2000)، ص ٤٧٨-٤٧٩. على الإنترنت:

< <http://1.umn.edu/humanrts/arab/cirvleofrights.html> > (as accessed on 7 September 2009).

وتقوم منظمة العمل الدولية بتحقيق الأهداف المناطة بها من خلال أداتين هامتين، هما الاتفاقيات conventions والتوصيات recommendations. فأما الاتفاقيات فهي أهم القرارات التي يصدرها المؤتمر، وهي معاهدات دولية ملزمة قانوناً يمكن أن تصدّق عليها الدول الأعضاء (وإن كانت لا تكتسب قوة تنفيذية لدى جميع الدول الأعضاء، وإنما فقط لدى الدول التي تقوم بالتصديق عليها طبقاً للأوضاع المقررة في دساتيرها)، وأما التوصيات فهي مجرد دعوات إرشادية غير ملزمة يوجهها المؤتمر للدول الأعضاء، حاثاً إياها على اتخاذ إجراءات معينة، ولكن دون أي إلزام عليها في ذلك^(١٠٣) (هناك الآن ما يقرب من ١٨٥ اتفاقية و١٩٤ توصية تتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعمال)^(١٠٤). وقد أدى تراكم تلك الاتفاقيات والتوصيات على مر السنين إلى أن تحولت هذه الصكوك إلى مرجعيات معيارية عرفت باسم "معايير العمل الدولية" (International labour standards)، يهتدي به المشرعون في الدول الأعضاء عند وضع تشريعات العمل^(١٠٥). إذ عادة ما تعمد الدول - في معرض وضع تشريعات العمل المقارنة - إلى استلهاهم الاتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية، حتى وإن كانت لم تصدّق عليها، بحسبان أن تلك المعايير قد صارت هي المرجعية المعتمدة في هذا المجال التشريعي^(١٠٦).

واليوم، صار للمنظمة الكثير من البصمات المميزة للمجتمعات الصناعية من خلال معايير العمل الدولية تلك. ولعل أهم منجزاتها هي ما تعلق بسياسات الاستخدام، السلامة في موقع العمل، حماية النساء والأطفال، تقرير مبدأ الأجر الكافي، تنظيم هيئات تفتيش العمل، تقرير المساواة في الأجور بين الذكور والإناث، الاعتراف للعمال ولأرباب العمل بحق تكوين النقابات، تقرير عطلة أسبوعية قدرها أربع وعشرون ساعة على الأقل، تحديد ساعات العمل (تقرير يوم الثماني ساعات، أو أسبوع الثماني

(١٠٣) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٥٣-٦٢.

(١٠٤) دائرة الحقوق: دليل تدريبي لدعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المرجع السابق. وانظر أيضاً:

Roger Blanpain et al, The Global Workplace (New York: Cambridge University Press, 2007). Pp. 53-60.

(١٠٥) منظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية: قواعد اللعبة في ظل الاقتصاد العالمي (جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦)، ص ٤.

(١٠٦) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٥٣-٦٢.

والأربعين ساعة)، تقرير معاملة عادلة لجميع العمال الذين يقيمون على أرض الدولة (المواطنين والأجانب).

٤ - محكمة العدل الأوروبية:

محكمة العدل الأوروبية (The European Court of Justice) هي المحكمة العليا للاتحاد الأوروبي (European Union)، مقرها في لوكسمبرج، وهي تختص بالفصل في القضايا ذات العلاقة بالقوانين الصادرة عن الاتحاد الأوروبي، إضافة إلى تلك المتعلقة بالقرارات المتخذة من قبل الهيئة التنفيذية ومجلس الوزراء وحكومات الدول الأعضاء والمنظمات الخاصة، فتراقب مدى خضوعها لأنظمة الاتحاد وقوانينه. كما تضطلع المحكمة بتفسير قوانين ولوائح الاتحاد الأوروبي فيما يتعلق بالقضايا المحالة إليها من المحاكم الوطنية للدول الأعضاء. وفي معرض ممارستها لهذه الاختصاصات، تملك محكمة العدل الأوروبية سلطة إلغاء الأحكام الصادرة عن المحاكم الوطنية، وتعتبر قراراتها ملزمة لجميع الأطراف، بما في ذلك الدول الأعضاء^(١٠٧).

ولهذه المحكمة دورٌ كبيرٌ في دعم المساعي الرامية نحو توحيد القوانين الأوروبية، وباعتبارها إحدى المؤسسات الأساسية في البنية القانونية للاتحاد الأوروبي، تلعب هذا المحكمة دوراً محورياً في رسم السياسات العمالية على مستوى الاتحاد الأوروبي ككل.

وتمارس هذه المحكمة دوراً محورياً في شبكة التنظيم القانوني للعلاقات العمالية على المستوى الأوروبي. ولما كان الاتحاد الأوروبي يتعامل مع الدول الأعضاء من خلال أداة قانونية تعرف بـ "التوجيهات" (EU directives)، وهي بمثابة مبادئ تخاطب الدول الأعضاء بشأن التوجّه القانوني للاتحاد بشأن موضوع معين، ويوجد كثيرٌ من تلك التوجيهات التي تقصد إلى تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء بما يحقق التجانس ويؤدي إلى رفع العوائق الإدارية والتجارية بينه. ولذلك، يُتوقع من الدول الأعضاء على أن تعمل على تعديل تشريعاتها الداخلية بما يتناسب والتوجيه المعني، مما يعني أن القوانين الوطنية لتلك الدول كثيراً ما تعدل بما يتناسب وتلك التوجيهات، ومن ثم تطبق على المنازعات المعروضة على القضاء الوطني.

ولما كانت محكمة العدل الأوروبية تختص بالنظر في المنازعات التي تقع بين أشخاص دول الاتحاد وتطبق بشأنها القوانين التي أقرها البرلمان الأوروبي، كما تنظر

Mike Cuthbert, European Union Law (London: Sweet & Maxwell Ltd, 2001), (١٠٧) p. 10-14.

فى القرارات الإدارية الصادرة من قبل حكومات الدول الأعضاء، وتقرر مدى توافقها مع أنظمة الاتحاد وقوانينه، إضافة إلى اختصاصها بالنظر بالدعاوى المحالة إليها من المحاكم الوطنية، لما كان ذلك فإن لهذه المحكمة دوراً جد مؤثر في رسم سياسات العمل على المستوى الأوروبي ككل، وتصحيح ما قد يختلط به من اختلالات، وذلك على مستوى مركزي يمتد أثره إلى القارة الأوروبية بأسرها^(١٠٨).

٥ - معايير العمل الدولية:

معايير العمل الدولية (International Labour Standards) هي قواعد أساس تتضمن المبادئ والحقوق الأولية في مجال العمل، وهذه المعايير تتمثل إما في اتفاقيات دولية ملزمة تصدق عليها الدول الأعضاء في المنظمة، أو توصيات غير ملزمة تعتبر بمثابة توجيهات إرشادية للأعضاء، وغالباً ما ترسي الاتفاقية المبادئ الأساسية التي تلتزم الدولة بتطبيقها حال تصديقها على الاتفاقية، فيما تأتي التوصية لاحقاً لتتضمن إرشادات تفصيلية حول سبل تطبيقها (ومع ذلك، فيمكن أن تصدر توصيات مستقلة؛ غير متعلقة باتفاقية بعينها). هذا، ويوجد حالياً أكثر من ١٨٥ اتفاقية و١٩٥ توصية، يعود بعضها إلى سنة ١٩١٩، ولما كان بعض هذه الصكوك لم يعد ملائماً للاحتياجات الراهنة، فقد قامت منظمة العمل الدولية باعتماد اتفاقيات معدلة تحل محل الاتفاقيات القديمة، إلا أنه في بعض الأحيان قد يكتفى ببروتوكولات تضاف بمقتضاها نصوص جديدة لاتفاقيات قديمة.

وسواء تمثلت هذه الصكوك القانونية في اتفاقيات أو توصيات، فإنها تتضمن معايير العمل الدولية (international labour standards)، وتوضع بواسطة التمثيل الثلاثي المكون لمنظمة العمل الدولية، والمتمثل في الأطراف التي تشكل هذه المنظمة، أي الحكومات وأرباب الأعمال والعمال، الذين يلتقون خلال مؤتمر العمل الدولي الذي يعقد سنوياً.

ولما كانت معايير العمل الدولية هي أدوات إرشادية للحكومات التي يتوقع منها - بعد التشاور مع كل من أرباب الأعمال والعمال - تحويل تلك المعايير إلى آليات قابلة للتطبيق من خلال إصدار قوانين العمل، ورسم السياسات الاجتماعية المتوافقة مع المعايير المقبولة دولياً، فإن هذه العملية عادة ما تمر بسلسلة من الإجراءات

The Court of Justice as a policy actor in the development of the EC labour law (١٠٨) regime: The case of the Acquired Rights Directive', paper presented for the 1997 ECSA Conference, Seattle, WA, May 29 - June 1.

الداخلية التي تتمثل في مراجعة التشريعات والسياسات القائمة ودراساتها بغرض التوفيق بينها وبين الصك المراد التصديق عليه. وهكذا، فإن معايير العمل الدولية، في حقيقتها، هي أهداف ينبغي أن تتوافق معها التشريعات والنظم الداخلية الوطنية. هذا، وقد يحدث أن تقرر دولة من الدول عدم التصديق على اتفاقية ما، إلا أنها قد تقوم، على الرغم من ذلك، بالتوفيق بين متطلبات تلك الاتفاقية وبين تشريعاتها^(١٠٩). فإذا ما قررت دولة التصديق، فإنها تكون مطالبة - بحكم دستور منظمة العمل الدولية - بعرضها على السلطات الداخلية المختصة، والتي تتمثل في السلطة التشريعية عادةً، لبحثها من أجل التصديق عليها، فإذا ما صدّقت الدولة على الاتفاقية فإنها تصبح سارية المفعول بعد سنة - عادةً - من تاريخ التصديق. وتصديق الدولة يعني التزامها بتطبيق الاتفاقية باعتبارها جزءاً من تشريعها الداخلي^(١١٠)، إضافةً إلى ذلك، يُطلب من الدولة تقديم تقارير دورية حول تطورات تطبيقها لبنود الاتفاقيات المُصدّق عليها. هذا، ويمكن اتخاذ إجراءات الاحتجاج والشكوى ضد الدول لانتهاكها للاتفاقيات التي صدقت عليها^(١١١).

وقد حدّد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ثماني اتفاقياتٍ باعتبارها "اتفاقياتٍ أساسية" تغطّي موضوعاتٍ تعتبر من قبيل المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل. والاتفاقيات الأساسية الثمانية المشار إليها أعلاه هي: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛ اتفاقية العمل الجبري لسنة ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبري لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسن لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)؛ اتفاقية المساواة في الأجور، لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)؛ واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١١). وإلى جانب هذه الاتفاقيات الأساسية، فقد حدد مجلس إدارة منظمة العمل الدولية أربع اتفاقيات باعتبارها صكوكاً "ذات أولوية"، وذلك بغرض حث

(١٠٩) منظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية: قواعد اللعبة في ظل الاقتصاد العالمي، المرجع السابق، ص ١٨.

(١١٠) وهناك مجالاتٌ أخرى قد تؤثر فيها المعايير، من ذلك مثلاً أن مدونات قواعد سلوك الموظفين التي وضعتها كثير من كبريات الشركات في كل من الولايات المتحدة والمملكة المتحدة قد ارتكزت إلى معايير منظمة العمل الدولية.

(١١١) منظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية: قواعد اللعبة في ظل الاقتصاد العالمي المرجع السابق، ص ١٣.

للدول الأعضاء على التصديق عليها لما لها من أهمية في تفعيل معايير العمل الدولية، وهذه الاتفاقيات الأربعة هي: اتفاقية تفتيش العمل لسنة ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) لسنة ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)؛ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) لسنة ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛ اتفاقية سياسة العمالة لسنة ١٩٦٤ (رقم ١٢٢). هذا، وتندرج هذه المبادئ كذلك في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل (١٩٩٨) (١١٢).

