



شبكة المعلومات الجامعية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ain Shams University
Information Network
جامعة عين شمس
شبكة المعلومات الجامعية
@ ASUNET



شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الالكتروني والميكرو فيلم



شبكة المعلومات الجامعية

جامعة عين شمس

التوثيق الالكتروني والميكرو فيلم

قسم

نقسم بالآء العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
علي هذه الأفلام قد أعدت دون أية تغيرات



يجب أن

تحفظ هذه الأفلام بعيدا عن الغبار

في درجة حرارة من 15-25 مئوية ورطوبة نسبية من 20-40%

To be Kept away from Dust in Dry Cool place of
15-25- c and relative humidity 20-40%

كلية الحقوق

يصعب قراءة الصفحات
الأصلية



جامعة عين شمس
كلية الحقوق

الحماية القانونية للأجبر في قانون العمل العراقي والمصري

رسالة للحصول على درجة
الدكتوراه في الحقوق

مقدمة من

يوسف السيد حمزة

لجنة المناقشة :-

الاستاذ الدكتور محمود جمال الدين زكي : استاذ ورئيس قسم القانون المدني
بكلية الحقوق / جامعة القاهرة . . . رئيساً

الاستاذ الدكتور محمد لبيب شنب : استاذ القانون المدني وقانون العمل
بكلية الحقوق / جامعة عين شمس - المشرف على الرسالة . . . عضواً

الاستاذ الدكتور حمدي عبد الرحمن : استاذ القانون المدني المساعد
بكلية الحقوق / جامعة عين شمس . . . عضواً

١٩٧٧

١٩٧٧
٥٠٠
٥

W 102, 1-28
2, 9

الاهـمداء

الى من كان صبرها مداد هذه السطور

الى رفيقة الممر

تديرا للتضحية

واجلالا للوفاء

استهلال

إذا كان لأى جهد على أن ينسب الى صاحبه ، فان هذا يجب الا ينطوى على غبن حقوق الآخرين ، ونكران فضلهم ، على هذا الجهد وصاحبه . ولأجل ذلك ، لابد لى من وقفة هنا ، أسجل فيها بكل معانى الاجلال والاحترام شكرى لكل من وقف من يؤازرنى ويسر مهمتى .

ومن هؤلاء ، أذكر أولاً ، السادة المسؤولين فى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ومؤسسة الثقافة العمالية فى العراق ، الذين تفضلوا باتاحة الفرصة لى للتفرغ لهذا الجهد .

ومنهم أيضاً أذكر العديد من اخوانى وزملائى العاملين فى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ودوائرها المختلفة ، خاصة العاملين فى دائرة المشار القانونى بالوزارة ، ومؤسسة التقاعد والضمان الاجتماعى ، وقضاء العمل ، ومديرية العمل العامة ، الذين لولا عونهم لما كان لى أن أطلع على العدد الوفير من الكتب الرسمية والأحكام القضائية ، لأتبع من خلالها اتجاهات الواقع العملى لتطبيق قانون العمل فى العراق - حيث لم تنشر هذه الوثائق حتى الآن - ، لاطلاع الكافة عليها ، وهو ما آمل أن يتحقق قريباً ، تيسيراً على الباحثين والعاملين فى حقل تطبيق قانون العمل - . كذلك أذكر بالصرقان فضل السادة المدونين القانونيين الذين أطلعوني على قرارات ديوان التدوين القانونى غير المنشورة .

وحيث أن المرجع العلمى هو زاد الباحث ، فالابد لى أيضاً من تسجيل خالص الشكر لمن مدنى بهذا الزاد ، وأذكر منهم العاملين فى مكبات كليات الحقوق فى جامعات عين شمس والقاهرة والاسكندرية ، ومعهد الدراسات المصرية ، والجمعية المصرية للاقتصاد والاحصاء والتشريع ، ونقابة المحامين المصريين .

ومن هؤلاء ، أذكر بوجه خاص ، العاملين فى مكتبة الفنصلية الفرنسية بالقاهرة ، الذين لم يدخروا جهداً فى بذل كل عون لى ، لتيسير اطلاعى على المراجع العلمية أو تصويرها ، وكذلك العاملين فى مكتب منظمة العمل الدولية فى القاهرة ، الذين مكّنونى من الاطلاع على العديد من المراجع والوثائق ، سواء ما توافر بنسبين أيديهم ، أو ما تفضلوا بطلبه من مكتب المنظمة فى جنيف .