وتجدر الإشارة إلى أن دولة الكويت منذ انضمامها إلى عضوية منظمة العمل الدولية في عام ١٩٦١ قد صدّقت على ١٩ اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، منها ثمانية اتفاقيات أساسية. هذا، وتترك سلطة التصديق على اتفاقيات العمل الدولية للسلطة التنفيذية، فهذه المعاهدات لا تندرج ضمن تلك الواردة في نص المادة ٧٠ من الدستور الكويت التي يشترط بشأنها تدخل مجلس الأمة (١١٣)، الأمر الذي يعني السرعة في تبني أحكام المعاهدات العمالية بما يحقق صالح العمال، دونما حاجة لانتظار موافقة مجلس الأمة (١١٤).

ومما يجدر ذكره أن مصادر قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي - كما أشارت لها المذكرة التفسيرية لهذا القانون - قد استندت إلى قوانين العمل المقارنة في المنطقة، واتفاقيات العمل الدولية والعربية، والاتجاهات الفقهية الحديثة، والمبادئ القضائية التي أرساها القضاء الكويتي في ظل العمل الكويتي السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤. وبالإضافة إلى الاسترشاد بآراء الجهات

(١١٢) منظمة العمل الدولية، معايير العمل الدولية: قواعد اللعبة في ظل الاقتصاد العالمي المرجع السابق، ص ١٣. يذكر أن منظمة العمل الدولية قد شرعت ابتداء من عام ١٩٩٥ بإطلاق حملة عالمية من أجل حث الدول الأعضاء على التصديق على تلك الاتفاقيات الثمانية جميعها. وحالياً، يوجد أكثر من ١٢٠٠ تصديق على هذه الاتفاقيات، أي بما نسبته ٨٦٪ من مجموع التصديقات الممكنة.

(١١٣) المادة ٧٠ من الدستور: "يبرم الأمير المعاهدات بمرسوم ويبلغها مجلس الأمة فوراً مشفوعة بما يناسب من البيان، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، على أن معاهدات الصلح والتحالف والمعاهدات المتعلقة بأراضي الدولة أو ثرواتها الطبيعية أو بحقوق السيادة أو حقوق المواطنين العامة أو الخاصة، ومعاهدات التجارة والملاحة، والإقامة والمعاهدات التي تحمل خزنة الدولة شيئاً من النفقات غير الواردة في الميزانية أو تتضمن تعديلاً لقوانين الكويت، يجب لنفاذها أن تصدر بقانون، ولا يجوز في أي حال أن تتضمن المعاهدة شروطاً سرية تناقض شروطها العلنية".

(١١٤) عثمان عبد الملك الصالح، المرجع السابق، ص ٤٤٠-٤٤١.

الحكومية^(١١٥) والأهلية^(١١٦) ذات العلاقة بشئون العمل، فقد تم الاستعانة بمنظمة العمل الدولية (International Labour Organisation - ILO) في إطار المعونة الفنية التي تقدمها المنظمة للدول الأعضاء^(١١٧).

المبحث الرابع

الحماية القانونية لعلاقات العمل في قانون العمل الكويتي

بعد صدور الدستور الكويتي عام ١٩٦٢، أخذت التشريعات العمالية في الصدور، حيث صدر قانونان بشأن العمل في القطاع الحكومي في عامي ١٩٦٠ و ١٩٦٣، ثم القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ بشأن العمل في القطاع الأهلي، وصدر بعدها القانون رقم ٢٨ لسنة ١٩٦٩ بشأن العمل في قطاع الأعمال النفطية، ثم صدر أخيراً قانون العمل الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.

وقد شكلت هذه الأدوات القانونية - في مجموعها - وسائل قانونية للاعتراف بشخص العامل في مدلوله القيمي بغرض حماية شخصه وضمان كرامته. ونتناول فيما يلي كلاً من تلك الأدوات القانونية وأثرها في تنظيم سوق العمل في دولة الكويت.

١ - الحماية الدستورية للعمل:

نظر المشرع الدستوري الكويتي نظرةً تحمل اهتماماً عميقاً بالعمل كقيمة اجتماعية أولاً، ثم كأداة اقتصادية ثانياً. وقد تضمّن الدستور عدة نصوص مفصلية بشأن العلاقات العمالية، ومثال ذلك ما ورد في المادة ١٦ من الدستور: "الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الاجتماعي وللثروة الوطنية، وهي جميعاً حقوق فردية ذات وظيفة اجتماعية ينظمها القانون". وهكذا، جعل المشرع الدستوري العمل ركناً ثالثاً من أركان الكيان الاجتماعي والاقتصادي للدولة، مؤكداً على أنه برغم كونه حقاً فردياً إلا أن له وظيفة اجتماعية ينظمها القانون في إطار

(١١٥) عدت المذكرة التفسيرية هذه الجهات الحكومية بأنها: المؤسسة العامة للرعاية السكنية، التجارة والصناعة، المجلس الأعلى للتخطيط والتنمية، وزارة الصحة، وزارة العدل، وزارة النفط، بلدية الكويت، جامعة الكويت، المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب، وديوان الخدمة المدنية (الأمانة العامة للقوى العاملة).

(١١٦) وهذه الجهات الأهلية هي: أرباب الأعمال (ممثلين بغرفة تجارة وصناعة الكويت) والعمال (ممثلين بالاتحاد العام لعمال الكويت).

(١١٧) المذكرة التفسيرية للقانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي (قانون العمل الكويتي الجديد).

الصالح العام للمجتمع، من دون إسرافٍ أو تسلطٍ أو استغلالٍ تأباه العدالة الاجتماعية^(١١٨).

ونصت المادة ٢٢ من الدستور على أنه: "ينظم القانون، على أسس اقتصادية ومع مراعاة قواعد العدالة الاجتماعية، العلاقة بين العمال وأرباب العمل، وعلاقة ملاك العقارات بمستأجريها"، وهو نص يتضمن توجيهاً واضحاً إلى المشرع بضرورة وضع علاقات متوازنة بين طرفي علاقة العمل من عمالٍ وأرباب أعمال، وهو الأمر الذي تبنته قوانين العمل المتعاقبة من خلال توازنات عديدة، لعل أبرزها هو تنظيم العلاقة بين نقابات العمال من جهة واتحادات أرباب الأعمال من جهة أخرى^(١١٩).

(١١٨) في تعليقها على المادة ١٦ من الدستور الكويتي، أوردت المذكرة التفسيرية للدستور ما يلي: "تنص هذه المادة على أن الملكية ورأس المال والعمل مقومات أساسية لكيان الدولة الاجتماعي والثروة الوطنية، وهي جميعاً حقوق فردية ذات وظيفة اجتماعية ينظمها القانون. ولأخذ أن هذا النص إنما يحدد مكان المجتمع الكويتي من التيارات الاجتماعية والاقتصادية التي تتنازع العالم في العصر الحاضر، فقد حسم النص الأمر حيث جعل المقومات الأساسية للمجتمع المذكور ثلاثة، يكمل كل منها الآخر ويضبطه؛ الأول هو الملكية، أي حق الفرد في أن يملك، وهذه رخصة قانونية قد لا تتبلور فعلاً في تملك واقعي لكل الناس، أو قد تتبلور عملاً في أي شيء مما يقبل التملك قل قدره أم كبر، وأيا كان نوعه أو مصدره. ويكمل هذا الركن الأول ركن ثان هو رأس المال، ويقصد به حق كل فرد في جمع ما تملكه، وفي ادخاره أو تنميته واستثماره. ومن ثم يجوز أن يتجمع الملك في صورة رأس مال، وهو ما تتميز به الديمقراطيات الغربية عن الديمقراطيات الشعبية المعروفة في دول الكتلة الشرقية. وبذلك يكون هذا اللفظ مكملاً للركن الأول ومانعاً من انحراف المجتمع الكويتي نحو الاشتراكية المتطرفة. على أن لفظ "رأس المال" لا يعني تلك الصورة المعيبة من رأس المال المتطرف أو المستغل، فليست هذه إلا انحرافاً برأس المال عن رسالته الاجتماعية، وهو انحراف حرصت المادة على شجبه بأن جعلت العمل ركناً ثالثاً في المجتمع (يحد من غلواء رأس المال وتسلطه) وجعلت لكل من هذه الأركان الثلاثة - برغم كونها حقوقاً فردية - وظيفة اجتماعية ينظمها القانون. ومعنى ذلك رعاية الدولة لرأس المال في إطار صالح المجتمع، ودون إسرافٍ أو تسلطٍ أو استغلالٍ تأباه العدالة الاجتماعية".

(١١٩) حول المادة ٢٠ من الدستور الكويتي، ورد في المذكرة التفسيرية للدستور أن هذه المادة تكمل مجموعة المواد السابقة عليها ابتداءً بالمادة ١٦ السالفة الذكر، وأنها ترتبط بها بصلة وثيقة، باعتبار أن "الملكية ورأس المال والعمل مقومات يتخلف عنها نوعان من النشاط، أحدهما خاص، والآخر عام. ولذلك حرصت المادة العشرون على توكيد التعاون بين هذين النوعين وحددت هدفه وهو تحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة الانتاج ورفع مستوى المعيشة وتحقيق الرخاء للمواطنين، ولقد أضيف إلى المادة وصف هذا التعاون بأنه "العادل" حتى لا يطغى أي من النشاطين المذكورين على الآخر، والعدل هنا أمرٌ تقريبي لا يعني التعادل الحسابي أو المناصفة بينهما، فالمسألة متروكة للمشرع داخل هذا التحديد العام المرن، يقدر =

كما نصت المادة ٤١ من الدستور على أنه: "لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه"، وعلى أن "العمل واجبٌ على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه". ويلاحظ أن هذه المادة - وإن كانت قد أَلقت على عاتق الدولة التزاماً إيجابياً بتوفير فرص العمل للمواطنين - إلا أن ذلك لا يعني التزامها بتوفير الوظائف الفعلية في قطاعاتها لجميع المواطنين، بل مجرد إلزامها، دستورياً، بتوفير ظروف العمل لهم في جميع القطاعات العامة أو الخاصة في البلاد^(١٢٠).

وبذلك، فقد نظر الدستور الكويتي للعمل نظرة رفيعة ومركبة، إذ جعل منه قيمةً ساميةً ترتبط بالكرامة أولاً، وواجباً يتصل بالخير العام ثانياً، وحقاً من الحقوق الاقتصادية للفرد ثالثاً. لكل ذلك، قرر الدستور أن للأشخاص حرية اختيار العمل ونوعه، وضمن لهم أن تضطلع الدولة بتوفير الظروف الكفيلة بتوفير فرص تحقيقه، إضافة إلى عدالة شروط العمل. وتلتزم الدولة - بهذا الصدد - باتخاذ التدابير اللازمة لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، فتسهل للعمال أسباب العمل عن طريق وضع سياسات تشغيلٍ فعالة، تشجيع الإنتاج، تنظيم برامج التوجيه والتدريب المهني، تحفيز المؤسسات الإنتاجية المشغلة للأيدي العاملة، وعداها من سياساتٍ وتقنياتٍ من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة^(١٢١). ويؤكد ذلك أن المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تورد أن الحق في العمل يشمل "ما لكل شخصٍ من حقٍ في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية"^(١٢٢)، وبذلك فإن العنصر

= في كل مجال مدى تدخل الدولة بما يتفق وحالة البلاد ومقتضيات التوفيق بين الصالح العام للأفراد، فيوسّع نطاق النشاط العام مثلاً في الأمور ذات الصلة الوثيقة بأمن الدولة أو أسرارها أو الاقتصاد القومي، في حين يوسّع على النشاط الحر مثلاً في الأمور التجارية وإشباع الحاجات العامة الجارية. والمشرع هو الأمين على أداء هذه المهمة والقيام بهذا التقدير حسب منطق زمانه ومقتضيات الموضوع الذي يشرع له، وليس من المستطاع أن يسبقه الشارع الدستوري بتحديد في هذا الشأن أكثر من ذلك التحديد المرن الذي ورد بالمادة المذكورة".

(١٢٠) محمد عبد المحسن المقاطع، الوسيط في النظام الدستوري الكويتي ومؤسساته السياسية (الكويت: كلية الحقوق - جامعة الكويت، ٢٠٠٦)، ص ٢١٤.

(١٢١) عادل الطبطبائي، النظام الدستوري في الكويت (الكويت: دن، ١٩٨٥)، ص ٣٨٠-٣٨١.

(١٢٢) المادة ٦ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون الأول/ديسمبر ١٩٦٦، تاريخ بدء النفاذ: ٣ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦، وفقاً للمادة ٢٧.

الأساسي في هذا الحق هو مجرد الحصول على الفرص العادلة لكسب الرزق، وهو محل التزام الدولة هنا^(١٢٣).

وعلى أية حال، تكمن الإشكالية الكبرى في هذا الصدد في أن مفهوم الضمان الاجتماعي كثيراً ما يختلط بمفهوم الوظيفة العامة في الدول النامية، مما يعني أنه من الناحية الواقعية، تستشعر الدولة بأن عليها التزاماً باتباع سياسات تستهدف خلق الوظائف للمواطنين لضمان مصادر آمنة ومستقرة للدخل، لا سيما في ظروف غياب القطاع الخاص النشط والقادر على استيعاب الجانب الأكبر من القوى العاملة^(١٢٤)، وهو وضعٌ مضطربٌ ينتهي غالباً إلى خلق قطاعٍ عامٍ مترهلٍ وبطالةٍ مقنعة.

٢ - الحماية التشريعية للعمل:

استحدث المشرع الكويتي منظومة متكاملة كانت بمثابة البنية التشريعية الأساسية لحماية حقوق العمال، من حيث تنظيم العلاقة بينهم وبين أرباب العمل، وتوفير الحدود الدنيا من الضمانات القانونية بشأن استحقاقاتهم العمالية (الأجور، الإجازات، أوقات الراحة، إصابات العمل، تنظيم العمل، الجزاءات، انتهاء علاقات العمل، وعداها)، وذلك وفق ما يلي.

أ - تطور الحماية التشريعية للعمل:

يعتبر قانون العمل أحد أكثر مجالات القانون الخاص ديناميكيةً مقارنةً بالقوانين الأخرى، فالحراك السريع والمستمر في نطاق هذا القانون يكاد لا يتوقف، حتى أنه قد

(١٢٣) في تعليقها على المادة ٤١ من الدستور، عبرت المذكرة التفسيرية للدستور عن تحفظٍ دقيقٍ يستأهل الانتباه حول مدى التزام الدولة بتوفير فرص العمل لمواطنيها: "النص في هذه المادة على أن: "لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه" معناه ألا تصدر الدولة حرية الفرد في أن يعمل تاجراً مثلاً أو صانعاً أو غير ذلك، فهو الذي يختار لنفسه نوع عمله في ميدان النشاط الحر، دون أن يلزم مثلاً بنوع عمل والده أو جده، كما أن هذه الحرية تتعلق بنشاط الأفراد الخاص في المجتمع، ومن ثم لا شأن لها بعمال الموظف في وظيفته العامة. ويلاحظ من ناحية أخرى أن هذه المادة لا تعني حق كل فرد في إلزام الدولة بأن توفر له عملاً وإلا تعرضت للمسؤولية، وذلك لأن التزام الدولة بهذا الخصوص محدود بإمكانياتها، ولذلك قالت العبارة الأخيرة من المادة "وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين" ولم تقل "وتوفر الدولة العمل للمواطنين". وبذلك، فإن التزام الدولة في هذا الخصوص محدودٌ بالضرورة بإمكانياتها.

(١٢٤) يوسف الياس، المرجع السابق، هامش ص ٢٢٦.

أخذ قانون العمل شكله الحالي من خلال تطوراتٍ وقعت في أقل من قرنٍ واحدٍ، وهي لا شك مدّةٌ بالغة القصر في عمر القوانين^(١٢٥).

ومن حيث المنظور الدولي، فقد تم إبرام العديد من اتفاقيات العمل الدولية منذ صدور قانون العمل السابق، فهناك ما يقرب من ١٩ اتفاقية دولية صدقت دولة الكويت عليها، كما أنها ترتبط بعلاقات عمالية مع دول عديدة وقعت معها حوالي ١٦ بروتوكولاً عمالياً^(١٢٦). لقد نجم عن ذلك استحقاقات دولية على دولة الكويت ترتب عليها التزامها بتعديل تشريعات العمل الوطنية فيها بما يتوافق وتلك الارتباطات الدولية المستحدثة وما يترتب عليها من التزام بمعايير العمل الدولية (لا سيما تلك المتعلقة بعمالة الأطفال، حرمان عديمي الجنسية من فرص العمل، المساواة في الأجور بين الرجل والمرأة، وتبني سياسة الحد الأدنى للأجور، العمالة المنزلية، نظام الكفيل، تفتيش العمل، والإضراب)^(١٢٧). يضاف إلى ذلك أن بعض منظمات حقوق الإنسان الدولية غير الحكومية، مثل منظمة العفو الدولية (Amnesty International) - التي أنشأت عام ١٩٦١ والتي تعتبر من أكبر المنظمات غير الحكومية المهتمة بحقوق الإنسان - كان لها مواقف جادة ضد بعض التشريعات العمالية الكويتية التي رأت فيها انتهاكات غير مقبولة لحقوق الإنسان وعلى الرغم من أن هذه المنظمات لا تتمتع بالشخصية القانونية، إلا أن لها من التعاطف الشعبي والاحترام الرسمي ما يجعل لها ثقلاً أدبياً لا يستهان به في المجتمع الدولي بجانب الدول والمنظمات الدولية^(١٢٨).

(١٢٥) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٣٤-٣٩.

(١٢٦) "الشيخ: المرأة ستنال نصيب الأسد في قانون العمل الجديد"، جريدة النهار، العدد ١٧٣، ٢٥ فبراير ٢٠٠٨، على الإنترنت:

< <http://www.annaharkw.com/annahar/ArticlePrint.aspx?id=52304> >

(١٢٧) انظر: "لقاء مع مقرر لجنة خبراء القانون في منظمة العمل الدولية أنور الفزيع"، جريدة الرأي العام الكويتية، العدد ١٠٤٧، الجمعة ٢٨ مارس ٢٠٠٨، على الإنترنت:

< <http://www.alraiaaam.com.kw/Templates.frNewsPaperArticleDetail.aspx?n-pald=18335> >

حيث يقول: "هناك تذمر من بعض الجهات في منظمة العمل الدولية لتأخر الكويت في التصديق على قانون العمل الجديد الذي أصدرته منظمة العمل الدولية منذ ٢٠ عاماً لتطوير التشريع العمالي خصوصاً أنها تعهدت أمام المنظمات الدولية أنها ستصدر قانوناً متطوراً منذ عام ١٩٦٤ وحتى الآن لا يوجد جواب من الكويت بحجة أنها مازالت تدرس القانون."

(١٢٨) يذكر أن حقوق الإنسان فكرة معقدة تتنازعها جملة من الاعتبارات، تتراوح من الخصوصية والإقليمية (ثقافة/ دين/ عادات وتقاليد/ نظام حكم) إلى الشمولية والعالمية (اعتبارات العدالة/ المبادئ العامة التي تتفق عليها الأمم المتحدة). ولما كانت حقوق الإنسان ترتبط بالإنسان =

ويلاحظ أن قانون العمل الكويتي منذ بداية مسيرته التشريعية وحتى صدور قانون العمل الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١١ قد تطور من عدة أوجه:

أ - فبالنسبة إلى نوعية العمل الذي ينظمه، كان القانون في السابق يقتصر على مجرد تنظيم المصانع فقط، أما حالياً فقد أصبح يغطي جميع صور العمل (الحرف/ المتاجر/ المنازل/ الزراعة).

ب - كما تطور قانون العمل بالنسبة إلى نوعية الحماية التي يسبغها على العمال، فصار يشمل تطلب الحماية الصحية في بيئة العمل (المصانع/ الآلات)، حظر تشغيل الأطفال، حماية الأحداث والنساء (تخفيف عبء العمل من حيث المدة/ ظروف الأداء)، تقرير مبدأ ضمان التعويض للعامل إذا ما أصابه ضرر في أثناء أداء العمل/ بسببه (ولو كان هذا الضرر قد وقع بغير خطأ من رب العمل)، تنظيم وقت العمل (وضع حد أقصى لوقت العمل اليومي/ أوقات الراحة/ الإجازات)، توسعة نطاق الضمان الاجتماعي للعامل (تجاوز مخاطر العمل ليشمل أبرز صور مخاطر الحياة، كالمرض والعجز والشيخوخة والبطالة والتسريح من العمل)، تقييد سلطة رب العمل في إنهاء خدمة العامل (التعويض القضائي للعامل عن الفصل التعسفي)^(١٢٩)،

= ذاته بمعزل عن الكيان السياسي الذي ينتمي له، فكثيراً ما ينظر لهذه الحقوق بأن لها طبيعة خاصة تتعدى الانتماءات السياسية الضيقة وتتجاوزها إلى الرابطة الإنسانية بشكل عام، الأمر الذي تستند إليه منظمات حقوق الإنسان الدولية غير الحكومية للتدخل في حالة انتهاك تلك الحقوق في أي مجال كان، ومنها المجال العمالي. وتعتبر منظمة العفو الدولية (Amnesty International) التي أنشأت عام ١٩٦١ أكبر المنظمات الدولية غير الحكومية الناشطة في مجال حقوق الإنسان، وأكثرها تأثيراً وإحراجاً للدول إزاء انتهاكات حقوق الإنسان. وقد تركزت جهود المنظمة، في بداياتها، على حماية سجناء الرأي ومناهضة حكم الإعدام فيما بعد، إلا أن نشاطها امتد ليشمل كل مناحي انتهاكات حقوق الإنسان، ومنها الحقوق العمالية. انظر: موقع منظمة العفو الدولية: < http://www.amnesty.org > .

(١٢٩) أدت سياسات تحرير الأسواق إلى منافسة حادة في السنوات الأخيرة، مما دفع أرباب الأعمال المحليين لمواجهة هذه التحديات الاقتصادية من خلال الانتقاص من حقوق العمال بعدة وسائل، مثل إعادة هيكلة وتنظيم علاقات العمل والاستخدام بما يحقق ما اصطلح على تسميته بـ "مرونة التشغيل" (job flexibility)، وهي مكنة تسمح لأرباب الأعمال بالتخلص من مسؤولياتهم تجاه عمالهم بواسطة التسريح التعسفي وتخفيض الأجور والتعويضات وزيادة ساعات العمل واعتماد جملة من التدابير القاسية الأخرى، تحت دعاوى خلق أنماط مرنة للتشغيل ورفع إنتاجية العمل وتحسين القدرة التنافسية للمنشأة. انظر: أديب ميرو، "تطور علاقات التشغيل وتأثير سياسات النيو ليبرالية والعولمة"، على الإنترنت: < http://www.swissinfo.ch/ara/detail/content.html?cid=7444166 > .

ضمان استيفاء العامل لأجره (حقوق الامتياز/ المساهمة في إدارة المشروع/ أرباحه/ ملكيته).

ج - وفي ذات الاتجاه، تطوّر قانون العمل الكويتي بالنسبة إلى ساعات العمل التي يلتزم بها العمال، ففي فرنسا كان القانون الصادر في ٩ سبتمبر ١٨٤٨ أول قانون يحدد مدة العمل للبالغين (١٢ ساعة). وفي عام ١٩١٩، وعقب انتهاء الحرب العالمية الأولى، أصبح الحد الأقصى للبالغين ٨ ساعات في اليوم/ ٤٨ ساعة في الأسبوع. أما حالياً، فبموجب قانون ٢٥ فبراير سنة ١٩٤٦ صار أسبوع العمل يتكون من ٤٠ ساعة في المجال الصناعي، فضلاً عن إلزام أرباب العمل بدفع أجور متزايدة عن الساعات الإضافية. وفي الكويت، يأخذ المشرع بأسبوع الـ ٤٨ ساعة، وعلى يوم الساعات الثماني في القطاع الأهلي^(١٣٠)، أما في القطاع النفطي، فقد تم الأخذ بأسبوع الـ ٤٠ ساعة^(١٣١).

د - وقد اتسع نطاق قانون العمل من حيث نوعية العمال الخاضعين له من حيث السن والجنس، إذ كان يقتصر على حماية الأطفال والأحداث والنساء، ثم تطوّر ليشمل البالغين من العمال. وبالنسبة إلى نوعية العمل، فقد كان يقتصر على حماية العامل اليدوي، ثم اتسع ليشمل كل من يقدم عملاً تابعاً في خدمة غيره. نظير أجر (سواء أكان عمله يدوياً أم ذهنياً، سواء أكان مركزه الوظيفي بسيطاً أم مرموقاً)، وبذلك فقد أشار البعض - بحق - إلى أن وصف "عامل" كاصطلاح قانوني صار له معنى يتجاوز بكثير المعنى اللغوي التقليدي لهذا اللفظ^(١٣٢).