وإذا كان من أتاح لي الوقت الكافي للبحث ، ومن يسر لي متطلباته
جديرا بالشكر ، فليس من شك في أن من كان له الفضل في هدايتي إلى سهيل
الملم السوي يستحق مني كل الاجل والتقدير ، فإلى العالم الفاضل ، أستاذي
الدكتور محمد لبيب شنب ، أزجى خالص الشكر لما أفدقه على من فيض علمه ،
وما بذله من جهد لن أنساه أبدا ، لكى تظهر هذه الرسالة بالصورة التى تتناسب
مع جلال مكانته العلمية .

وأخيرا ، فإن الشكر واجب لمن تفضل مشكورا بأن يقوم هذه الرسالة بعد
أن اكتمل شكلها ، وأنه لشرف كبير ، أن تضم لجنة المناقشة عالما جليلا كان لسه
فضله عظيم على هذا الفرع من القانون الذى اخترته مجالا لتخصصي ، هو
الأستاذ الدكتور محمود جمال الدين زكى ، الذى فتح في أواسط الخمسينات ،
بمجهوده الرائع بابا واسعا للبحث في قانون العمل ، وكذلك الأستاذ
الدكتور حمدى عبد الرحمن الذى كانت جهوده في هذا الميدان ، مجسدة لما
انتهى إليه قانون العمل في أواسط السبعينات .

لكل هؤلاء ، وأولئك ، ممن ذكرت ، وأعتلت ذكره — سهوا لا نكرانا
لفضل — أسجل خالص الشكر والتقدير ، راجيا أن أكون بهذا الجهد قد حققت
بعض ما انتظروه مني .

يوسف الياس

القاهرة في : ١٩٧٧/٢/١

بـاب تمهيدى

التمهيد بالحماية القانونية للأجر

مراحل تطور عمقة العمل المأجورة : يوصف الاقتصاد المعاصر بأنه اقتصاد الأجر ، وهذا يعنى أن أغلب الناس يعيشون وفقا لنظام يؤمن بموجبه عملهم فى مقابل مبلغ من المال يدفع اليهم . وبهذا يختلف عصرنا عما سبقه من عصر ، حيث كان الانسان فى المصور الأولى يحصل على احتياجاته من مصادرها الطبيعية مباشرة ، ثم أخذ ينتج بعض السلع ويتبادلها مقابلية مع غيره دون أى تبادل نقدي . أما فى ظل نظام الرأى والاقتصاد فان الحاجات الضرورية للمبيد والاقتان كان يوفرها السيد أو الاقطاعى (١)

وللأسباب المتقدمة لم يصرف عقد العمل فى القانون الرومانى ، حيث كان العمل الذهبى يتم فى الأصدون مقابل ، وكان يدخل فى عداد الوكالة . أما العمل البدنى فكان يقوم به الرقيق لمالكه وذلك كان يخرج عن دائرة الروابط القانونية ، أما اذا كان أدا العمل لغير المالك ، فان العقد كان ينظم العلاقة بين هذا الأخير ومن يؤمن اليه العمل ، ولهذا كان عقد اجارة ، كما لو كان المالك قد أجرأيا من درابه أو أهواله الأخرى (٢)

وكان من نتيجة انهيار الامبراطورية الرومانية أن حدث تغيير فى البناء الاجتماعى الذى كان قائما فى ظلها . وقد اتخذ ذلك شكل اتساع دائرة النشاط الزراعى على حساب الصناعة والتجارة فى المدن . وتسبب هذا فى تحول العمال الأحرار فى المدن الى عبيد فى مستهل العصر الوسيط ، فأصبحت العلاقات بين المبيد والاسياد قائمة على التبعية ، متخذة طابعا شخصيا ، فى حين تحول العمل الى مجرد سخرة (٣)

وبهذا تكون العبودية قد قامت فى عصر الاقطاع مقام الاسترقاق ، فكان المبيد يؤمن الى مالكه ما كان يؤمن به الرقيق لسيد . وعند الرومان ، وعليه لم تظهر الحاجة فى هذه المرحلة الى تنظيم عقد العمل ، لا بد ان الحاجة لم تدع الى ذلك حتى بعد انقراض

(١) Florence Peterson: Survey of labor economics, Harper & Brothers Publishers. New York 1951, p.221