هـ - وفي ذات الصدد، فإن قانون العمل قد تطور تطوراً ملحوظاً بالنسبة إلى نطاق العلاقات العمالية التي يتصدى لتنظيمها، ففي السابق كان يقتصر على تنظيم علاقات العمل الفردية (علاقة العامل برب العمل)، أما حالياً فقد أصبح ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية (التقابات/ الإضراب/ المفاوضات الجماعية).

و - وأخيراً، فقد تطور نطاق قانون العمل من حيث الفن التشريعي المتبع بشأنه،

(١٣٠) المادة ٦٤ من قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.

(١٣١) المادة ٥ من قانون العمل في القطاع النفطي.

(١٣٢) عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٣٨. حيث يشير إلى أنه "سيأتي يومٌ يكون فيه كل الناس عمالاً خاضعين لقانون العمل أو لما في حكمه، اعتباراً بأن المشروعات الصغرى المملوكة للأفراد تتناقص الآن في أهميتها وعددها، لتترك مكانها للمشروعات الكبرى المملوكة للأشخاص المعنوية. (٣٧) وهكذا قد يأتي اليوم الذي يقتصر فيه وصف رب العمل على الشخص المعنوي، ويصير كل الناس عمالاً عنده".

وتحديداً من حيث انتقاله من مرحلة التشريعات المتناثرة إلى مرحلة التشريع الموحد. ففي السابق، كان قانون العمل يقوم على إصدار تشريعات خاصة متفرقة، تصدر تباعاً ووفقاً للحاجة، فيتناول كل منها موضوعاً عمالياً مستقلاً (كعقد العمل الفردي، تشغيل النساء، التعويض عن إصابات العمل). أما حالياً، فقد تغير الموقف بصورة واضحة، فقد أصبحت القواعد الأساسية لهذا القانون تصدر على شكل تشريع موحد، أو في مدونة واحدة جامعة.

ب - أوجه الحماية التشريعية للعمل:

صدر قانون العمل الكويتي السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ منذ أكثر من ٤٥ عاماً، ومنذ ذلك الحين، طرأت العديد من المستجدات على واقع العمل في القطاع الأهلي الكويتي، وهي المستجدات التي لم يواكبها تشريع العمل الكويتي الملغي رغم ضخامة حجم قوة العمل التي ينظمها قانون العمل في البلاد، وهو ما دفع المشرع إلى إصدار قانون جديد للعمل، هو القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠^(١٣٣).

وعلى الصعيد المحلي، تغيرت ديناميكيات الاقتصاد الوطني من حيث التوسع في القطاعات التجارية التي توسعت فيها أنشطة قائمة (قطاع الإنشاءات، قطاع التجزئة) واستجدت فيها أنشطة أخرى (قطاع الخدمات، قطاع الضيافة، قطاع الاتصالات). كما أن الحكومة الكويتية قد أعلنت تبنيها للخصخصة كخيار اقتصادي استراتيجي. وحتى يتم التحول التدريجي إلى تخصيص القطاعات المملوكة للدولة لا بد من وجود بنية أساسية من تشريعات العمل التي تستطيع أن تستوعب التبعات القانونية التي سوف تترتب على تخصيص الشركات الحكومية^(١٣٤).

ونستعرض هنا القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل^(١٣٥).

(١٣٣) حتى عام ٢٠٠٨، بلغ إجمالي عدد الخاضعين لقانون العمل ١,٣٠٧ مليون شخص، منهم حوالي ٤,٨ في المئة كويتيون. انظر: "قراءة الغرفة المتأنية لقانون العمل - مذكرة بالتعديلات المقترحة من الغرفة إلى وزارة الشؤون ومجلس الأمة: كلفة قانون العمل يدفع ثمنها المستهلك"، جريدة الراي، العدد ١١٠٥٣، الاثنين ٥ أكتوبر ٢٠٠٩، على الإنترنت: <http://www.alraimedia.com/Aleai?Article.aspx?id=159300> (as accessed on 3 March 2010).

(١٣٤) "قانون العمل الجديد دعم للعمالة الوطنية"، جريدة القبس، ١٦ يوليو ٢٠٠٧، على الإنترنت: <http://www.arqabas.com.kw/Article.aspx?id=295858>.

(١٣٥) لكتابات عامة حول تشريعات العمل في الكويت، انظر: طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٤)؛ خالد جاسم الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد (الكويت: د. ن، ٢٠١٠)؛ جمال =

١ - قيود التشغيل التنظيمية:

تنحو السياسات التشريعية في دولة الكويت إلى تنظيم التنافسية في سوق العمل بما يوفر فرصاً للمواطنين للالتحاق بقوة العمل في القطاع الخاص من خلال جملة من التدابير. ونعرض فيما يلي القيود التي تستهدف تنظيم قوة العمل الوطنية ودعم دورها:

أ - الرقابة على تشغيل الأجانب

أظهر المشرع الكويتي حرصاً مبكراً على تنظيم العنصر الأجنبي في سوق العمل الكويتي من ناحيتين:

فمن جهة، سعى المشرع منذ بدء إصدار قوانين العمل إلى حماية العمالة الوطنية من مزاحمة نظيرتها الأجنبية بقصد ضمان توفر فرص العمل الكافية للمواطنين. وفي هذا الصدد - وباعتبارها أول تنظيم رسمي لقطاع العمل - فقد ألزمت "قواعد العمل في الكويت ١٩٥٤" الصادرة عن بلدية الكويت (أو إدارة البلدية كما كانت تعرف آنذاك)، ألزمت الأجانب الراغبين في العمل في الكويت بالحصول على رخصة خاصة تدعى "رخصة حق ممارسة العمل" (١٣٦). كما أن قانون العمل السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ تضمن شروطاً تنظم إحكام الرقابة الحكومية على تشغيل الأجانب (١٣٧). وبصدور قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، استمر هذا الاتجاه التشريعي الذي يستهدف حماية العمالة الوطنية، فيبرز واضحاً من خلال المادة ١٠ من قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، والتي حددت قواعد تشغيل غير الكويتيين على نحو يحكم رقابة من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل باعتبارها

= فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، ط. ٢ (الكويت: مؤسسة دار الكتب، ٢٠٠٥)؛ عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي: في العلاقة بين العامل ورب العمل (الكويت: د.ن، ١٩٩٣)؛ السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي (الكويت: كلية الحقوق، ١٩٩٧).

(١٣٦) "التعليمات والقواعد المتعلقة بحق ممارسة العمل في الكويت"، الكويت اليوم (الجريدة الرسمية)، العدد ٣، السنة الأولى.

(١٣٧) المادة ٣ من قانون العمل الكويتي السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤: "المادة ٣ يحظر على صاحب العمل تشغيل عمال غير كويتيين ما لم يكونوا حاصلين على بطاقة عمل أو على الأقل مسجلين لدى وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل"، وما لحق هذه المادة من تعديلات بموجب القانون رقم ٣٠ الصادر بتاريخ ١٩٩٥/٧/٢٦ والقانون رقم ٢ الصادر بتاريخ ١٩٩٧/٤/٢٢.

الوزارة المختصة بتنظيم سوق العمل وتوجيهه إلى نحو يتفق مع ما تهدف إليه سياسة الدولة من إحلال القوى العاملة الكويتية بالتدريج محل القوى العاملة الوافدة^(١٣٨). من ذلك أن هذه المادة قد حظرت على أرباب الأعمال استقدام العمالة ثم تعمد عدم تسليمهم العمل فعلياً، ويمتد الحظر ليشمل استخدام عمال غير كويتيين ما لم يكونوا حاصلين على إذن عمل من إدارة العمل، كما أن المادة ذاتها تلزم كل عامل أجنبي بالعمل لدى رب العمل الذي استقدمه للبلاد، وتستهدف هذه القواعد حل مشكلة استقدام العمالة الأجنبية الزائدة على حاجة سوق العمل الكويتي.

ومن جهةٍ أخرى، فقد قنّن المشرع النشاط النقابي للعمال الأجانب في البلاد، فأظهر شيئاً من التشدد فيما يتعلق بحرية هؤلاء في تكوين المنظمات النقابية وحرية الانضمام إليها أو الانفصال عنها، فقد كان قانون العمل السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ يتطلب لذلك حصول العامل الأجنبي على إذن عملٍ من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، إضافة إلى مضيّ خمس سنواتٍ متتاليةٍ على وجوده في البلاد كي يسمح له بالانضمام إلى النقابة، وحتى مع تحقق هذين الشرطين لا يكون له حرية الانتخاب وإنما يقتصر حقه على مجرد إبداء الرأي عن طريق ممثله النقابي^(١٣٩). أما قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، فقد فاق نظيره السابق تساهلاً مع العمالة الأجنبية، وبذلك فإن هذه العمالة الوافدة التي كان مسموحاً لها بالانضمام إلى النقابات في القانون القديم دون التمتع بحق التصويت والترشيح تم رفع هذه القيود عنها بموجب أحكام القانون^(١٤٠).

- (١٣٨) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.
- (١٣٩) المادة ٧٢ من قانون العمل الكويتي السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤: "... يجوز للعمال غير الكويتيين إذا توفر فيهم هذان الشرطان بجانب حصولهم على بطاقة عمل أن ينضموا إلى النقابة دون أن يكون لهم الحق في أن ينتخبوا أحدهم لكي يمثلهم ويبيدي وجهة نظرهم لدى مجلس إدارة النقابة، ويحظر على العامل غير الكويتي الانتساب إلى النقابة إلا إذا مضى على وجوده بالكويت مدة خمس سنوات متتاليات من تاريخ صدور هذا القانون...".
- (١٤٠) المادة ٩٩ من قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠: "لجميع العمال الكويتيين الحق في أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتعمل على تحسين حالتهم المادة والاجتماعية وتمثلهم في جميع الأمور الخاصة بهم...". يذكر أن غرفة تجارة وصناعة الكويت قد أبدت اعتراضها على هذه الصياغة، مشيرةً إلى ضرورة رفع لفظ "الكويتيين" تلافياً لشبهة التمييز ضد العمال الأجانب، لا سيما وأن قانون العمل السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ لم يخص العمال الكويتيين فقط بتكوين النقابات بل ترك هذا الحق مفتوحاً للعمال قاطبةً دون =

ب - دعم العمالة الوطنية:

تعتبر دولة الكويت من الدول المستوردة للعمالة الأجنبية منذ الأربعينيات من القرن الماضي، إلا أن التفوق العددي للوافدين ونسبتهم من ضمن تعداد قوة العمل أصبح ملحوظاً منذ ستينيات ذلك القرن، ويعزى ذلك إلى القصور في قوة العمل الوطنية حيث كان المعروض منها لا يكفي كماً ونوعاً للوفاء بالاحتياجات الملحة لمرحلة التنمية، الأمر الذي يعزى إلى قلة عدد السكان، عدم مناسبة الشرائح العمرية للعمل، نقص المهارات المهنية المطلوبة، إضافة إلى تردد المرأة في دخول سوق العمل. وقد تزامن ذلك مع مرحلة ما بعد اكتشاف النفط وتوظيف عائدات تصديره في تنفيذ خطط تنمية ضخمة أدت إلى تسارع معدلات الطلب على قوة العمل بمختلف فئاتها. ومع مرور الزمن، أدى اتساع مجتمع الوافدين إلى تكوين واقع جديد تشكل نتيجة لما تمثله هذه الشريحة السكانية المتضخمة من عبء على الخدمات والمرافق العامة، إضافة إلى تسرب المدخرات إلى الخارج، وتهديد هوية المجتمع وتجانسه الاجتماعي^(١٤١).

ومع حدوث جملة من التطورات، استجبت على الساحة الاقتصادية والاجتماعية الكويتية من المتغيرات ما يستدعي النظر في تعديل أنماط هذه العمالة، فقد تغير واقع العمالة تغييراً ملحوظاً، وفرضت قوة العمل من المواطنين نفسها كلاعبٍ جديدٍ على ساحة سوق العمل. ولما كانت تشريعات العمل ذات صلة وثيقة بالتغيرات الديمغرافية للدولة، وكانت الصلة وثيقة بين تكوين التركيبة السكانية للبلاد وفئات العمالة فيها، فقد تبنت الدولة حزمة من السياسات القاصدة لتطبيق سياسة جديدة لإحلال العمالة الوطنية محل نظيرتها الأجنبية، انطوت على جملة من الإجراءات الجزرية.

ففي مجال علاقات العمل في القطاع الحكومي، سعت الدولة إلى تطبيق سياسة إحلال تدريجية عرفت بـ "سياسة التكوين"، تم الشروع فيها من خلال عدة إجراءات متتابعة، كحصر الوظائف التي يشغلها الوافدون في القطاع العام، وضع ضوابط

= تحديد، توافاً مع معايير العمل الدولية التي صدقت عليها دولة الكويت. انظر: "ملاحظات غرفة تجارة وصناعة الكويت على تقرير لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل حول مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون الجديد)" (الكويت: غرفة تجارة وصناعة الكويت، تقرير غير منشور، ١٨ يناير ٢٠٠٩)، ص ١٠.

(١٤١) عوض خلف العنزي، "توجهات ومعوقات إحلال الوظائف بالقطاعين العام والخاص في مرحلة ما بعد الغزو العراقي للكويت: دراسة ميدانية"، مجلة العلوم الاجتماعية (تصدر عن جامعة الكويت)، العدد ٤، ٢٠٠٢، ص ٧١١-٧١٢.

قانونية مشددة لتعيين الأجانب، خلق الوظائف المؤقتة التي تنتهي بانتهاء المبرر من وجودها، وتعيين المواطن في حالة الاستغناء عن الأجنبي^(١٤٢).

أما في مجال علاقات العمل الخاص، فقد بدأت إرهابات حرص المشرع على إدماج العمالة الوطنية في هذا القطاع مبكراً، كما يبين من خلال قرارات مجلس الإنشاء في الخمسينيات من القرن المنصرم، والتي كانت تنص على استبدال العمال الكويتيين بغيرهم من غير الكويتيين، مع اتخاذ اللازم نحو تدريبهم^(١٤٣). ومع صدور قانون العمل رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ (القانون القديم)، مكن المشرع وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل من الرقابة على سوق العمل وبقصد تمكينها من إيجاد عمل للعمال المتعطلين - وبخاصة المواطنين منهم - فحث العمال المتعطلين عن العمل على التسجيل لدى مكتب تنمية العمالة الوطنية في الوزارة، حتى تسعى لإلحاقهم بالأعمال المناسبة لهم، كما جعل الأولوية في التشغيل للعامل الكويتي ثم العامل العربي ثم العامل الأجنبي^(١٤٤). وحديثاً، وفي إطار سياسة تشريعية عمالية تستخدم الإعانات الحكومية كأداة للتأثير على مسار الاقتصاد الوطني، تم إنشاء برنامج إعادة هيكلة القوى العاملة والجهاز التنفيذي للدولة، وذلك طبقاً للقانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية^(١٤٥). وهذا البرنامج يقصد إلى إدخال تعديل جذري في هيكلة العمالة في البلاد، من خلال وضع البرامج والخطط

(١٤٢) من أهم القرارات الصادرة في شأن تنفيذ سياسة الإحلال هو القرار الذي أصدره مجلس الخدمة المدنية رقم (٩٧/٢) بشأن تنفيذ سياسة الإحلال، والذي نص على أن تبدأ الوزارات والإدارات الحكومية والهيئات والمؤسسات العامة بتطبيق برنامج إحلال القوى العاملة الكويتية محل القوى العاملة الوافدة بنسبة ١٠٪ سنوياً من إجمالي عدد أفراد القوى العاملة والوافدة في ٣٠/٦/١٩٩٧، وكذلك قرار مجلس الخدمة المدنية رقم (٢/٢٠٠٠) بشأن تعديل كيفية تنفيذ سياسة الإحلال، الذي يدعو كل جهة إلى إجراء دراسة حول الوظائف التي يمكن إلغاؤها والمشغولة بالقوى العاملة الوافدة بالقدر الذي لا يؤثر على مستوى الأداء.

(١٤٣) كما نشر في الجريدة الرسمية الكويت اليوم، العدد ٣، السنة الأولى، ١٩٥٤.
(١٤٤) المواد ٨ و ٩ من قانون العمل الكويتي السابق رقم ٣٨ لسنة ٢٩٦٤، وكان تنظيم تسجيل هؤلاء وتشغيلهم يتم بموجب قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقمي ٩٩ لسنة ٩٣ و ١٠٦ لسنة ١٩٩٤.

(١٤٥) ازداد تشغيل المواطنين في القطاع الخاص من ٩٥٤٢ سنة ١٩٩٣ إلى ٣٦٧٤١ سنة ٢٠٠٦، وبذلك فقط تضاعف التشغيل ثلاث مرات، بمعدل سنوي قدره ١٢,٣ بالمئة. انظر: عيسى الغزالي: منح بدل البطالة ساهم في زيادة أعداد المواطنين العاطلين عن العمل"، جريدة الراي، العدد ١٠٤٣٩، ٣٠ يناير ٢٠٠٨، على الإنترنت:

< <http://alraialaam.com/Templattes.feSaveArticle.aspx?id=23146> >

اللازمة نحو دعم ومساندة وتشجيع المواطنين للعمل في القطاع الخاص سواء أكانوا من أصحاب المهن أم من العاملين، من خلال منحهم امتيازات معينة (كالعلاوة الاجتماعية، علاوة الأولاد، بدل البحث عن العمل لمدة سنة حتى الحصول على عمل)، إضافة إلى توفير إمكانات التدريب والتأهيل اللازمة لهم للانخراط في هذا القطاع^(١٤٦).

ومع ذلك، فإن هناك من يتخوف من تطبيق برامج الإحلال والتوطين في القطاع الخاص، نظراً لكون العديد من العمال المستفيدين من هذه البرامج هم من الكوادر غير المؤهلة التي تفتقر إلى التطوير والتأهيل اللازمين للانخراط الحقيقي في أنشطة هذا القطاع الذي يبحث عن النخبة والخبرة بسبب طبيعته التنافسية، مما يعني أنهم بذلك يمكن أن يكونوا عبئاً عليه. وتبرز السلبيات التي تتم في إطار برنامج دعم العمالة في التطبيقات العملية والممارسات اللاواقعية تحديداً، لا سيما فيما يتعلق بالأعمال التي تتميز بتدني الرواتب (قطاع التنظيف، قطاع المواصلات).

لقد كان من آثار قيام الحكومة بإلزام شركات القطاع الأهلي بنسب معينة لتوظيف المواطنين - دون تعيين جهة رقابية لمراقبة هذه الممارسة - أنها قد ساهمت بذلك في خلق مشكلة جديدة تتمثل بالتعيين الصوري في القطاع الخاص، حيث تقوم المنشأة بتوظيف العامل الكويتي توظيفاً صورياً على الورق بقصد تغطية نسب العمالة الوطنية المفروضة عليها قانوناً فحسب، فيحصل العامل على مبالغ الدعم الحكومي المتمثلة بالعلاوات الاجتماعية دون أن تكون له علاقة عمل حقيقية بالمنشأة، الأمر الذي يمثل بطلاة مقنعة جديدة، وتحايلاً على المال العام وإخلالاً بالجانب التنموي الذي استهدفه قانون دعم العمالة الوطنية^(١٤٧). وعلى أية حال، فإن المادة ١٤

(١٤٦) المادة رقم ٣ من القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية: "تؤدي الحكومة للمواطنين أصحاب المهن والحرف ولمن يعملون في جميع الجهات علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد، ويصدر مجلس الوزراء بناء على اقتراح المجلس القرارات المنظمة لذلك، وتحدد هذه القرارات قيمة كل من العلاوتين المذكورتين وشروط استحقاقها والمهن والحرف والأعمال والجهات التي تنطبق عليها، أو المدة التي تستمر الحكومة خلالها في تأديتها، على أن تكون علاوة الأولاد خمسين ديناراً عن كل ولد وحتى الولد الخامس. ذلك كله مع عدم الإخلال بالحقوق المكتسبة للعاملين في الجهات الحكومية قبل صدور هذا القانون بالنسبة إلى ما يستحقونه من علاوة اجتماعية وعلاوة أولاد". وانظر كذلك المادة ٥ من القانون: "تساهم الحكومة في تنمية القوى العاملة الوطنية في الجهات غير الحكومية بنسبة من تكلفة تدريب هذه القوى ويضع المجلس قواعد هذه المساهمة".

(١٤٧) "قانون دعم العمالة الوطنية صدر لمعالجة الخلل في تركيبة القوى العاملة وتدني أعداد الكويتيين العاملين بالقطاع الخاص"، جريدة الوطن الكويتية، العدد ٦١٠٦/١١٦٦٠، الثلاثاء =

من القانون رقم ١٩ لسنة ٢٠٠٠ في شأن دعم العمالة الوطنية وتشجيعها للعمل في الجهات غير الحكومية تنص على جزاءات جنائية صارمة تطبق بحق كل من يقدم بيانات غير صحيحة بقصد الحصول دون وجه حق على المزايا الواردة في هذا القانون.

على الرغم مما تقدم، تبقى الحقيقة الواضحة هي أن قانون دعم العمالة الوطنية - من ضمن جملة من الاعتبارات ذات الانعكاسات الاقتصادية الأخرى - ترتب عليه اتجاه العديد من المواطنين للعمل في القطاع الخاص، الأمر الذي دعا بالمشروع إلى الالتفات جدياً إلى العمالة في هذا القطاع وترتيب أوضاعه بما يتناسب والمستجدات فيه. ولذلك، فقد تم إصدار قانون جديد للعمل، هو القانون رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي، والذي تضمن أحكاماً جديدة للعمل تأخذ بعين الاعتبار حقيقة أن العنصر الوطني صار عنصراً معتبراً من النسبة العامة للعمالة، مما انعكس على هذا القانون الجديد على صورة امتيازات أكثر وضمانات أكبر للعمال.

٢ - قيود التشغيل الحمائية:

أ - تعيين حدٍ أدنى للأجور

الأجر هو مقابل سلعة العمل التي يقدمها العامل إلى رب العمل من خلال عملية الإنتاج^(١٤٨). ورغم أن قانون العمل السابق رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ لم يتضمن أية إشارة إلى حدٍ أدنى للأجور، فترك تحديد الأجر إلى اتفاق العامل ورب العمل، إلا أن المطالبة بتحديد حدٍ أدنى للأجور كانت حاضرة دائماً في المشهد القانوني لعلاقات العمل^(١٤٩). ولذلك، ألزم قانون العمل الجديد الوزير المختص بوضع حدٍ أدنى للأجور

= ١ يوليو ٢٠٠٨. على الإنترنت:

< http://www.alwatan.com.kw/Default.aspx?id=57&article_id=428713 > (as accessed on 12 April 2009).

(١٤٨) ناصر الصانع ومحمد عدنان وديع، التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ٢٠٠٣)، ص ١١٦.

(١٤٩) لائحة من الإشارات المبكرة حول المطالبة بتحديد حد أدنى للأجور في الأوساط القانونية، انظر: "كلمة جمعية المحامين في عيد العمال في أول مايو سنة ١٩٧٩"، المحامي (تصدر عن جمعية المحامين الكويتية)، السنة ٢، الأعداد ١٠ و ١١ و ١٢، مارس/ إبريل/ مايو، ١٩٧٩، ص ١٤٨، حيث ورد فيها أن "جمعية المحامين ترى أن الوقت قد حان في الكويت لإعادة النظر في التشريعات العمالية المعمول بها، حيث لم تعد تفي بحاجة المجتمع بعد التطور الكبير الذي شهدته البلاد وخاصة في مجال التقنين. الأمر يقتضي الإسراع في إعادة النظر في التشريعات العمالية على ضوء التغييرات التي طرأت على المجتمع الكويتي، وإننا =

في بعض المهن أو الصناعات^(١٥٠)، وذلك لضمان مستوى لائق معيشياً للعمال، وبما يكون دافعاً للقوى العاملة الكويتية ومشجعاً لها على الانخراط في ميدان العمل في القطاع الأهلي^(١٥١). أما في القطاع الحكومي، فتتحدد الأجور وفقاً للدرجة الوظيفية والمؤهل والخبرة، وينتظم كل ذلك المرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ بشأن الخدمة المدنية وتعديلاته^(١٥٢).