(٢) د . محمود جمال الدين زكى : عقد العمل فى القانون المصرى . القاهرة ١٩٥٦
س ٣-٥

(٣) Félix Pippi: De la notion de salaire individuel à la notion de salaire social. Thèse. Paris 1966. p.23

الدولات الاقطاعية^(١) ولهذا أيضا لم تمرر الأجور بالفهم الذي تدرس فيه اليوم فس
أب من النظم المتقدمة^(٢)

وقد أغنى نظام الطوائف^(٣) ، في بداية الأمر ، عن تنظيم عقد العمل ليحكم المداخلة
بين العامل وصاحب العمل . ولكن التنظيم الدقيق الذي كلفه هذا النظام للمداخلة بين
الرؤساء والزمار والتسوية لم يدم طويلا ، فقد تميزت هذه الطوائف منذ تنظيم شبه عائلي
الى تنظيم ذي مضمون تحكس متسلط لصالح الرؤساء على حساب الزمار ، وما أدى من المس
انفصال الزمار تدريجيا عن الرؤساء ليصبحوا اجرا يتقاضون أجورا محددة عن طريق
العرف المحلي^(٤)

وقد شهدت العصر الوسطى أولى محاولات تدخل الدولة لتحديد الأجور وتنظيم
أحكامها ، وذلك لحماية مصلحة أصحاب العمل في مواجهة القدرة التساوية المالية
للعمال التي كان سببها النقص في عرس العمل ، حيث مكن هذا النقص العمال من أن يطالبوا
أصحاب العمل بأجور عالية . فكان أن لجأ أصحاب العمل الى الاستعانة بالحكومة التي كانوا
يهيمنون عليها لنجدتهم . كما مارسوا الضغط على البرلمان لاصدار التشريعات لحمايتهم .
ومن ذلك ما فعله البرلمان الانجليز سنة ١٣٤٦ حين أصدر "The ordinance of
Labourers" ، ثم أعقبه في سنة ١٣٥١ بقانون "The statute of
labourers" ليمنح به بعض عيوب الأول^(٥)

وقد ألزم هذا القانون " كل شخص قادر جسديا ، رجلا كان أو امرأة تحت سن
الستين ، وليست له وسائل عيش مستقلة ، أن يعمل بناء على طلب صاحب عمل بأجر محدد
قانونا " . وان رفض العمل بشروط يحددها صاحب العمل من جانب واحد ، تنوب عليه
عقوبة الفزامة أو الحبس . وقد نرس القانون أيضا عقوبة على كل صاحب عمل يحسن الأجور
أو ظروف العمل بإرادته خالف ما رسمه القانون^(٦)

(١) د . محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ص ٦

(٢) Peterson: Op. cit. p.221

(٣) أنظر في أن نشأة هذا النظام كانت في مشرقنا العرب . د . هشام رفعت
هاشم : شرح قانون العمل الاردني . مكتبة المحتسب ، عمان ١٩٧٣ ص ٤
هامش ١

(٤) Pippi: Op. cit. p.24

(٥) E.M.Burns: Wages and the state. London. P.S. King & Sons LTD. 1926. p.3

(٦) راجع في تفصيل ذلك : Nicolas S. Falcone: Labor law
John Wiley & sons Inc. New York 1962 pp.11-12

وقد صدرت هذه التشريعات المبكرة في إنجلترا في أعقاب الموت الأسود =

ولقد كان هذا القانون كفيلا بأن يحطم آمان العمال في حياة أفضل من طريق المطالبة بأجور عالية ، من خلال الوسيطتين اللتين نرس عليهما ، وهي معاقبة العامل الذي يستغل موقفه التساوي في هذه المطالبة أولا ، ومنع المنافسة بين أصحاب الأعمال عن طريق منع هؤلاء من دفع أي أجر يزيد على ما حدده القانون كأجر أعلى maximum wage ثانيا . (١)

(٢) واستمر المبدأ بهذه التشريعات نافذا في إنجلترا حتى القرن الثامن عشر ، كما صدرت في العهد الإليزابيثي Elizabethan Era ، عدة قوانين مكنت الموظفين المحليين من تحديد حد أقصى للأجر ، ومعاقبة أصحاب الممل الذين يدفعون أكثر ، تماما كما يعاقب العمال الذين يطالبون بأجور أعلى من المستويات المقررة . (٣)