ب - حماية الأحداث العاملين:

قامت منظمة العمل الدولية بخلق منظومة متكاملة من الضمانات الرامية إلى تنظيم عمالة الأطفال من خلال إصدار عدة صكوك حول هذا الجانب (١٦ اتفاقية و٤ توصيات) قصدت في مجملها إلى وضع حدٍ لعمل الأطفال كجزءٍ من إطار سياسات منظمة العمل الدولية، وهي مُدرجة في معايير المنظمة الأساسية بشأن عمل الأطفال. وتلتقي هذه الصكوك جميعها في حث الحكومات على تبني وتطبيق جملة من السياسات الرامية إلى حماية حقوق الأطفال في بيئة العمل. وكان آخر هذه الصكوك وأكثرها أهمية هو الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، التي تلزم الدول بموجبها باتخاذ الإجراءات الفورية والفعالة لضمان حظر أسوأ صور عمل الأطفال، مع إيلاء أهمية خاصة إلى التعليم الأساسي وسبل إعادة تأهيل الأطفال ودمجهم في المجتمع.

وفي الكويت، يحظى تنظيم عمل الأحداث باهتمام من المشرع الذي أفرد له عدداً لا بأس به من أحكام قانون العمل الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ في شأن العمل في القطاع الأهلي^(١٥٣)، وهي النصوص التي نظمت تحديد السن الأدنى للتشغيل (١٥)

= لنطالب... بضرورة وجود نصوص قانونية تحمي العمال من الاستغلال وذلك من خلال تحديد الحد الأدنى للأجور والحد الأعلى لساعات العمل".

(١٥٠) انظر: المادة ٦٣ من قانون العمل الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠: "يجب على الوزير أن يصدر قراراً كل خمس سنوات كحد أقصى يحدد فيه الحد الأدنى للأجور وفقاً لطبيعة المهن والصناعات، مستهدياً في ذلك بنسب التضخم التي تشهدها البلاد، وذلك بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمات المختصة". كما أن مجلس الوزراء قد أصدر قراره رقم ٨٢٣ الذي وضع حداً أدنى للأجور لكل من عمال الحراسة وعمال النظافة في الشركات المرتبطة بتنفيذ مشاريع حكومية وحظر على صاحب العمل المساس بهذا الأجر وألزمه بتحمل نفقات السكن والمواصلات والمعيشة وأي نفقات أخرى تتعلق باستخدام العامل أو استبقائه في العمل كرسوم الإقامة أو الضمان الصحي.

(١٥١) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠.

(١٥٢) تقرير دولة الكويت، "تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، المرجع السابق، ص ٢٤.

سنة)، ضرورة الحصول على إذن لتشغيلهم، تطلب إجراء الكشف الطبي عليهم، أن يكون تشغيلهم في غير الصناعات والمهن الخطرة أو المضرة بالصحة^(١٥٤)، تحديد الحد الأقصى لساعات عملهم، تعيين ساعات الراحة لهم، حظر تشغيلهم لساعات عمل إضافية أو في أيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو في ساعات الليل المتأخرة.

ج - حماية المرأة العاملة:

للنساء احتياجات خاصة في مجال العمل، ترتبط بخصوصية أوضاعهن (الارتباطات الأسرية، التوقعات المجتمعية، الضعف البدني، ظروف الحمل والولادة، الظروف الاستغلالية، الاشتغال في العمل المتقطع أو التبعيضي الذي يستعصي على الحصر العددي، النساء غير منظمات نقابياً/ غير ناشطات نقابياً بسبب التزامتهن العائلية الملحة، إلخ)^(١٥٥).

نتيجة لما تقدم، فإن الطلب على عمل المرأة يجد سببه في عامل رئيسي هو كونها قوة العمل الأرخص بسبب من ظروفها الاجتماعية والفسولوجية التي تجعلها غير قادرة على منافسة الرجل، لذلك فإن المرأة لا تحصل على العمل في كثير من الأحيان إلا لكونها تقبل بأجر أدنى من الأجر الذي يحصل عليه الرجل^(١٥٦). هذا، ناهيك عن أن النساء عادة ما يعملن لفترات مزدوجة من حيث أنهم يقضين أوقاتهن في العمل صباحاً، ثم يعملن في بيوتهن مساءً.

لكل ذلك، كان للمرأة دائماً وضع حمائي خاص على المستوى الدولي، وهو وضع يبدأ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (Universal Declaration of Human Rights)^(١٥٧)،

(١٥٣) الفصل الثالث: "في تشغيل الأحداث"، المواد ١٩-٢١.

(١٥٤) انظر في ذلك: القرار الوزاري رقم ١٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن تحديد الصناعات التي يحظر تشغيل الأحداث بها ١٩٧٣/٩/٤.

(١٥٥) هنري عزام، "المرأة العربية والعمل: مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية"، المستقبل العربي، العدد ٣٤، ديسمبر ١٩٨١، ص ١.

(١٥٦) يوسف الياس، المرجع السابق، ص ٢٤٦.

(١٥٧) انظر: المادة ٢ فقرة ١ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دونما تمييز من أي نوع ولا سيما التمييز بين العنصر أو اللون أو الجنس"، والمادة ٢٥ فقرة ٢: "للأمومة والطفولة الحق في مساعدة ورعاية خاصتين...".

ويكتمل بصكوك الأمم المتحدة في هذا الشأن^(١٥٨).

أما على المستوى المحلي، فهناك بنية تحتية دستورية أساسية حامية للمرأة وداعمة لها^(١٥٩)، وقد قامت على أساس من ذلك بنية فوقيّة تشريعية متكاملة قاصدة لضمان توفير هذه الحماية^(١٦٠). ولعل قانون العمل في القطاع الأهلي هو واحد من أهم مفردات هذه الحماية، إذ صدر القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٦ بشأن العمل في القطاع الأهلي متضمناً لجملة من الأحكام المنظمة لمركز المرأة في بيئة العمل الأهلي^(١٦١).

وتنقسم هذه الأحكام إلى أحكام عامة وأحكام خاصة. فأما الأحكام العامة فتتمثل في المادة الأولى من القانون التي نصت على أنه في تطبيق أحكام هذا القانون يقصد باصطلاح العامل كل ذكر أو أنثى يؤدي عملاً يدوياً أو ذهنياً لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر، من دون تفرقة بين رجل أو امرأة، وكذلك في المادة

(١٥٨) أهم هذه الصكوك هو إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة Declaration on the Elimination of Discrimination against Women (المؤرخ في ٧ نوفمبر ١٩٦٧) إضافة إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW (1979).

(١٥٩) من النصوص الدستورية ذات العلاقة بعمل المرأة في الكويت المادة ٧: "العدل والحرية والمساواة دعائم المجتمع، والتعاون والتراحم صلة وثقى بين المواطنين"، المادة ٨: "تصون الدولة دعائم المجتمع وتكفل الأمن والطمأنينة وتكافؤ الفرص للمواطنين" المادة ٩: "الأسرة أساس المجتمع، قوامها الدين والأخلاق وحب الوطن، يحفظ القانون كيانها، ويقوي أواصرها، ويحمي في ظلها الأمومة والطفولة"، المادة ٢٩: "الناس سواسية في الكرامة الإنسانية، وهم متساوون لدى القانون في الحقوق والواجبات العامة، لا تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين"، والمادة ٤١: لكل كويتي الحق في العمل وفي اختيار نوعه، والعمل واجب على كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستوجبه الخير العام، وتقوم الدولة على توفيره للمواطنين وعلى عدالة شروطه".

(١٦٠) من أهم النصوص القانونية المنظمة لشئون الأمومة والطفولة: قانون الأحوال الشخصية رقم ٥١ لسنة ١٩٨٤، المرسوم بقانون رقم ١٥ لسنة ١٩٧٩ في شأن الخدمة المدنية، مرسوم في شأن نظام الخدمة المدنية، القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤ في شأن العمل في القطاع الأهلي، قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٦١ لسنة ١٩٧٦ وتعديلاته، المرسوم بقانون رقم ٢٢ لسنة ١٩٧٨ في شأن المساعدات العامة، القانون رقم ١٦ لسنة ١٩٦٠ الذي أصدر قانون الجزاء وتعديلاته، قانون الإجراءات والمحاكمات الجزائية رقم ١٧ لسنة ١٩٦٠، وقانون تنظيم السجون رقم ٢٦ لسنة ١٩٦٢.

(١٦١) القانون رقم ١٠ لسنة ٢٠٠٦ بشأن العمل في القطاع الأهلي، الفصل الرابع في تشغيل النساء، المواد من ٢٢ إلى ٢٦.

٢٦ التي تقرر أنه "تستحق المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل إذا كانت تقوم بنفس العمل".

وأما الأحكام الخاصة فقد أقر القانون لها باباً خاصاً، نظم فيه عمل المرأة ووفر لها من خلاله حماية خاصة. ومن أوجه هذه الحماية: حظر تشغيل المرأة ليلاً^(١٦٢)، حظر تشغيل المرأة في بعض الصناعات^(١٦٣)، حماية الأم العاملة^(١٦٤)، حق المرأة في مكافأة نهاية الخدمة إذا استقالت للزواج^(١٦٥)، وحق المرأة في إجازة العدة في حالة وفاة الزوج^(١٦٦).

(١٦٢) المادة ٢٢: "لا يجوز تشغيل النساء ليلاً في الفترة ما بين العاشرة مساءً والسابعة صباحاً. وتستثنى من ذلك المستشفيات والمصحات ودور العلاج الأهلية والمؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، على أن تلتزم جهة العمل في جميع الحالات المشار إليها في هذه المادة بتوفير متطلبات الأمن لهن مع توفير وسائل انتقالهن من جهة العمل وإليه. كما تستثنى من أحكام هذه المادة ساعات العمل خلال شهر رمضان المبارك".

(١٦٣) المادة ٢٣: "يحظر تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً، كما يحظر تشغيلها في الأعمال الضارة بالأخلاق والتي تقوم على استغلال أنوثتها بما لا يتفق مع الآداب العامة، وكذلك يحظر تشغيلها في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط. ويصدر بتحديد تلك الأعمال والجهات قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل بعد التشاور مع اللجنة الاستشارية لشؤون العمل والمنظمة المختصة".

(١٦٤) المادة ٢٤: "تستحق المرأة العاملة الحامل إجازة مدفوعة الأجر لا تحسب من إجازاتها الأخرى لمدة سبعة أيام، بشرط أن يتم الوضع خلالها، ويجوز لصاحب العمل عقب انتهاء إجازة الوضع منح المرأة العاملة بناء على طلبها إجازة من دون أجر لا تزيد مدتها على أربعة أشهر لرعاية الطفولة، ولا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العاملة أثناء تمتعها بتلك الإجازة أو انقطاعها عن العمل بسبب مرض يثبت بشهادة طبية أنه نتيجة للحمل أو الوضع"، والمادة ٢٥: "يجب منح المرأة العاملة ساعتين للرضاعة أثناء العمل وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها قرار الوزارة، ويجب على صاحب العمل إنشاء دور حضانه للأطفال أقل من ٤ سنوات في مراكز العمل التي يزيد عدد العاملات بها على ٥٠ عاملة أو يتجاوز عدد العاملين بها ٢٠٠ عامل".

(١٦٥) المادة ٥٢: "مع مراعاة أحكام المادة ٤٥ من هذا القانون، يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة السابقة كاملة في الأحوال التالية:.... (د) إذا أنهت العاملة العقد من جانبها بسبب زواجها خلال سنة من تاريخ الزواج".

(١٦٦) المادة ٧٧: "للعامل في حالة وفاة أحد أقاربه من الدرجة الأولى أو الثانية الحق في إجازة بأجر كامل مدتها ثلاثة أيام، وللمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عدة بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، على ألا تمارس أي عمل لدى الغير طوال فترة الإجازة. وتنظم شروط منح هذه الإجازة بقرار من الوزير، وتمنح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الراتب".

وقد حظرت المادة ٢٢ تشغيل النساء خلال ساعاتٍ محددةٍ من الليل، فيما عداعاملات في دور العلاج أو المؤسسات الأخرى التي يصدر بها قرار من الوزير المختص، على أن تلتزم جهة العمل بتوفير متطلبات الأمن لعاملاتها وتوفير وسائل الانتقال لهم من وإلى جهة العمل^(١٦٧). كما منعت المادة ٢٣ تشغيل المرأة في الأعمال الخطرة أو الشاقة أو الضارة صحياً أو في الأعمال الضارة بالأخلاق أو في الجهات التي تقدم خدماتها للرجال فقط، على أن يصدر قرار بتحديد تلك الأعمال والجهات من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل، وذلك صوتاً لها وحرصاً عليها^(١٦٨). أما المادة ٢٤ فقد نصت على استحقاق العاملة بسبب الوضع إجازة مدفوعة الأجر مدتها سبعة أيام، شريطة أن يتم الوضع خلال هذه المدة، مع جواز منحها - على طلبها - إجازة بدون أجر لمدة لا تزيد مدتها على أربعة أشهر، كما ولا يجوز إنهاء خدماتها أثناء إجازتها أو مرضها أثناء الحمل أو الوضع الثابت بشهادة طبية^(١٦٩). وفي المادة ٢٥ أوجب المشرع منح المرأة العاملة ساعتين لإرضاع صغيرها وفقاً للأوضاع والشروط التي يحددها قرار الوزارة المختصة، كما أوجب على صاحب العمل إنشاء دور حضنة للأطفال إذا كانت أعمارهم أقل من أربع سنوات، وذلك للمؤسسات التي يزيد عدد عاملاتها على ٥٠ عاملة، أو يتجاوز عدد العاملين بها ٢٠٠ عاملاً. وأوجبت المادة ٢٦ مساواة المرأة العاملة بالرجل في تقاضي نفس الأجر مقابل نفس العمل دون أي تفرقة بينهما، وذلك حتى لا يكون التنظيم الخاص الوارد بالقانون بشأن تشغيل النساء مبرراً أو سبباً في تقرير أجر للمرأة يقل عن الأجر المقرر أو المتعارف عليه للرجل في العمل ذاته^(١٧٠). وأخيراً، استحدثت المادة ٧٧ نوعاً آخر من الإجازات، حيث جعلت للمرأة العاملة المسلمة التي يتوفى زوجها الحق في إجازة عددية بأجر كامل لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام من تاريخ الوفاة، كما نصت المادة على منح المرأة العاملة غير المسلمة المتوفى عنها زوجها إجازة لمدة واحد وعشرين يوماً مدفوعة الأجر^(١٧١).

(١٦٧) طارق عبد الرؤوف صالح رزق، المرجع السابق، ص ١٧٠، ٢٩٤.

(١٦٨) لتعداد بهذه الأعمال، انظر: القرار الوزاري الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم ١٨٦/ع لسنة ٢٠١٠ بشأن تشغيل النساء، كما نشر في الجريدة الرسمية الكويت اليوم، العدد ٩٧٨، السنة ٥٦، ٦ يونيو ٢٠١٠.

(١٦٩) طارق عبد الرؤوف صالح رزق، المرجع السابق، ص ٣١٨؛ خالد جاسم الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، المرجع السابق، ص ٣٠١.

(١٧٠) خالد جاسم الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، المرجع السابق، ص ٢٧٥-٢٧٨.

(١٧١) طارق عبد الرؤوف صالح رزق، المرجع السابق، ص ٣١٨؛ خالد جاسم الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، المرجع السابق، ص ٣٠٩-٣١٠.

خاتمة:

قصّدت هذه الدراسة إلى إيجاد نسقٍ نظريٍّ يُوّطّر المنظور القانوني المعاصر للعمل، ويدرس تحوّل هذا المنظور للعمل من طور السلعة التجارية إلى طور القيمة الاجتماعية. ومن خلال دراسة مسارات تطور هذا المنظور القانوني للعمل، وتحليل المحدّدات التي شكّلت صورته الحالية، ظهر لنا أن النسق النظري لهذا الموضوع يقوم على مرتكزاتٍ ثلاثة:

فأول هذه المرتكزات هو ارتباط التشريعات العمالية بالمحدّدات الاقتصادية، وهو الوضع المبدئي الذي بدأ معه المنظور الخاص باعتبار العمل سلعة، أي مجرد عنصرٍ من عناصر الإنتاج، ويجد ذلك تفسيره بكون الاقتصاد هو الفضاء الذي تُطبّق فيه الأدوات القانونية المنظّمة للعمل، سواءً تمثّلت تلك الأدوات بالعقد أو الأعراف المهنية أو الاتفاقات الدولية أو التشريعات الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية. وفي عصرنا الحالي، يأخذ ارتباط الاقتصاد بالقانون زخماً أكبر، لا سيما وأننا نعيش الآن زمن عولمةٍ بأبعادٍ غير مسبوقَةٍ تاريخياً، تتماس فيها العلاقات الدولية وتتقاطع في مجالاتٍ عديدة، لا سيما في مجال التبادلات التجارية والتعاون الصناعي والهجرة وانتقال العمالة، وهي كلها مناطق تتقاطع فيها الاعتبارات القانونية بنظيرتها الاقتصادية.

وثاني هذه المرتكزات هي الطبيعة الاجتماعية للعمل كما تنظمه التشريعات المعاصرة - ومنها قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠ - الذي، كعدها من تشريعات العمل المقارنة، يظهر تفهماً واضحاً لقيمة العمل، فيحيطها بالعديد من الضمانات الداعمة لها، والكفيلة بعدم إهدارها^(١٧٢). ولعل واحدةً من أبرز النتائج التشريعية الهامة لاعتبار العمل قيمة تظهر في غلبة الصفة الأمرة على قواعد قانون العمل، فلا يجوز الاتفاق على ما يخالف نصوص قانون العمل إلا بما يضيفي مزايا أكبر على العامل^(١٧٣)، باعتبار أن موافقة العامل على الشروط المجحفة - وهو الطرف

(١٧٢) لقد بلغ من تمدد هذه الضمانات وسعتها أن مشرعي القوانين المقارنة قد اضطروا إلى فصل بعضها عن جسد تشريع العمل ذاته، وإدراجها في تشريعاتٍ أخرى منفصلة، مثل قوانين الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية، وقوانين السلامة المهنية، وقوانين العمل النقابي، وعدها.

(١٧٣) المادة ١١٥ من قانون العمل الكويتي الجديد رقم ٦ لسنة ٢٠١٠: " (١) يقع باطلاً كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على تنفيذه ما لم يكن الشرط أكثر فائدة للعامل. (٢) يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق أبرم قبل العمل بهذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه العامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها القانون، كما =

الضعيف في العقد - لا تعبر غالباً عن رضا حقيقي وإنما مجرد رضا تكتيكي. ولذلك، فإن عقد العمل هو من العقود القليلة المنظمة تشريعياً في كثير من جوانبها، فتحل فيها بعض القواعد الإلزامية القانونية محل الترتيبات التعاقدية والتنظيمات الإدارية، مثل بطلان الشروط المخالفة لقانون العمل إذا كانت تنتقص من الحقوق الدنيا المقررة للعامل في قانون العمل، صحة الشروط المخالفة لقانون العمل إذا كانت أصلح للعامل^(١٧٤)، عدم جواز تنازل العامل عن حقوقه المقررة في قانون العمل، وعدا ذلك. وبذلك، فإن تنازل العامل عن حقٍ مقرر له يكون باطلاً، سواء وقع تنازله وقت إبرام العقد (بإدراج التنازل ضمن بنوده) أو بعد إبرامه (بإدراج التنازل في وثيقة خاصة أثناء سريان علاقة العمل)^(١٧٥). وهكذا، فعلى الرغم من رسوخ مبدأ حرية الإرادة الذي يسود نظرية العقد عادة، إلا أن العامل ليس حراً في أن يتنازل عن حقوقه، لأن أكثر قواعد قانون العمل هي قواعد آمرة، مما يعني أنها من النظام العام، فيبطل كل اتفاق على ما يخالفها. وبذلك، فكأن قيمة العمل بذاتها صارت من النظام العام، فلا اتفاق على ما يخالفها.

أما ثالث تلك المرتكزات، فهي السمة التطورية لقانون العمل التي كانت سبباً في الارتقاء بالمنظور القانوني للعمل، وتحوله شيئاً فشيئاً، كما رأينا، من رؤية تعاقدية بحتة - بل وزجرية في بعض الأحيان - لا ترى في العمل إلا مجرد عنصر من عناصر الإنتاج، إلى منظور تشريعي متكامل يضع العمل في سياقاته المجتمعية، فيُعَلِّي من شأنه ويضعه في مصاف القيم السامية، مع ما يستتبع ذلك من التزام بخلق الظروف المناسبة والضمانات الكافية التي تحيط العامل بالرعاية المستحقة، صحياً واجتماعياً وتنظيمياً. ولعل هذا التطور يجد آله الدافعة في حقيقة تعدد مصادر قانون

= يقع باطلاً كل تصالح أو مخالصة تتضمن إنقاصاً أو إبراء من حقوق العامل الناشئة له بموجب عقد العمل خلال فترة سريانه أو ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت مخالفة لأحكام هذا القانون". وانظر في ذلك: محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي (الكويت: جامعة الكويت، ١٩٨٣)، ص ٥٠.

(١٧٤) و يجد ذلك تفسيره في كون الشارع لم يسبغ على النصوص المنظمة لعقد العمل الفردي صفة النظام العام إلا باعتبارها حداً أدنى لما يتمتع به العامل من حقوق. ويجوز بالتالي الاتفاق في عقد العمل، الفردي أو الجماعي، على حقوق لهذا الأخير أوسع مما تتضمنه له تلك النصوص، فيكون ملزماً لطرفي العقد، منتجاً، فيما بينهما، لكامل آثاره. وفي عبارة أخرى، يقع البند صحيحاً إذا كان أكثر فائدة للعامل. انظر: محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق، ص ٥٠.

(١٧٥) محمود جمال الدين زكي، المرجع السابق ص ٥٢.

العمل، مع ما يعني ذلك من خصوبة وتنوع فكريين في مستوى النماذج التشريعية، ففي حين تقتصر مصادر القوانين عادةً على التشريع وبعض المصادر المحدودة الأخرى^(١٧٦)، فإن قانون العمل يمتاز بتعدد مصادره وتنوعها، حتى أن هذا القانون - دوناً عن بقية فروع القانون الخاص - يصعب اعتباره قانوناً وطنياً بحتاً، من حيث أن الدولة ليست كاملة الإرادة بشأنه كما هو الحال مع بقية تشريعاتها الداخلية، بل صارت عليها قيودٌ دوليةٌ عديدةٌ في كل ما يتعلق به، وقد نجم عن ذلك أن صارت تشريعات العمل المقارنة تتسم بطبيعةٍ معياريةٍ واضحة، بحيث أصبحت تتقارب وتتماثل بفضل زخم التأثيرات المشتركة، كالاتفاقات الدولية، معايير العمل الموحدة، الدساتير الموجّهة، الاحتياجات التجارية المتقاربة، وعداها.

(١٧٦) فمصادر القانون المدني الكويتي رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٠، على سبيل المثال، وكما بينتها المادة الأولى منه، تقتصر على التشريع والفقه الإسلامي والعرف.

المراجع

أولاً - المراجع العربية:

- ١ - "التقرير الدوري الثاني لدولة الكويت بشأن العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، لجنة حقوق الإنسان، الأمم المتحدة، ١٨ أغسطس ٢٠٠٩.
- ٢ - "الشباب: سبل الوصول إلى العمل اللائق"، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، الدورة ٩٣، ٢٠٠٥.
- ٣ - "العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة: مقدمة المدير العام إلى مؤتمر العمل الدولي"، الدورة ٩٦-٢٠٠٧، التقرير الأول / ألف (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٧).
- ٤ - "قراءة الغرفة المتأنية لقانون العمل - مذكرة بالتعديلات المقترحة من الغرفة إلى وزارة الشؤون ومجلس الأمة: كلفة قانون العمل يدفع ثمنها المستهلك"، جريدة الراي، العدد ١١٠٥٣، الاثنين ٥ أكتوبر ٢٠٠٩، على الإنترنت:
< <http://www.alraimedia.com/Alrai/Article.aspx?id=159300> >
- ٥ - "كلمة جمعية المحامين في عيد العمال في أول مايو سنة ١٩٧٩"، المحامي (تصدر عن جمعية المحامين الكويتية)، السنة ٢، الأعداد ١٠ و ١١ و ١٢، مارس/إبريل / مايو، ١٩٧٩.
- ٦ - "ملاحظات غرفة تجارة وصناعة الكويت على تقرير لجنة الشؤون الصحية والاجتماعية والعمل حول مشروع قانون العمل في القطاع الأهلي (القانون الجديد)" (الكويت: غرفة تجارة وصناعة الكويت، تقرير غير منشور، ١٨ يناير ٢٠٠٩).
- ٧ - أبو بكر عابدين بدوي، "لمحة عن منظمة العمل الدولية"، في: نشأة معهد الثقافة العمالية في الكويت والندوات الدولية في مجال الثقافة العمالية (الكويت: معهد الثقافة العمالية، ١٩٩٨).
- ٨ - أديب ميرو، "تطور علاقات التشغيل وتأثير سياسات النيو ليبرالية والعولمة"، على الإنترنت:
< <http://www.swissinfo.ch/ara/detail/content.html?cid=7444166> >
- ٩ - إريك ر. وولف، أوروبا ومن لا تاريخ لهم، ترجمة فاضل جتكر (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٤).