الآن هذه الصورة بدأت بالتغير من قيسام المجتمع الصناعي ، فقد وجهت الثورة الصناعية ضربة قاضية الى شكل علاقات الانتاج القائمة قبلها (٤) ، ولقد تجسدت هذه الضربة عمليا بشكل سياسي وقانوني في قيام الثورة الفرنسية التي كان من أهم مبادئها المساواة بين الجميع . وقد أدت هذه المساواة الى امتناع الدولة عن التدخل في تنظيم علاقات العمل تشريعيًا . لأنها كانت تتر في هذا التدخل تقريرا لامتيار لجانب دون آخر . (٥)

ولقد قررت هذه الثورة مبدأ حرية التعاقد ، واعتبرت الحق شرعية المتعاقدين ولا رادتهما السلطان المطلق في تنظيم العلاقة بينهما . غير أن هذه الحرية كانت في

The black death = سنة ١٣٤٨ الذي أدى الى نقص في اليد العاملة بشكل كبير Peterson: Op. cit. p.379

وقد وضعت هذه النصوص أيضا في ال Statute of Apprentices لسنة ١٥٣٦ الذي فرضت نصوصه على قضاة الصلح واجب تحديد الأجور لكل نوع من أنواع الصناعة في مقاطعاتهم . Burns: Op. cit. p.3

(١) وقد صدرت في أمريكا في سنة ١٦٣٠ تشريعات مماثلة تحدد حدودا قصوى لأجور العمال الماهرين وغير الماهرين Peterson: Op. cit. p.379

(٢) Falcone: Op. cit. p.13

(٣) Peterson: Op. cit. p.379

(٤) كانت هناك قبل الثورة الفرنسية محاولة لالغاء نظام الـ "régime corporatif" تمثلت بعدد ١٧٧٦ "l'édit. de Turgot de février"

حيث ألغيت به الطوائف . إلا أنه معارضة شديدة واجهت هذه الخطوة ، مما أدى الى إلغائها في شهر أغسطس من نفس العام ، أنظر : André Rouast et Paul Durand: Précis de législation industrielle. Dalloz. Paris. 1951. pp.13-14.

(٥) Paul Durand et R. Jaussaud: Traité de droit du travail (٥) Dalloz. Paris. 1947. T.I. P.58

Rouast et Durand: Op. cit. p.14

القالب محض نظرية ، حيث أن أصحاب الأعمال كانوا يحددون مستويات الأجور وشروط العمل الآخرين انفراديا . ومع أن المصل لم يحدد إجباريا قانونا ، إلا أن العامل لم يكن يملك سوى أن يقبل المصل بشروط صاحب المصل (١)

وكان هذا الوضع يخدم مصالح الرأسماليين الذين لم يعمدوا بحاجة الى التنظيم القانوني للمرافعة مع عمالهم ، خاصة فيما يتعلق بتحديد مستويات الأجور . ذلك لأن مبررات التدخل التشريعي لقرن هذه الحماية لمصلحة أصحاب المصل قد انتهت . فبعد أن كانت سوق العمل تعاني من نقص في عرض العمل ، تغيرت الصورة الى النقيض تماما ، حيث بدأت السوق تواجه عددا هائلا من الأيدي العاملة النازحة من الريف الى المدينة بعد انهيار النظام الاقطاعي ، إضافة الى ما أحدثه دخول الآلة في الصناعة من تأثير على الطلب على اليد العاملة أدت الى انخفاضه . وهذا فقد عاد قانون العرض والطلب في سوق العمل ليقدم مصلحة أصحاب العمل . وعليه فقد وجدوا أن مصلحتهم لم تعد تقتضي تدخل تشريعي لتنظيم علاقات العمل من قبل الدولة ، بقدر ما تقتضي قيامها بالمحافظة على المنافسة الحرة في سوق العمل بحظر وعدم تمكين العمال من التوحد في سبيل رفح أجورهم (٢)

وقد اقترنت هذه الحرية التعاقدية من ناحية أخرى بتحريم قيام التنظيمات الصالية الجماعية (٣) ، خشية أن تمارس ضغطا على الحرية الفردية (٤) . وذلك لم يكن بالامكان تصور قيام علاقات جماعية ، فبقيت عمقة العمل خاضعة للتنظيم الارادي الفردي في اطار عقد المصل الفردي ، فكانت شروط هذا العقد تتحدد وفقا لقانون العرض والطلب (٥)

Falcom: Op. cit. p.12

(١)

Peterson: Op. cit. p.381

(٢)