- ١٠ - السيد محمد السيد عمران، شرح قانون العمل الكويتي (الكويت: كلية الحقوق، ١٩٩٧).
- ١١ - إلياس توما، التطورات الاقتصادية والسياسية في الوطن العربي منذ سنة ١٩٥٠: دراسة مقارنة (الكويت: مؤسسة الكويت للتقدم العلمي، ١٩٨٧).
- ١٢ - أمين عز الدين، عمال الكويت: من اللؤلؤ إلى البترول (الكويت: مطبعة حكومة الكويت، ١٩٥٨).
- ١٣ - أنتوني غدنز، علم الاجتماع، ترجمة فايز الصياغ (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٥).
- ١٤ - تقرير دولة الكويت، "تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف بموجب المادتين ١٦ و ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الكويت، ٣١ مارس ٢٠١٠.
- ١٥ - جمال فاخر النكاس، قانون العمل الكويتي المقارن، ط. ٢ (الكويت: مؤسسة دار الكتب، ٢٠٠٥).
- ١٦ - جون كينيث جالبريث، تاريخ الفكر الاقتصادي، ترجمة أحمد فؤاد بليغ (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، ٢٠٠٠).
- ١٧ - حسن قرنفل، الشغل بين النظرية الاقتصادية والحركة النقابية (الدار البيضاء: دار أفريقيا الشرق للنشر، ٢٠٠٦).
- ١٨ - خالد جاسم الهندياني وعبد الرسول عبد الرضا، شرح أحكام قانون العمل الكويتي الجديد (الكويت: د. ن، ٢٠١٠).
- ١٩ - خالد عطشان الظفيري، "أهم الأسباب التي تحد من هيكل القوى العاملة الوطنية في ظل قانون العمل الكويتي الجديد"، مجلة الحقوق (جامعة الكويت)، العدد ١، السنة ٣٧.
- ٢٠ - دائرة الحقوق: دليل تدريبي لدعاة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (واشنطن: International Human Rights Internship Program، ٢٠٠٠)، على الإنترنت:
< <http://www1.umn.edu/humanrts/arab/circleofrights.html> >
- ٢١ - سامي بعقلين، "نظرة في قوانين العمل"، الرائد العربي، العدد الأول، نوفمبر ١٩٦٠.

- ٢٢ - صباح الشخيلي، الأصناف والمهن في العصر العباسي: نشأتها وتطورها - بحث في التنظيمات الحرفية في المجتمع العربي الإسلامي (بغداد: بيت الوراق للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠١٠).
- ٢٣ - طارق عبد الرؤوف صالح رزق، شرح قانون العمل الكويتي (القاهرة: دار النهضة العربية، ٢٠١٤).
- ٢٤ - عادل الطبطبائي، النظام الدستوري في الكويت (الكويت: د.ن، ١٩٨٥).
- ٢٥ - عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي: في العلاقة بين العامل ورب العمل (الكويت: د.ن، ١٩٩٣).
- ٢٦ - عبد الفتاح عبد الباقي، قانون العمل الكويتي: دراسة نقدية (الكويت: مطبوعات جامعة الكويت، د.ت).
- ٢٧ - عثمان عبد الملك الصالح، النظام الدستوري والمؤسسات السياسية في الكويت (الكويت: د.ن، ١٩٨٩).
- ٢٨ - عوض خلف العنزي، "توجهات ومعوقات إحلال الوظائف بالقطاعين العام والخاص في مرحلة ما بعد الغزو العراقي للكويت: دراسة ميدانية"، مجلة العلوم الاجتماعية (تصدر عن جامعة الكويت)، العدد ٤، ٢٠٠٢.
- ٢٩ - عولمة عادلة: دور منظمة العمل الدولية - تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، ٢٠٠٤ (جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٠٤).
- ٣٠ - غُناز سكريبك وِنلز غيلجي، تاريخ الفكر الغربي من اليونان القديمة إلى القرن العشرين، ترجمة حيدر حاج إسماعيل (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠١).
- ٣١ - فريدريك إنجلز، أصل الأسرة والملكية الخاصة والدولة (دمشق: دار التكوين، ٢٠١١).
- ٣٢ - كارل بولاني، التحول الكبير: الأصول السياسية والاقتصادية لزمننا المعاصر، ترجمة محمد فاضل طباطبا (بيروت: المنظمة العربية للترجمة، ٢٠٠٩).
- ٣٣ - محمد شريف بسيوني، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان، المجلد الثاني: الوثائق الإقليمية (القاهرة: دار الشروق، ٢٠٠٤).
- ٣٤ - محمد عبد المحسن المقاطع، الوسيط في النظام الدستوري الكويتي ومؤسساته السياسية (الكويت: كلية الحقوق - جامعة الكويت، ٢٠٠٦).
- ٣٥ - محمد عبد الله البكر، "أثر البطالة في البناء الاجتماعي للمجتمع: دراسة تحليلية

- للبطالة وأثرها في المملكة العربية السعودية"، **مجلة العلوم الاجتماعية** (جامعة الكويت)، العدد ٢، المجلد ٣٢، ٢٠٠٤.
- ٣٦ - محمد عرفان الخطيب، "مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن"، **مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانون**، العدد ٢، المجلد 24، ٢٠٠٨.
- ٣٧ - محمد لبيب شنب، **دروس في شرح قانون العمل**، مذكرات على الآلة الكاتبة (الكويت: كلية الحقوق - جامعة الكويت، ١٩٨٠).
- ٣٨ - محمد محمود غنيمي، **فائض العمالة في الدول النامية: دراسة مقارنة** (القاهرة: عالم الكتب، ١٩٨٣).
- ٣٩ - محمود جمال الدين زكي، **قانون العمل الكويتي** (الكويت: جامعة الكويت، ١٩٨٣).
- ٤٠ - مشاعل عبد العزيز الهاجري، "جيرمينال: الثورة الصناعية بين قانون العمل والأدب الروائي"، غير منشور.
- ٤١ - مشاعل عبد العزيز الهاجري، "تجسير ثقافي: شارل مالك ودوره في صياغة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان"، **مجلة العربي** (وزارة الإعلام، الكويت)، العدد ٦٣٧، ديسمبر ٢٠١١.
- ٤٢ - مشاعل عبد العزيز الهاجري، "قلاع وجسور: الدراسات البينية وأثرها في الاتصال بين الحقول المعرفية - دراسة في القانون كحقل معرفي مستقل وعلاقته بعده من العلوم"، **مجلة الحقوق**، العدد ٣، السنة ٣١، سبتمبر ٢٠٠٧.
- ٤٣ - مشاعل عبد العزيز الهاجري، "مجلة الأحكام العدلية العثمانية في الكويت العربية"، ١٥ إبريل ٢٠١٢ (غير منشور).
- ٤٤ - مصطفى الفيلاي، **مجتمع العمل** (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ٢٠٠٦).
- ٤٥ - مصطفى بوضياف، "تحديات التشغيل في أسواق العمل"، في: **خدمات التشغيل العامة وتعزيز التشغيل على المستوى المحلي** (منظمة العمل الدولية - المركز الدولي للتدريب، ٢٠٠٨).
- ٤٦ - "المضبطة: جلسة مجلس الأمة، دور الانعقاد الثاني للفصل التشريعي الثاني عشر"، **ملحق مجلة الدستور** (تصدر عن مجلس الأمة الكويتي)، ٣٠ يناير ٢٠٠٩.
- ٤٧ - منظمة العمل الدولية، **معايير العمل الدولية: قواعد اللعبة في ظل الاقتصاد العالمي** (جنيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠٠٦).

- ٤٨ - مؤتمر العمل الدولي، "التقرير السادس - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل"، مكتب العمل الدولي جنيف، الدورة، ٢٠١٢.
- ٤٩ - نادر فرجاني، **العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي: بحوث ومناقشات الندوة الفكرية التي نظمها مركز دراسات الوحدة العربية بالتعاون مع المعهد العربي للتخطيط** (بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٨٣)، ص. ١٣٩.
- ٥٠ - ناصر الصانع ومحمد عدنان وديع، **التعليم وسوق العمل في الأقطار العربية (الكويت: المعهد العربي للتخطيط، ٢٠٠٣)**.
- ٥١ - هاشم الطويل وعباطة التوايهة، "أثر بعض المتغيرات الديموغرافية في المكانة الاجتماعية للمهن"، **مجلة العلوم الاجتماعية (جامعة الكويت)**، العدد ٣، المجلد ٢٩، خريف ٢٠٠١.
- ٥٢ - هرمان دونكر، **البيان الشيوعي: النص الكامل مع دراسة وتحليل، ترجمة عصام أمين (بيروت: دار الفارابي، ١٩٨٧)**.
- ٥٣ - هنري عزام، "المرأة العربية والعمل: مشاركة المرأة العربية في القوى العاملة ودورها في عملية التنمية"، **المستقبل العربي**، العدد ٣٤، ديسمبر ١٩٨١.
- ٥٤ - يوسف الإبراهيم، "اتجاهات سوق العمل في الاقتصاد الكويتي"، **مجلة العلوم الاجتماعية (تصدر عن مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت)**، المجلد ٢٤، العدد ٤، شتاء ١٩٩٦.
- ٥٥ - يوسف الياس، **محاضرات في قوانين العمل العربية (عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع، ١٩٩٦)**.

ثانياً - المراجع الأجنبية:

- 1 - Adam Smith, **The Wealth of Nations** (New York: Bantam Dell, 2003).
- 2 - Campbell R. Mcconnel and Stanley L. Brue, **Economics: Principles, Problems and Policies** (McGrow- Hill: Boston, 2005).
- 3 - Douglas L. Leslie, **Labor Law** (Minnesota: ThomsonWest, 1992).
- 4 - Eric Gravel and Quentin Delepech, 'International Labour Standards: Recent Developments in Complementarity between the International and National Supervisory Systems', **International Labour Review**, Vol. 147 (2008), No. 4.
- 5 - Hugh Collins, K.D. Ewing and A. McColgan, **Labour Law: Text and Materials**, 2nd edn. (Oxford: Hart Publishing, 2005).
- 6 - Jean Dabin, 'Droit de Classe et Droit Commun', in: **Introduction a**

L'étude du Droit Comparé: Recueil d'Etude en l'honneur d'Edouard Lambert (Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1938).

- 7 - Jo. Hunt, 'The Court of Justice as a policy actor in the development of the EC labour law regime: The case of the Acquired Rights Directive', paper presented for the 1997 ECSA Conference, Seattle, WA, May 29 - June 1.
- 8 - Lucy Taksa and Dimitria Groutsis, 'Managing Diverse Commodities? From Factory Fodder to Business Asset', **The Economic and Labour Relations Review**, Vol. 20, No. 2.
- 9 - Mike Cuthbert, **European Union Law** (London: Sweet & Maxwell Ltd, 2001).
- 10 - Nicholas J. Theocarakis, 'Metamorphoses: The Concept of Labour in the History of Political Economy', **The Economic and Labour Relations Review**, Vol. 20, No. 2, p. 25.
- 11 - Reinhard Zimmermann, **The Law of Obligations: Roman Foundations of the Civilian Traditions** (Oxford: Oxford University Press, 1996).
- 12 - Roger Blanpain et al, **The Global Workplace** (New York: Cambridge University Press, 2007).
- 13 - **The Critical Lawyers' Handbook**, ed. by Ian Grigg-Spall and Paddy Ireland (London: Pluto Press, 1992).
- 14 - Various Authors, **The Progress of Continental Law in the Nineteenth Century** (New Jersey: Rothman Reprints Inc, 1969).
- 15 - Yanis Varoufakis and Dimitria Groutsis, 'The Trouble with Labour', **The Economic and Labour Relations Review**, Vol. 20, No. 2.