وقد صدرت في فرنسا تشريعات قررت حرية العمل ، ومنها المرسوم المصروف باسم "Décret d'Allarde" وذلك في ١٧/٣/١٧ الذي قرر حرية الفرد في العمل . ثم أعقبه

"La loi le chapelier" راجع للتفصيل:

Pippi: Op. cit. p.26

(٣) ألفى نظام الطوائف رسميا بموجب القانون ١٧-٢ مارس ١٧٩١

Rouast et Durand: Op. cit. p.16

وحرم قانون ١٧-١٤ يونيو سنة ١٧٩١ على العاملين في المهنة الواحدة تعيين

رئيس لهم أو ملك سجنات أو اتخاذ قرارات أو وضع نظم لمصلحتهم المشتركة .

هذا إضافة الى العقوبات الجنائية التي فرضت على قيام هذه التجمعات .

Op. cit. p.17

Durand et Jaussaud: Op. cit. pp.62-63

(٤)

ومن هذه القوانين في فرنسا قانون le chapelier المذكور آنفا . وفي

The combination laws of 1799 and 1800

انجلترا

Durand et Jaussaud: Op. cit. pp.65-67

(٥)

ولقد انتهى هذا التنظيم لملاقات العمل الى مساواة بالذمة القسوة بالنسبة للمال ، نتيجة ما كانت تقرر سوق العمل من نتائج في غير صالحهم ، فبحكم كون العمل سلعة كباقي السلع ، من خلال المنطور الاقتصاد المجرى - فان " الأجور " كانت تتحدد وفقا لقوانين هذه السوق التي كانت تحددها باوفاً مستوي ، لا بل ان الأمر لم يقف عند هذا الحد وإنما تجاوزه ، حين وجد أصحاب العمل أنفسهم مطلقي الحرية دون رقابة قانونية ، في ادارة علاقاتهم بعمالهم . فكانوا يضادون جانبها غير قليل من أجور هؤلاء العمال ، في شكل غرامات توفع عليهم دون تحديد ، حيث كان أصحاب العمل يغالون في فرضها ، فكانوا بذلك يستردون من العمال جزءاً من أجورهم دون أى مبرر قانوني (١)

وفي وسط هذا الواقع السيء الذي انتهت اليه الحرية التعاقدية ، ولدت الأفكار والدعوات الجديدة التي طالبت الدولة بأن تتجاوز موقفها السلبي ، الى موقف ايجابي يعمد في التدخل لحماية الطرف الضعيف في هذه العلاقة التعاقدية . وفي هذا الوسط أيضاً نشأت الحركات العمالية وترعرعت وقويت لتطالب بالمزيد من الحماية للعمال .

ان دراستنا تتناول هذا الجانب الهام من المادقات القانونية المنظمة لنشاط الفرد في مجتمع يقوم كما قلنا على أساس اقتصاد الأجور ، وهذا يؤكد الأهمية الخاصة لهذه الدراسة التي تعنى بأسلوب حصول القالبية على عيشها في اقتصاديات المجتمع الصناعي (٢) ، هذا المجتمع الذي بدأت معالمه تتوضح في افطارنا العربية التي تشهد حالياً ثورة صناعية حقيقية .

وأهمية هذه الدراسة لا تنأت من كونها تعنى بدراسة الأجور عموماً ، وإنما لأنها تعنى بالحماية القانونية المقررة لهذه الأجور ، بكل ما تمثله هذه الحماية من فلسفة اجتماعية واقتصادية وسياسية .

ولكن تستكمل هذه الدراسة مستلزماتها ، فلابد أولاً من دراسة تمهيدية تتناول متابعة سريعة للمرحلة السابقة على تقرير حماية قانونية متميزة للأجر ، والطروف والعوامل التي أدت الى ذلك ، وهذا ما منخصص له الفصل الأول من هذا الباب التمهيدي ، وكذلك لا بد من تحديد معنى الأجر الذي تنصرف اليه الحماية القانونية التي ستكون موضوعاً للدراسة ، حيث يتحقق بذلك تحديد الاطار الموضوعي لهذه الحماية ، بتخصيص ما تنصرف اليه ، واستبعاد ما يخرج عنها ، وهذا ما سيكون موضوعاً للفصل الثاني من الباب التمهيدي .

(١) د . حسن كيرة : اصول قانون العمل ، ج ١ ، عقد العمل ، ط ٢ الاسكندرية ، ١١٦٦ س ٣٣ .